



Universidad **Mariana**

La Diversidad de Género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social
Empresarial en Empresas Cotizadas de Colombia, Chile, México y España.

Luna Álvarez Sara Catalina
Puetaman Benavides Angie Sofía
Riascos Guerrero Darly Camila

Universidad Mariana
Facultad de Ciencia Contables Económicas Y Administrativas
Programa Contaduría Pública
San Juan de Pasto
2022

La Diversidad de Género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social
Empresarial en Empresas Cotizadas de Colombia, Chile, México y España

Luna Álvarez Sara Catalina
Puetaman Benavides Angie Sofía
Riascos Guerrero Darly Camila

Informe de Investigación para optar por el título de: Contador Público

Mg. Carolina Reyes
Asesora

Universidad Mariana
Facultad de Ciencia Contables Económicas y Administrativas
Programa Contaduría Pública
San Juan de Pasto
2022

Artículo 71: Los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad única y exclusiva del (los) Educando (s)

Reglamento de Investigaciones y Publicaciones, 2007
Universidad Mariana

Agradecimiento

Agradecemos a Dios todopoderoso y bondadoso por cada detalle y momento durante la realización de este proyecto, gracias a él por ser nuestra base principal, por cada día en el que nos permitió despertar no solo con vida, sino que también nos permitió continuar con salud, fuerza, empeño y amor. También agradecemos aquellas personas que han aportado un granito de arena para que este trabajo de investigación llegue a su culminación.

No podríamos haber llegado a este momento de nuestra vida sin el apoyo constante de nuestros padres. A lo largo de nuestra vida, siempre estuvieron ahí para animarnos, para impulsarnos a seguir adelante y para creer en nosotros. Ahora, al final de nuestro camino de estudios, no podemos sino expresarles nuestro más profundo agradecimiento. Sin su ayuda, no habríamos podido superar los obstáculos que se nos presentaron a lo largo de nuestro camino. Es gracias a su amor y a su apoyo que hemos podido llegar hasta aquí. No tenemos palabras suficientes para agradecerles todo lo que han hecho por nosotros, pero esperamos que estas pocas palabras sean un pequeño comienzo.

Le agradecemos profundamente a nuestra asesora Mg. Carolina Reyes, con el acompañamiento de la Dra. Guadalupe del Carmen Briano y la Dra. Karen Watkins, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiésemos podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevamos grabados para siempre en la memoria en nuestro futuro profesional.

Por último, agradecemos a la universidad Mariana por abrirnos las puertas y brindarnos la oportunidad de avanzar en nuestra carrera profesional, por permitirnos lograr dar un paso más hacia el éxito. por convertirnos en profesionales competitivos, llenos de conocimientos y expectativas. También queremos agradecer de manera muy especial a todos nuestros docentes por darnos una formación profesional con calidad.

Muchas gracias por todo.

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, principalmente a Dios y a la Virgencita de las Lajas Por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad, amor y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de mi estudio.

A mi hermosa madre Karen Lorena Álvarez Portilla, puesto que este trabajo de investigación es el resultado de tu amor, apoyo y sacrificio en mi viaje educativo. Tus palabras de aliento, tu perseverancia y tu ejemplo constante han sido mi inspiración. Este proyecto es un tributo a ti, mi fuente inagotable de fortaleza y amor en mi búsqueda de conocimiento. A través de tus enseñanzas y cariño, has dejado una huella imborrable en mi vida, y mi éxito académico es un reflejo de tu inquebrantable dedicación. Te amo con todo mi corazón.

A mi querido padre Luis Carlos Luna Lasso, puesto que este trabajo de investigación es un tributo a su legado y a la eterna admiración que siento por ti. Tu amor y consejos han sido fundamentales en mi vida y en la búsqueda de conocimiento. Cada sacrificio y esfuerzo que hiciste por mí y en mi educación es invaluable. Mi éxito académico es un reflejo de tu amor y guía. Gracias por ser el mejor padre del mundo. Te amo profundamente.

A mi maravillosa Hermana Luisa Alejandra Luna Álvarez, ya que ella ha sido mi luz y mi inspiración. Gracias por ser mi confidente, mi amiga y mi compañera de vida. Eres mi apoyo incondicional y mi motivación para seguir adelante. Espero algún día poder ser una fuerza para ti y ayudarte a avanzar en tu propio camino.

Y finalmente, quiero dedicarle este trabajo de investigación a mis abuelitos, porque con la sabiduría de Dios me ha enseñado a ser quien soy. Gracias por su paciencia por enseñarme el camino de la vida, gracias por sus consejos, por el amor que me han dado y por todo su apoyo incondicional en mi vida.

Sara Catalina Luna Álvarez

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado esencialmente, a Dios y a la Virgencita de Fátima, por ser mi guía a lo largo de mi carrera, por despejar mi mente y darme salud, sabiduría, paciencia, inteligencia y la capacidad necesaria para seguir adelante, dándome fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mi madre, Adriana del Pilar Benavides Pazmiño, quien ha sido la base de mi vida y el pilar fundamental de mi éxito académico, porque me educó y me enseñó lo bonito de la vida, porque me indicó el camino correcto y me guió a él, por ser mi refugio y mi inspiración en cada paso del camino, por ser mi apoyo incondicional, sin duda alguna mi gran ejemplo a seguir, gracias por llenarme de valores y fuerzas para luchar por todos y cada uno de mis sueños, deseo que este escrito sean un tributo a tu amor y sacrificio. Te amo madre hermosa.

A mi querido padre, Raúl Armando Puetaman Pachajoa, este logro académico es un reflejo del incansable esfuerzo que ha invertido para brindarme una educación sólida. Cada sacrificio que ha hecho, cada día de trabajo duro son el fundamento de mi éxito. Su dedicación y compromiso con mi educación son el regalo más preciado que me pudo brindar. Este trabajo de investigación es un testimonio de su sacrificio y amor, y me llena de orgullo honrarlo de esta manera. Gracias por ser el faro en mi vida, por ser mi fuente de luz e inspiración, gracias por tu perseverancia y por inculcarme la importancia de la educación, la responsabilidad y los valores. Te amo infinitamente.

A mi hermana, Karen Estefanya Puetaman Benavides, pues ella fue la principal raíz para la construcción de mi vida profesional. Sentó en mí la base de la responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar, pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día más. Gracias Dios por concederme la mejor de las hermanas. A mi abuelito, Víctor Puetaman, quien es mi ángel más preciado y fue mi inspiración y sostén. Aunque no esté físicamente conmigo, su amor y enseñanza siguen iluminando mi camino. Este logro es un tributo a su legado y a la eterna gratitud que siente mi corazón.

Angie Sofia Puetaman Benavides

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, principalmente a Dios y a la Virgencita del Rosario de Iles, que han hecho posible alcanzar esta meta propuesta, acompañándome siempre a lo largo de mi vida, brindándome las fuerzas necesarias para lograrlo y guiando con la luz de su manto la elección de esta profesión y el conocer buenas personas en ella, quienes se han convertido en grandes mentores de vida y grandes amistades.

A mi madre, Daira Milena Guerrero Estrada, por ser mi pilar más importante y demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional, quien con su ejemplo de responsabilidad y perseverancia forjó en mí la persona que soy hoy en día, y quien ha estado presente en cada uno de mis logros y a quien se los dedico en su totalidad. Te amo demasiado

A mi padre, Juan Silvio Riascos Oviedo, por ser mi ejemplo de máxima resiliencia en la vida, que con su amor y consejos me dio el impulso para seguir adelante. Gracias por haberme inculcado valores y principios que me han llevado a conseguir todos mis proyectos y sobre todo por ser mi máxima inspiración. Te amo demasiado

A mi hermana, Alison Valery Riascos Guerrero, por el apoyo constante y tu ejemplo de determinación que me han motivado a dar lo mejor de mí en cada paso de mi trayectoria académica. Hoy quiero expresarte mi más profundo agradecimiento por ser mi guía y apoyo incondicional. Te amo demasiado

A la Universidad Mariana, por haberme permitido ser parte de ella y abierto las puertas del conocimiento para formarme como profesional, así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y apoyo para seguir día a día.

Darly Camila Riascos Guerrero

Contenido

Introducción	12
1 Resumen del Proyecto	13
1.1 Descripción del problema.....	13
1.1.1 Formulación del Problema	15
1.2 Justificación.....	16
1.3 Objetivos	19
1.3.1 Objetivo general	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.3.3 Categorización de objetivos	19
1.3.4 Delimitación	21
1.4 Marco de referencia.....	21
1.4.1 Antecedentes	21
1.4.2 Marco teórico	25
1.4.2.1 Equidad de Género	26
1.4.2.2 Definición de discriminación	27
1.4.2.3 El Techo de cristal.....	28
1.4.2.4 Situación internacional de la equidad de género	29
1.4.2.4.1 Equidad de género en España.....	31
1.4.2.4.2 Equidad de género en México	32
1.4.2.4.3 Equidad de género en Chile	34
1.4.2.4.4 Equidad de género en Colombia	34
1.4.3 Marco contextual.....	36
1.4.3.1 Responsabilidad Social Empresarial	36
1.4.3.1.1 La RSE a nivel internacional.....	38
1.4.3.1.2 La RSE a nivel Nacional.	47
1.4.3.2 Modelos y variables de RSE	48
1.4.3.3 Teorías de referencia.	54
1.4.4 Marco legal.....	57
1.4.4.1 Normatividad en la RSE y equidad de género en España	58

1.4.4.2 Normatividad en la RSE y equidad de género en México.	59
1.4.4.3 Normatividad en la RSE y equidad de género en Chile.	59
1.4.4.4 Normatividad en la RSE y equidad de género en Colombia.	60
1.5 Metodología	61
1.5.1 Enfoque de investigación	61
1.5.2 Tipo de investigación	64
1.5.2.1 Tipos de información	64
1.5.3 Unidad de trabajo y unidad de análisis.....	64
1.5.3.1 Análisis de Contenido	64
1.5.3.2 Muestra de Información	66
1.5.4 Instrumentos de recolección de información	66
1.5.4.1 Procesamiento de la información.	66
2 Presentación de resultados	68
2.1 Análisis de género en los países de Colombia, Chile, México y España.....	68
2.2 Análisis de RSE en los países de Colombia, Chile, México y España	69
2.2.1.1.1 España es enormemente alto en las empresas de mayor tamaño.	78
2.3 Diseño del modelo de medición de la diversidad de género y la RSE para empresas	80
3 Conclusiones	86
4 Recomendaciones.....	88
Referencias bibliográficas	89
Anexos.....	94

Índice de Tablas

Tabla 1 Categorización de objetivos	19
Tabla 2 Tipos de discriminación	28
Tabla 3 Top 10 de países con menor brecha de género	30
Tabla 4 Top 10 de empresas más sostenibles.....	39
Tabla 5 Contenidos específicos de la guía GRI-G4	52
Tabla 6 Comparativa de las variables de RSE y Equidad de género en los diferentes países	76
Tabla 7 Definición y medición de las variables de estudio.....	82

Índice de Anexos

Anexo A. Anexo de base de datos.....	95
Anexo C. Aspectos administrativos	99
Anexo D. Recursos económicos (presupuesto).....	100
Anexo E. Cronograma.....	101

Introducción

La presente investigación estudia la relación entre la participación de la mujer en el consejo de administración, según Susana Gil, (2015) define al Consejo de Administración como el máximo grupo directivo que lidera una empresa (sociedad anónima o limitada), de igual manera el cargo de presidente del consejo (COB), el porcentaje de mujeres en el equipo directivo y el cargo de director general (CEO) y el nivel de cumplimiento de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia, Chile, México y España. Se realiza un análisis de la evolución y situación actual del tema objeto de estudio entre los años 2010-2020 con base en los informes de gestión y sostenibilidad que publican anualmente las empresas cotizadas.

Por tanto, este estudio tiene como objetivo estudiar la asociación de la diversidad de género en los consejos de administración y equipo directivo sobre las prácticas de RSE en las empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España. Conjuntamente, se pretende sensibilizar acerca de la importancia de la equidad de género en los cargos de dirección en las empresas como una práctica de RSE, y a su vez cubrir el vacío que existe en la literatura, particularmente en el contexto de Colombia, Chile, México y España.

En el presente capítulo se establecen los antecedentes de la legislación, normativa, estadísticas más relevantes para Colombia, Chile, México y España. Se establecen las bases de la investigación como el planteamiento del problema, las preguntas de investigación, objetivos, justificación, delimitación e hipótesis de la investigación.

Esta investigación es relevante e importante porque es la segunda etapa del proyecto de investigación entre la Universidad Autónoma de San Luis Potosí con la Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent y la Universidad Mariana con la Mg. Carolina Reyes Bastidas, adicionalmente se cuenta con la alianza de la Universidad Rioja España con la Dra. Karen Watkins. De esta manera, este trabajo hace parte de la investigación profesoral que se realiza con dichas universidades, contando con la participación de los estudiantes como coinvestigadores.

1 Resumen del Proyecto

La investigación se desarrolla en base al Área de Gestión Empresarial demostrando la importancia de identificar todos los objetivos y metas que se desean alcanzar a través de la sub-área Responsabilidad Social Empresarial por medio del Gobierno Corporativo, Iniciativas de RSE, Reportes integrados y Equidad de Género.

1.1 Descripción del problema

A pesar de que la presencia de la mujer se ha aumentado en la esfera laboral, en relación a los años 2017 – 2019 representado en un 46,5% se puede analizar que frente al año 2020 su porcentaje de participación fue del 49 % incrementando un 2.5% de la mano de obra, es decir; están más capacitadas y preparadas al momento de ingresar al campo laboral, no se ha logrado una participación significativa en los entes económicos privados y/o públicos, principalmente en los cargos directivos de las empresas cotizadas.

La participación de la mujer en todas las áreas del entorno financiero, administrativo y en el proceso de toma de decisiones corporativo en el mundo es menor que la de los hombres, y cuando desean ingresar al sistema laboral deben enfrentarse a una configuración masculina establecida, lo que se denomina segregación laboral por género o techo de cristal.

Según Segerman-Peck. “El techo de cristal alude a una última barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que les impide avanzar a posiciones de alto nivel” (Agut y Martin, 2007, p. 45). De esa manera se quedan estancadas en los niveles medios de la dirección.

De acuerdo al artículo publicado por la Revista La República en el año (2020), “el promedio mundial de mujeres en altos mandos empresariales es del 29%” (p. 1). Haciendo referencia a los datos publicados en 2020 por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) y En la Revista Macro.

En Colombia las mujeres presentan una tasa de desempleo del 20.4% mientras que la de los hombres representa el 12.7 %. En Chile las mujeres presentan una tasa de desempleo del 10.9% mientras que la de los hombres representa el 10.5%. En España, las mujeres presentan una tasa de desempleo del 18.4% mientras que la de los hombres representa el 14.2%. En México las mujeres presentan una tasa de desempleo del 3.7% mientras que la de los hombres representa el 3.9%. En Colombia, la brecha salarial general entre hombres y mujeres, según la media, es de 12,9% para el año 2019, según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). (p.30)

Esto indica que por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87,1 pesos. En este sentido, los hombres ocupados recibieron un ingreso laboral mensual de 1,23 millones de pesos, mientras que las mujeres recibieron 1,07 millones.

Por otro lado, en lo que respecta a la RSE, Latinoamérica ha incursionado paulatinamente estrategias para mitigar el impacto ambiental, derechos humanos, trabajo infantil, condiciones mínimas de trabajo, entre otros aspectos, sin embargo en cuanto a transparencia y disponibilidad de información se refiere a que todas las empresas requieren de un esfuerzo elocuente para que sus stakeholders puedan conocer y evaluar las estrategias y acciones de RSE, por consiguiente; se dificulta comprender, medir y comparar el que hacer de las organizaciones en las dimensiones ambiental, social y económica (Romero y Católico, 2014).

Desde otra perspectiva, los temas prioritarios latinoamericanos son diferentes a los europeos o estadounidenses, hay países donde el conflicto o los problemas sociales dominan fuertemente y atraen en mayor medida la atención tanto del sector público como del privado, como sucede en Colombia, Chile, México y España, implicando mayor dificultad para implementar adecuadamente estrategias de RSE.

En otro orden de ideas, en Colombia, Chile, y México no se ha integrado la participación de la mujer en los Códigos de Buen Gobierno Corporativo (CBGC), en comparación con los Países de Noruega, Finlandia, Suecia y España, que han integrado estos códigos de manera eficiente logrando así que la participación de la mujer arroje resultados positivos (Valadéz, 2020). Adicional a esto, existe una ausencia en la literatura que aborde el tema de la correlación entre equidad de género y

RSE en las empresas colombianas, chilenas, mexicanas y españolas. Es por esto importante, estudiar la relación existente entre la diversidad de género en los consejos de administración y cargos directivos con las prácticas de RSE.

Prepararse completamente para el futuro del trabajo requiere construir los roles de género y cierre de brechas existentes. Responder a las nuevas demandas del mercado ante la revolución laboral y tecnológica debe ir acompañada del cambio educativo, así como la formación en competencias técnicas y profesionales. De esta manera se induce que si existiera una lucha constante por la autonomía de las mujeres tendría un gran impacto en la sociedad, aumentando el crecimiento económico, político, sostenible, y la mejoría en cuanto a distribución de ingreso y niveles de desigualdad.

En la actualidad, la educación para hombres y mujeres opera como un mecanismo que refuerza un modelo de segmentación por género y lo reproduce en el sistema productivo y en las oportunidades de inserción laboral, de esta manera se estudia la posibilidad de reducir las brechas de género de participación en el mercado laboral, produciendo una mayor autonomía para las mujeres e impulsando el desarrollo económico de los países. (CEPAL,2020, p.1)

1.1.1 Formulación del Problema

A continuación, se presentan los principales interrogantes que formulan el problema de investigación:

- ¿Cómo han evolucionado las empresas colombianas, chilenas, mexicanas, españolas en el tema de equidad de género durante 2010-2020?
- ¿Cómo han evolucionado las empresas colombianas, chilenas, mexicanas, españolas en el tema de RSE durante 2010-2020?
- ¿Cómo se puede analizar la relación entre la diversidad de género en el consejo de administración y la RSE en las empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España?

1.2 Justificación

Esta investigación es relevante debido a que permite diseñar un modelo de medición para examinar el rol que desempeñan las mujeres en las organizaciones con relación a las prácticas de RSE en las dimensiones ambiental, social y económica. Conjuntamente, permite sensibilizar acerca del entorno de inequidad, violencia y discriminación que afrontan las mujeres en el ámbito laboral, concientizar acerca de la importancia de promover la equidad de género en la cúspide de la estructura jerárquica de las organizaciones como un aliciente para la adecuada implementación de la RSE en el contexto colombiano, chileno y mexicano. Como es en el caso de España la Responsabilidad de las Empresas 2010-2020 (EERSE), ha contribuido a dicha consideración internacional, ya que, como marco de referencia a nivel nacional, impulsa acciones que persiguen entre otros objetivos, el reforzamiento de los compromisos de las empresas y de las Administraciones Públicas con las necesidades de la sociedad y la generación de empleo.

Desde otra perspectiva, pretende mitigar el vacío que existe en la literatura de países emergentes latinoamericanos, particularmente en Colombia, Chile y México donde no se identifican estudios que hayan analizado esta relación y hacer un comparativo con un país de Iberoamérica como España el cual tiene más avances en RSE y equidad de género en cargos directivos. La mayor parte de la literatura internacional se centra en la relación entre la diversidad de género y el desempeño económico de la organización, pero en los temas sociales y ambientales de la RSE, solo unos pocos estudios se centran en Europa y los países desarrollados, cuyos orígenes sociales, culturales y económicos son significativamente diferente al contexto latinoamericano.

El Índice Global de Brecha de Género del World Economic Forum (WEF) (2022), analiza:

La división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 153 países, midiendo el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. (Expansión, 2022, p. 1)

Con respecto a lo anterior; todos los países han presentado avances para cerrar la brecha de género desde la primera edición del índice en 2006, sin embargo 2020 fue un año en el que algunos países registraron retrocesos. Islandia ocupa el primer lugar por once años consecutivos con el 87,70% de brecha de género.

En lo que respecta a Nivel Mundial, el país con mayores avances es Nicaragua ubicándose en el quinto puesto a nivel global con un 62% de brecha de género. Con respecto al año 2020 Colombia se ubicó en el lugar número 22 aumentando diecisiete posiciones desde 2016, Chile registra la posición número 57 aumentando trece puestos, México se ubica en el puesto 25 aumentando cuarenta y un puestos y España se encuentra en los diez primeros aumentando veintiún puestos (WEF, 2020).

Desde otro ángulo, el panorama es diferente cuando se analiza el porcentaje de mujeres en cargos directivos, y particularmente en los consejos de administración. Si bien es cierto, la inserción femenina en el campo laboral se ha incrementado a lo largo del tiempo, la participación femenina es escasa en los cargos de alto mando de las organizaciones. Solamente el 4% de cargos directivos son ocupados por mujeres a nivel mundial, aunque Dinamarca tiene el puesto número seis en los países con más mujeres en los consejos de administración no tiene ninguna mujer en la presidencia.

Por otro lado, en Noruega “el 36.7% del consejo de administración son mujeres y de ellas el 18.2% son presidentas; en Suecia la participación de mujeres en el consejo es de 24.2% y tan solo el 4.7% son mujeres y para Canadá es de 13% y 6% respectivamente” (Villa, 2020, p. 10). Colombia tiene un 11.2% de mujeres en sus consejos y sólo siete mujeres fueron presidentas en 2016, si bien es un buen indicador con respecto a otros países latinos, hace falta mucho por hacer para llegar a consejos de administración equilibrados (Deloitte, 2020; Bolsa de Valores de Colombia [BVC], 2020, p. 1).

Durante los últimos años ha habido un interés creciente en la RSE; las organizaciones ya no son evaluadas únicamente por su desempeño financiero (Shahin; Zairi Jamali, S.; Rabbath, 2020). Sin embargo, la presentación de memorias de sostenibilidad es limitada en algunos países,

principalmente debido a una falta de capacidad dentro de los principales responsables de la toma de decisiones, en particular, en los consejos de administración.

Es por esto importante analizar su composición y estructura (Rao y Tilt, 2020). Diversos estudios son consistentes en que la diversidad de género en los consejos de administración influye positivamente a las mejores prácticas y divulgación de la RSE. Los reportes de sostenibilidad incluyen información económica, social, ética y ambiental que buscan reflejar el comportamiento y las estrategias de las compañías en estos aspectos (Al-Shaer y Zaman, 2020).

No obstante, en algunos países y empresas se ha tomado el tema de la RSE como "una corriente o tendencia sin tener en cuenta la importancia que requiere, y se han comenzado a cosechar las equivocaciones que precisa hoy por hoy la RSE" (Vergara y Vicaria, 2020, p. 1), afirman que en Colombia existe un abismo entre las empresas socialmente responsables y las prácticas de RSE que en ocasiones son realizados como mera filantropía, acciones caritativas, prácticas de tokenismo e inversiones económicas como estrategias de la gestión empresarial. De acuerdo con los citados autores, Colombia, Chile, México padece conflictos y crisis sociales como el desplazamiento, la violencia y la corrupción que han impedido el óptimo desarrollo de la RSE. Pese a esto, han surgido organismos para mejorar la implementación de la RSE como el Centro Colombiano de Responsabilidad Social (CCRS), entre otros. Además, Colombia adoptó la Declaración del Milenio en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas en el año 2009, realizada en Nueva York con el fin de fortalecer el pacto con el mundo, actuar a favor del crecimiento, reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible.

Cabe resaltar que esta investigación es relevante e importante porque es la segunda etapa del proyecto de investigación entre la Universidad Autónoma de San Luis Potosí con la Dr Guadalupe del Carmen Briano Turrent y la Universidad Mariana con la Mg Carolina Reyes Bastidas, adicionalmente se cuenta con la alianza de la Universidad Rioja España con la Dra. Karen Watkins.

De esta manera, este trabajo hace parte de la investigación profesoral que se realiza con dichas universidades, contando con la participación de los estudiantes como coinvestigadores.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

El objetivo general de la presente investigación es diseñar un modelo de medición que permita analizar la relación de la diversidad de género en el consejo de administración y las prácticas de RSE en las empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España.

1.3.2 Objetivos específicos

- Explorar la evolución de las empresas colombianas, chilenas, mexicanas y españolas en el tema de equidad de género durante 2010-2020.

- Explorar la evolución de las empresas colombianas, chilenas, mexicanas y españolas en el tema de RSE durante 2010-2020.

- Diseñar un modelo de medición que permita analizar la relación de la diversidad de género en el consejo de administración y las prácticas de RSE en las empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España.

1.3.3 Categorización de objetivos

Tabla 1 *Categorización de objetivos*

Objetivo	Categoría	Variable	Fuente de información	Instrumentos de recolección	Preguntas orientadoras
Explorar la evolución de Colombia,	Exploración de la evolución del	Equidad de género	Artículos, Libros, Informes.	Revisión documental	¿Cómo ha evolucionado el tema de

Chile, México y España en el tema de equidad de género durante 2010-2020.	tema de equidad de género en Colombia, Chile, México y España.			Análisis de contenido	equidad de género en Colombia, Chile, México y España?
Explorar la evolución de Colombia, Chile, México y España en el tema de RSE durante 2010-2020.	la Exploración de la evolución de Responsabilidad Social Empresarial en Colombia, Chile, México y España	Responsabilidad Social Empresarial	Artículos, Libros, Informes.	Revisión documental Análisis de contenido	¿Cómo ha evolucionado la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia, Chile, México y España?
Diseñar un modelo de medición que permita analizar la relación de la diversidad de género en el consejo de administración y las prácticas de RSE en las	Diseño de un modelo de medición que permita analizar la relación entre la diversidad de género y la RSE.	Diversidad de género Responsabilidad Social Empresarial	Indicadores de RSE: GRI, AA 8000, AA1000, SGE21, Instituto ETHOS. Variables de género	Revisión documental	¿Cómo se puede analizar la relación entre la diversidad de género en el consejo de administración y la RSE en las

empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España.	empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España?
---	--

1.3.4 Delimitación

La presente investigación estará orientada a diseñar un modelo de medición que permita analizar la relación de la diversidad de género en el consejo de administración y las prácticas de RSE en las empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España.

1.4 Marco de referencia

1.4.1 Antecedentes

La controversia de contar con mujeres en los consejos de administración y cargos directivos es un tema que ha tomado mayor interés los últimos años y se han expuesto motivos en pro y en contra acerca de las ventajas que puede generar el incremento de participación femenina en las empresas.

De acuerdo a los datos del INE (2020), “la tasa de participación femenina en el mundo laboral se establece en 58,19% de la población activa frente al sector masculino que ocupa el 63,30%” (p. 1). De esta manera, tal y como confirman los datos consolidados de INFORMA (2019), “el 64,19% de las empresas que tienen comité de dirección no tienen representación femenina. Esta tasa se reduce al 44% en las empresas obligadas a elaborar un plan de igualdad” (p. 12).

Este dato es particularmente significativo frente al 9,45% de empresas que, por el contrario, no cuenta con representación masculina. Además, sólo el 29% de los cargos directivos son ocupados

por mujeres, con un 10,75% y 6,74% respectivamente para los puestos de Dirección y Gerentes, aumentando el porcentaje de directoras generales en las empresas pequeñas.

Desde que se incorporó el tema de género en los códigos de gobierno corporativo en España y la propuesta de ley 3 del 2007 que establece “una cuota del 40% de mujeres en el consejo de administración” (p. 1), aquel país ha evolucionado significativamente en el tema de equidad de género en comparación con los países latinos. Sin embargo, algunos países han mostrado resistencia hacia este enfoque de género.

La Unión Europea (2020) afirma que, “El porcentaje de mujeres presidentas en los consejos de administración de las empresas públicas y privadas es del 22%” (p. 1). Además, cuando las mujeres logran superar todas las barreras históricas y culturales de dicha segregación e incluso superan a los hombres en sus estudios y formación, la brecha salarial de género persiste. Como no siempre es atribuible a una menor educación su capacidad para realizar una tarea, sino al hecho de ser mujer, eliminar la brecha de género exige acciones decisivas. Muchas agencias e instituciones se han puesto de acuerdo sobre esta perspectiva (OIT, 2019).

Este tipo de desigualdades laborales impiden el acceso a mercados de trabajo que pueden acrecentar el potencial productivo de la persona y se conducen de manera ineficiente cuando no están basadas en resultados o cumplimiento de objetivos, sino que por el contrario se basan en características de la persona.

La participación de las mujeres en el Estado colombiano es del 41% en un total de 2.504 en el máximo nivel decisorio y un 45% en un total de 3443 en otros niveles decisorios. Factores como la menor participación de las mujeres en el empleo y, su concentración en sectores de menor productividad y en empleos informales o de menor calidad, tienen un impacto significativo en su posibilidad de generar ingresos propios, lo que limita su autonomía económica. (CEPAL, 2019, p. 15)

La incorporación de las mujeres a los mercados laborales ha tenido un importante avance. Empero, se da todavía en condiciones con desventaja que se expresan en mayor desempleo,

mayor informalidad y concentración en ciertas ocupaciones y también, en las partes inferiores de las estructuras. Igualmente, se manifiestan en la brecha salarial. (DANE, 2019, p.1)

En 2019, mientras que la Tasa de Desempleo (TD) de los hombres era del 8,2%, en las mujeres alcanzó el 13,6%, es decir, una diferencia de 5,4 puntos porcentuales. En la última década se observa una disminución en la TD de ambos sexos, pero la tasa de las mujeres ha superado la de los hombres en todo momento en por lo menos 4,9 puntos porcentuales. (DANE, 2019, p. 1)

Con el objetivo de motivar escenarios de equidad de género en el núcleo central de la empresa y en el entorno social, la Ley Orgánica 3 del 2007 afirma que: “los países u organizaciones pueden realizar voluntariamente acciones encaminadas a la RSE en ámbitos económicos, laborales, comerciales, ambientales, sociales o de otra índole” (p. 2).

Las mujeres con estudios universitarios actualmente incrementan su participación en los equipos gerenciales de organizaciones y en el escenario político en diferentes países, Pero su ascenso ha sido complejo y en muchos casos frustrante debido a que las mujeres sacrifican más que sus colegas hombres por obtener las mismas oportunidades de avanzar en los negocios y la política. (Gómez, 2020, p. 1)

La Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles están 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 la ley Orgánica 3/2007 (Almacén derecho, 2020). Informar sobre igualdad / diversidad de género respalda la agenda de responsabilidad corporativa ayuda a involucrar a clientes y colegas. No obstante, muchas mujeres enfatizan que los reportajes deben enfocarse sobre cuestiones importantes para la empresa sobre equidad e igualdad de género.

El Parlamento Europeo (2013) en su informe para mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, acentúa en “la importancia de implementar prácticas de gobierno corporativo que aumenten la participación de la mujer en cargos

directivos, estableciendo cupos para el sexo con menor presencia” (p. 1), siete años después el Parlamento Europeo (2020), presenta en su informe:

La promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer con vistas a lograr un mundo con igualdad de género como componente esencial para conseguir una recuperación mundial equitativa, sostenible e inclusiva, con crecimiento y prosperidad, en este año menos del 50% de las mujeres tenían un trabajo remunerado frente al 76% de los hombres. (p. 3)

El objetivo primordial que persigue la RSE es el impacto positivo que estas prácticas tienen en los diversos entornos en los que una empresa se desarrolle, generando a esta, un prestigio que le va a garantizar mayor competitividad, credibilidad y confianza. Es importante resaltar, no solo los beneficios a nivel interno como externo, que las empresas obtienen al ser socialmente responsables, es un valor agregado que, con el transcurso del tiempo se convertirá en una fuente de ventajas competitivas que impulsará el desarrollo de la empresa, promoviendo la armonía entre la organización y la colectividad.

Los clientes buscan del mercado no solo satisfacer sus necesidades básicas, también exigen empresas íntegras con un alto nivel en el desarrollo de sus procesos de elaboración y comercialización de productos y a su vez comprometida con la sociedad, los trabajadores y el medio ambiente. (Erazo, Narvárez, Vicuña, 2020, p.64)

De acuerdo con Imef (2020), los usuarios externos buscan “una imagen favorable de la empresa para confiar en tomar decisiones de inversión, financiamiento o asociaciones comerciales. Estos usuarios son principalmente: Clientes, Inversionistas, Prestamistas y Gobierno” (p.1). Estos actores externos, a diferencia de los internos, no participan directamente en el funcionamiento de la empresa, pero su participación es fundamental para el desempeño de la misma.

Las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (R.S.E), están asociadas con el compromiso voluntario de los miembros de la organización de integrar en la gestión de las operaciones, aspectos sociales como medio ambientales. La voluntariedad es el resultado de una profunda concientización por el impacto directo o indirecto que producen las empresas en el

desarrollo de los procesos sobre los grupos de interés (stakeholders). Se ha caracterizado por el comportamiento libre e independiente que tienen las organizaciones y sus dirigentes para emprender acciones de manera responsable y al margen de presiones legales o sociales. La RSE va más allá. “Es una continua relación con la sociedad a todos los niveles siendo así un proceso que involucra a todos los stakeholders y debe formar parte de la planeación estratégica de las empresas que la desarrollan” (Cruz et al., 2020).

Con este objetivo, diferentes instituciones han elaborado guías o matrices de implementación y sostenibilidad que incorporan indicadores referentes a la equidad de género como práctica de RSE, por ejemplo: Global Reporting Initiative (GRI), AA 8000, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), Account Ability 1000 (AA1000AS), SGE21, Asociación de Empresarios Cristianos (ADEC), Female Index (FTSE), Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), Instituto ETHOS, Dow Jones Sustainability Index, ASSET4, entre otros. Incorporar la equidad de género como una práctica de gobierno corporativo y de RSE sería un avance significativo en América Latina para extrapolar la normativa a una estrategia corporativa.

1.4.2 Marco teórico

A continuación, se presenta la información conceptual y contextual para comprender la importancia de la equidad de género en el ámbito laboral y específicamente en cargos de alta dirección y, por otro lado, lo referente a la Responsabilidad Social Empresarial, sus dimensiones e indicadores para posteriormente encontrar la relación entre estas variables.

En este capítulo se puntualizan las definiciones terminológicas de los conceptos más relevantes de las variables de estudio, se sustentan las hipótesis y se realiza una descripción contextual de Colombia, México, Chile y España en el ámbito de equidad de género y RSE.

1.4.2.1 Equidad de Género. Para definir el concepto de equidad de género, primero es necesario conocer la definición del vocablo género. De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española, es “un grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido éste desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico” (OMS, 2020, p. 1), El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

En lo que respecta a *equidad*, la ONU Mujeres (2015) la define como “un principio ético-normativo vinculado al concepto de justicia; con la equidad se intenta satisfacer las necesidades e intereses de la población que por diversas circunstancias se encuentran en desventaja” (p. 1). La equidad de género Según la (UNESCO, 2021) se define como:

La imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. (p. 5)

Por último, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (2021), define equidad de género como:

La distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. (TFCA, 2021, p. 1)

La equidad de género es un tema relevante para erradicar las desigualdades y desventajas presentes entre ambos géneros, relacionado con derechos, oportunidades laborales, políticas y sociales y tratos diferenciadores en la sociedad y específicamente en las organizaciones, con miras a alcanzar un entorno de equidad, justicia, respeto y relevancia de las capacidades de las mujeres para aportar al desarrollo económico fuera de todo entorno de discriminación.

Para Flórez (2021): “La igualdad de género implica que hombres y mujeres ejerzan los mismos derechos y tengan las mismas oportunidades en salud, educación, trabajo y, en general, en todas las dimensiones de la vida” (p.6). Las desigualdades de género generalmente se manifiestan en contra de las mujeres e indican el incumplimiento a sus derechos humanos, lo cual, a su vez, impide un desarrollo social equitativo.

1.4.2.2 Definición de discriminación. Las personas que sufren la discriminación se ubican en una situación desfavorable, padeciendo desventajas producidas por las distorsiones en el mercado laboral, lo que lleva consigo desventajas sociales y económicas. En el caso específico de las mujeres, la discriminación le impide el acceso al campo laboral y en ocasiones, puede ser causante de bajas remuneraciones en función al sexo y no a méritos (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2020).

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (2020), define a la discriminación como “un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas” (CNDH, 2020, p. 11). Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente. Por ello, es importante conocer a qué se refiere para evitar discriminar y saber a dónde recurrir en caso de ser discriminado.

Existen diferentes tipos de discriminación que, según la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos, EEOC (2020), por sus siglas en inglés, se clasifican en: “discriminación por edad, discapacidad, compensación o igualdad salarial, información genética, por origen nacional, por embarazo, por raza, por religión, represalia, basada en el sexo y hostigamiento sexual” (EEOC, 2020, p. 1).

La discriminación de género daña la salud de millones de individuos a lo largo de todo el mundo. No sólo mujeres y niñas son víctimas de la discriminación de género, esto también daña a hombres y niños. A pesar de que hombres y niños posean más beneficios estos no vienen sin un costo asociado para ellos. (Corvalán, Schwartz., 2020, p. 25)

Tabla 2 *Tipos de discriminación*

País	Discriminación
Colombia	Racismo, xenofobia y las formas conexas de intolerancia.
Chile	Los casos con mayor frecuencia es el racismo.
México	Los grupos más discriminados recaen sobre los indígenas, homosexuales, mujeres y discapacitados.
España	La población migrante y las mujeres son los más afectados en desigualdad y discriminación en casos de racismo y xenofobia, en el ámbito, sanitario, educativo, de vivienda o laboral.

Estas discriminaciones afectan de manera directa a la equidad de género y al desarrollo sostenible de un Estado, generando así la falta de empleo o participación de un determinado grupo de personas en los cargos administrativos, en la cual está presente la mujer.

1.4.2.3 El Techo de cristal. El término “techo de cristal” es un concepto nuevo y tiene auge en la década de los noventa, específicamente en los países anglosajones (Holloway, 2020). Se define como “una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que resulta difícil de traspasar, impidiendo que las mujeres sigan avanzando” (Carrancio, 2020, p. 48). El techo de cristal es la metáfora dominante en las ciencias sociales desde finales de la década de los ochenta para describir los desafíos que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor responsabilidad en sus organizaciones laborales.

Morrison (1987) y González (2015), lo definen como “una barrera sutil y transparente, pero que representa un potente obstáculo para que el género femenino pueda operar en la cúspide de la estructura jerárquica de las organizaciones haciendo que los puestos de dirección sean realmente inalcanzables” (pp. 25,45).

En el sector laboral, académico, profesional y personal se está estudiando en mayor medida la participación de la mujer en cargos gerenciales, se analiza como la mayoría de los cargos están acaparados por el género masculino estableciendo una barrera que impide el acceso a la mujer por razones que nada tienen que ver con su desempeño laboral ni formación académica.

1.4.2.4 Situación internacional de la equidad de género. Las mujeres trabajadoras son discriminadas por el solo hecho de ser mujeres. Existen numerosas situaciones en que las mujeres están en condiciones de desigualdad en el trabajo respecto del hombre. Una de estas situaciones es la remuneración. Es muy usual que una mujer que hace el mismo trabajo que un hombre reciba un salario menor. El Convenio 100 fue desarrollado para garantizar y promover el principio de la igualdad de remuneración del salario entre hombres y mujeres cuando realizan un trabajo de igual valor (OIT, 2018).

La calidad de vida de las mujeres y su intervención en el campo laboral son “factores importantes para alcanzar el desarrollo equitativo y la sostenibilidad en los países, además de que contribuyen con la economía y la productividad de las regiones” (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2020, p. 1). En las últimas décadas el papel de las mujeres en las empresas ha cambiado y cada vez menos se circunscriben a ser “amas de casa”.

El porcentaje de participación femenina se ha incrementado paulatinamente, esto se debe principalmente a factores como el nivel educativo que han adquirido, los trascendentes cambios sociales, culturales, económicos, tecnológicos y laborales que han tenido un impacto importante en los intereses de cada individuo y la tendencia a tener menos hijos, de tal manera que en la actualidad ocupan cargos que antes estaban acaparados únicamente por el género masculino (ONU, 2020, p. 1). Hoy en día, las mujeres están más educadas que nunca, participan más activamente en el mercado laboral y ocupan cada vez más puestos de liderazgo. A pesar de estos resultados, siguen ocupando menos puestos directivos en las empresas que los hombres.

El rol de la mujer se ha circunscrito, desde el inicio de la construcción de la sociedad, al ámbito estrictamente familiar. Progresivamente, la mujer irá asumiendo otros roles en el ámbito público tras las reivindicaciones llevadas a cabo para conseguir avanzar en las conquistas que el otro

género, los hombres, iban adquiriendo de acuerdo con la propia evolución del mundo. (Calderón, 2017, p. 1)

Las mujeres de los países desarrollados se han ido incorporando al desarrollo de sus países como consecuencia de una búsqueda y un anhelo constante para obtener la igualdad con el hombre, pero manteniendo el respeto a la diversidad.

Tomado como referencia el Índice Global de Brecha de Género del WEF (2020)

Todos los países pueden realizar diversas acciones para cerrar, aún más, la brecha de género. Para 2020 ningún país reportó menos del 50% de brecha de género cerrada, sin embargo, únicamente 5 países reportaron el 80% o más. El primer lugar, por noveno año consecutivo, lo ocupó Islandia con más del 87% de brecha de género cerrada. (p. 1)

En la siguiente tabla se enlistan los 10 países con más igualdad de género y su puntaje a nivel mundial para 2020.

Tabla 3 *Top 10 de países con menor brecha de género.*

País	Número	Puntaje	Región
Islandia	1	0.8770	Europa Oriental
Noruega	2	0.8240	Europa Oriental
Finlandia	3	0.8320	Europa Oriental
Suecia	4	0.8200	Europa Oriental
Nicaragua	5	0.8040	América Latina y el Caribe
Nueva Zelanda	6	0.7990	Asia Oriental y el Pacífico
Irlanda	7	0.7980	Europa Oriental

España	8	0.7910	Europa Occidental
Ruanda	9	0.791	África Oriental
Alemania	10	0.7870	Europa Central

Fuente: Índice Global de Brecha de Género (2020).

De la información anterior se destaca que los primeros lugares siguen siendo ocupados por los países más pequeños de Europa Oriental, en particular los nórdicos que ocupan los cuatro primeros lugares, un país de la región América Latina y Caribe, un país de Asia Oriental y el pacífico, un país de África, un país de la región de Europa Central.

1.4.2.4.1 Equidad de género en España. La concentración desigual de mujeres y hombres en diferentes sectores del mercado laboral y de la formación universitaria en España sigue siendo un problema para la UE: hay en torno a un 24 % de mujeres trabajando en el sector de la educación, la salud y el trabajo social, frente a un 7 % de hombres. Menos mujeres (5 %) que hombres (29 %) trabajan en profesiones STEM, relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas.

En lo que respecta, al acceso a puestos de decisión en la política, la tasa del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) para España es de 76,8 puntos, la cuarta más alta de la UE, con un incremento del número de mujeres en el Congreso que ha crecido desde el 31 % en 2005 al 43 % en 2018. Esta representatividad también ha aumentado en los parlamentos autonómicos, donde han pasado del 38 % al 47 %. "Normalmente las mujeres que tienen que trabajar y encargarse de los hijos pueden militar menos en los partidos" (RVTE, 2020, p. 1).

Según (EIGE), (2021). España ocupa el sexto lugar en el Índice Europeo de Igualdad de Género presentado en 2021, donde España ha obtenido una puntuación de 73,7 puntos sobre 100 en el informe, relativo a 2019, alcanzando la sexta posición en el Índice Europeo de Igualdad de Género, un puesto más que en 2018 en que obtuvo una puntuación de 72 puntos. Estos datos

nos sitúan 5,7 puntos por encima de la media europea, que es de 68 puntos, con un máximo de 83,9 correspondiente a Suecia y un mínimo de 52,5 correspondiente a Grecia.

El estudio muestra también los datos de 2019 con respecto a los de 2010 en que España ha aumentado 7,3 puntos progresando hacia la igualdad de género a un ritmo mayor que la media europea. El Índice se mide en base a los indicadores de Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud. (EIGE, 2021, p. 7)

En 2019 España obtiene “puntuaciones muy elevadas, superiores a la media europea, en los dominios de Salud, Conocimiento y Poder; mientras que su posición es más modesta en los indicadores que miden Trabajo, Dinero y Tiempo” (p. 11). En este sentido, hay que destacar las políticas que ha puesto en marcha el Ministerio de Igualdad, con el Plan Corresponsables y la Mesa de Cuidados entre otros, para avanzar en estos campos

1.4.2.4.2 Equidad de género en México. De acuerdo con ONU Mujeres hubo retrocesos en los logros conseguidos con respecto a la igualdad de género, el 71 % de quienes no volvieron a trabajar tras la pandemia fueron mujeres. EFE.

El informe anual de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres en México (2020), recoge que hubo retrocesos en los logros conseguidos con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, pero el tema se puso en el centro de la agenda.

En México, sólo 45% de las mujeres participa en el mercado laboral, en comparación con 78% de los hombres. Asimismo, las mujeres perciben un salario aproximadamente 15.6% inferior al de los hombres y ellas dedican 59 horas a la semana al trabajo de cuidados y doméstico, tres veces más que los hombres que dedican 22 horas promedio. (ONU MUJERES, 2020, p. 1)

El principio de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás ha sido incorporado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 de México, y es el eje fundamental que nos llama a poner especial atención en las mujeres que históricamente han sido excluidas de los avances del país e

involucrarlas en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y estrategias de desarrollo, paz y seguridad que lleve a cabo el Estado mexicano (ONU 2020).

Aún existen diversos obstáculos en el camino hacia la igualdad, pero se han sentado las bases para fortalecerla, y esta no es la excepción en materia de inclusión financiera, pues aún existe una brecha salarial que impide a las mujeres acceder a los mismos servicios que tienen los hombres.

En este sentido, de acuerdo con el Centro de Estudios Espinosa Iglesias (CEEY), la participación laboral de las mujeres y otros factores, afectan directamente a su inclusión financiera en México, y en el mundo en general.

El 66% de las mujeres que participó en una encuesta Nacional consideró que México ha tenido avances importantes en condiciones de igualdad de género. La respuesta revela que los esfuerzos de las empresas e industrias rinden frutos favorables para el género femenino, concluyó la empresa de recursos humanos con base en Zúrich, Suiza. Y pese que en México sólo el 10% de los puestos directivos es ocupado por el género femenino, el 55% de las mujeres encuestadas considera que ambos sexos tienen las mismas oportunidades para aspirar a cargos de alta dirección.

Las cifras del INEGI, (2021), por otra parte, indicaron que nuestro país tiene:

Una población de 64 millones 540 mil 634 mujeres. Este grupo compone el 51.2% de la población total. El 44.3% de población ocupada de 25 a 44 años que se desempeñan como funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social son mujeres, reveló el organismo. En el servicio público municipal, en 2010 las mujeres ocupaban el 21.6% de los puestos de alta dirección y para 2018 la cifra subió a 30.4%. (p. 1)

Asimismo, la tasa de participación económica de las mujeres creció “15.7 puntos porcentuales en los últimos 10 años de 33.3 en 2010 a 49.0 en 2020” (ONU, 2021, p. 1).

1.4.2.4.3 Equidad de género en Chile. Cuando se trata de los derechos legales y las oportunidades económicas de las mujeres, “Chile tiene un desempeño mejor que el promedio mundial (que es de 75.2) y ha mostrado un progreso significativo con el tiempo”. (Recavarren y Arekapudi, 2020, p. 1). Su puntuación aumentó más del 50% entre 1970 y 2020, de 33.8 a 77.5 de un total de 100 puntos.

Considerando que a nivel mundial una economía promedio tuvo un incremento de solo 28.8 puntos, el aumento de 43.7 puntos demuestra un notable compromiso con la igualdad de género. A pesar de esto, Chile sigue teniendo la puntuación más baja entre las economías de altos ingresos de la OCDE (las que tienen un promedio de 94.6) y entre las más bajas de América Latina (promedio 79.2). (Banco Mundial, 2020, p.1)

En Chile, tres de cada cuatro personas que no perciben ingresos propios son mujeres. “El 9% de la población femenina presenta pobreza por ingresos, frente a un 8,2% de los hombres en esa situación” (Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, 2019, p. 1).

En Chile, existe desde el año 2015 la Norma de Carácter General NCG) N°386, que incorpora el requerimiento de divulgación de información en la memoria anual de cada empresa, de un reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible. Éste contempla indicadores de diversidad de hombres y mujeres en los directorios, en las gerencias de primera línea y en toda la organización, así como la brecha en los salarios por género (Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, 2019, p. 2).

1.4.2.4.4 Equidad de género en Colombia. Si bien el género femenino ha alcanzado importantes adelantos en el mercado laboral y político a lo largo de la historia, “ponerles tranca a milenios de machismo no es fácil” (Dávila, 2016, p. 48).

Colombia ha expedido diversas regulaciones que promueven la equidad de género y la igualdad de oportunidades. En la Constitución Política de Colombia de 1991 se consagra el principio de la “no discriminación” por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa, las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer

en los niveles decisorios de la administración pública (Constitución Política de Colombia., 1991, Art. 13 y 40, 1991).

Asimismo, por el Decreto Ley 51 de 1981 (1981 7 de junio), ha validado la “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (p. 1), A través de la Ley 581 de 2000 (2000, 31 de mayo), se regula “la participación femenina en las ramas y órganos del poder público” (p. 1). Por medio de la Ley 823 de 2003, (2003, 7 de julio), se “dictan normas en relación a la igualdad de oportunidades para las mujeres” (p. 1). El objetivo de esta reglamentación es asegurar la equidad y la igualdad de oportunidades del género femenino en organizaciones del sector público y privado. Por medio de CONPES Social 91 de 2005, en su tercer objetivo “promueve la consonancia entre géneros y la independencia de la mujer” p. 18).

La Ley 1010 de 2006 (2006, 23 de enero), incorporó pautas para: “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras repercusiones en el ámbito laboral” 8p.1). La Ley 1413 de 2010 (2010, 11 de noviembre), establece “medir la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país y se constituye como elemento preponderante para definir e implementar políticas públicas” (p. 1). “Se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia” Ley 1434, 2011, p. 1).

A pesar de la normatividad existente para lograr la equidad de género Colombia presenta importantes avances. De acuerdo con el Reporte Global de Equidad de Género 2020, Colombia se ubica en el tercer lugar del ranking de Latinoamérica y a nivel global en el 22 de 153 países (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). Este ascenso se debe principalmente al aumento de la participación femenina en el campo laboral y a la igualdad en retribución salarial en responsabilidades análogas entre hombres y mujeres.

Otro flagelo en cuanto a equidad de género es que en Colombia aún no se incorpora este tema en el Código de Buen Gobierno Corporativo, ni tiene una normatividad que obligue a adoptar cuotas de participación en los consejos de administración de empresas privadas, puesto que se trata más de la competencia y experiencia que del género, sin embargo, aunque incrementa la participación femenina persiste el empoderamiento masculino en cargos directivos.

Según CEPAL (2019), la tasa de participación laboral de las mujeres se situó:

En 46% en 2020, mientras que la de los hombres en 69% (en 2019 alcanzaron un 52% y un 73,6%, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación de las mujeres llegó al 12% en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2% si se asume la misma tasa de participación laboral de las mujeres de 2019.

En 2020, explica el estudio, se registró una contundente salida de mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo. (CEPAL, 2020, p. 1)

1.4.3 Marco contextual

A continuación, se presentan los principales ítems referente a este marco

1.4.3.1 Responsabilidad Social Empresarial. Definición de Responsabilidad Social Empresarial. (RSE) La RSE desde su origen se concibe como:

Un acto innato del ser humano, a menudo impulsado por una creencia religiosa, es decir como altruismo. Más adelante, la aristocracia motivó y apoyó con recursos económicos diversas actividades culturales, artísticas y religiosas, ya en la época posindustrial con el fin de equilibrar las consecuencias sociales que traía consigo el capitalismo, se realizaban actividades de cooperación, acto que en el siglo XX se definió como filantropía. (Phinder, 2010, p. 65)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), surge como una nueva forma de hacer negocios, enmarcada en la sustentabilidad económica, social y ecológica. La Comisión Europea (2016), “resalta la importancia como potencial innovador para el desarrollo sostenible de las empresas, porque favorece la competitividad fomenta la creación de empleo, el incremento económico y la permanencia en el mercado” (Romo, 2016, p. 25).

El interés por la Responsabilidad Social Empresarial es principalmente en Estados Unidos en los años treinta y cuarenta estando en recuperación de la Gran Depresión y la Segunda Guerra Mundial, así también con los inicios de la Guerra Fría publica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mostrando los compromisos del sector privado (empresas) con el progreso social calificado como el escrito de donde partía la conceptualización de la RSE. (Romo, 2016, p. 28)

La OIT (2010), define a la RSE como:

La manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios o valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. (OIT, 2010).

La RSE es una iniciativa voluntaria que depende únicamente de las empresas y se refiere a actividades que se consideran que van más allá del simple cumplimiento de la ley.

De acuerdo con Business for Social Responsibility, (2015), la responsabilidad social empresarial es “el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en pleno, con el objeto de mejorar la calidad de vida” (BSR, 2015, p. 1).

El Libro Verde (2012) define, la RSE como:

La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con el entorno. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir a plenitud las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. (Libro Verde, 2012, p. 45)

La RSE se define como “la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tiene la sociedad frente a una empresa” (BSR, 2015, p. 18).

Peter Drucker (2013), define a la RSE como

Una forma de gestión hacia la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona, y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad; preservando recursos ambientales y culturales para las generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. (Drucker, 2013, p. 25)

Vives, et al. (2005) sostienen que el concepto de RSE desde una visión iberoamericana corresponde a “un camino estratégico que busca valorizar las empresas, generando relaciones beneficiosas en el largo plazo, donde la prioridad no solo es ganar utilidades sino el proceso para llegar a ellas” (p. 1). Puesto que el único fin de una organización ya no es solo generar utilidades, sino también contribuir al desarrollo sostenible con la implementación y realización de políticas y estrategias ligadas a las acciones socialmente responsables que engloben a todas las partes interesadas de la empresa, siempre desde una enfoque ético empresarial y transparencia en los negocios.

1.4.3.1.1 La RSE a nivel internacional. La sostenibilidad sigue posicionándose como un elemento importante en la agenda corporativa de las empresas y de los países. Sin embargo, los reportes que emiten se encuentran limitados debido a que se Corporate Knights pueden monitorear las actividades sostenibles que realizan, pero no se evalúa el impacto social y medioambiental que generan.

De acuerdo al ranking anual (2020), “alrededor del 20% de las empresas más sostenibles proceden de Estados Unidos, 12 empresas canadienses y 9 francesas” (p. 1). En la siguiente tabla se muestran las empresas más sostenibles en 2020, el país de procedencia, la industria y el puntaje.

Tabla 4 *Top 10 de empresas más sostenibles*

N°	Compañía	País	Industria	Puntaje
1	Orsted A/S	Dinamarca	Industriales	85.20%
2	Chr. Hasen Holding A/S	Dinamarca	Químicos	83.90%
3	Neste Oyj	Finlandia	Industriales	83.64%
4	Cisco Systems Inc	Estados Unidos	Industriales	83.59%
5	Autodesk Inc	Estados Unidos	Industriales	82.84%
6	Novozymes A / S	Dinamarca	Químicos	82.70%
7	ING Groep NV	Países Bajos	Bancos	82.53%
8	Enel SpA	Italia	Industriales	81.77%
9	Banco do Brasil SA	Brasil	Bancos	81.72%
10	Algonquin Power & Utilities Corp	Canadá	Industriales	80.89%

Fuente: Corporate Knights (2020)

En la anterior tabla se puede observar que una empresa latina está posicionada en el top 10 de las empresas más sostenibles, El Banco do Brasil SA se encuentra en la posición número 9 con un puntaje de 81.72% (Corporate Knights, 2020). Las empresas que más reportan en RSE son procedentes de los países de Estados Unidos y Dinamarca y de empresas industriales y químicas.

- **La RSE en Iberoamérica.** En Iberoamérica, existen varias concepciones sobre la Responsabilidad social empresarial (RSE), esto debido a que en cada país su situación es diferente, y depende de factores sociales, ambientales y económicos.

Sin embargo, en los países de Iberoamérica se ha ido incursionando en el tema, aunque algunos de sus países por su nivel de desarrollo económico, de asuntos medioambientales, derechos humanos, trabajo infantil y condiciones de trabajo mínimas, se encuentra más rezagada en comparación a otras de otros países o regiones del mundo, las cuales presentan un mayor grado de desarrollo en RSE, puesto que en algunas regiones persiste el conflicto, o problemas sociales dominan fuertemente y se llevan la mayor atención tanto del sector público como el privado, como sucede en los países latinoamericanos.

En Iberoamérica existe un gran desinterés de parte de los gobiernos nacionales, los empresarios y las propias universidades. A pesar de lo anterior, algunos países (Colombia, Brasil, Argentina, Chile, etc.) han comenzado a desarrollar una conciencia de la responsabilidad social de las empresas gracias a los esfuerzos realizados por organizaciones no gubernamentales, a menudo apoyadas por organismos internacionales. (Cardozo y Álvaro, 2007, p. 19)

Actualmente España es el país iberoamericano que más se interesa por “responder ante las demandas de transparencia y responsabilidad social, dando información clara y constante de sus esfuerzos sustentables y del resto de sus operaciones a sus clientes, inversionistas, proveedores y demás grupos de interés” (Ramírez, 2016, p. 54).

Según una publicación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en un estudio para el Fondo Multilateral de Inversiones, “en la mayoría de los casos las empresas que destacan en RSE son las más grandes, y entre éstas sobresalen las que reciben instrucciones de su marca matriz” (Vives y Peinado, 2011, p. 1).

- **La RSE en España.** En España, la RSE tiene su origen a finales de los años 90 a través de la Asociación de Instituciones de Inversión Colectiva y Fondos de Pensiones (INVERCO) que introduce el concepto de Inversión Social responsable. “Siguiendo las tendencias mundiales de RSE, las organizaciones sociales intentaban fomentar el ahorro responsable, si bien para poder incluir empresas españolas en las carteras de determinados fondos de inversión y de otros productos éticos financieros” (Herrera, 2012, p. 26).

Según Rocío Arrarte (2021) afirma que:

Las empresas españolas están altamente acreditadas en Europa en materia de RSE. De hecho, siguen mejorando su posición en el ranking mundial: mientras que en el 2016 ocupaban la posición 30, en 2018 ascendieron hasta la 25, con un nivel de cumplimiento un 16% superior a la media global. (Arrarte, 2021, p. 23)

Los empresarios de hoy en día creen cada vez más que el éxito comercial y los rendimientos a largo plazo para los accionistas se logran no solo a través de la maximización de las ganancias a corto plazo, sino también a través de un comportamiento responsable pero orientado al mercado.

Progresivamente, un mayor número de empresas son conscientes de que pueden contribuir al desarrollo sostenible orientando sus operaciones con el fin de favorecer el crecimiento económico y aumentar su competitividad, al tiempo que garantizan la protección del medio ambiente y fomentan la responsabilidad social, incluidos los intereses de los consumidores. Ello, unido a las recientes tendencias de transparencia e información que, en la actualidad se exigen a las empresas (principalmente a aquellas que cotizan en Bolsa), ha dado lugar a que muchas de ellas hayan comenzado a elaborar y publicar informes con las actuaciones responsables en los ámbitos laboral, social y medioambiental que han llevado a cabo durante el año. (Herrera, 2012, p. 78)

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (2021) sobre la brecha de género que se presenta en empresas que utilizan la RSE de España en los años 2015 - 2020 se presentan de la siguiente manera:

En España en el año 2015, la brecha de género (hombres-mujeres) en las tasas de empleo de la población de 16 y más años alcanzaba un valor de 11,0 puntos. En el periodo 2015-2020 aumentó 0,1 puntos alcanzando un valor de 11,1 puntos en el año 2020, en este aumento de la brecha de género influyó de manera notable la mayor tasa de empleo de los hombres en relación al aumento de la tasa de empleo de las mujeres en este periodo.

En el año 2020, la brecha de género para la población de 20 a 64 años era de 11,3 puntos y de 11,1 para el grupo de edad de 25 a 54 años. El valor de esta brecha fue de 10,4 puntos para la población de 15 a 64 años y de 13,0 puntos para la población de 55 a 64 años en el año 2020. (INE, 2020, p. 1)

Por otro lado, el grado de adopción de políticas y herramientas de responsabilidad social en España es enormemente alto en las empresas de mayor tamaño. Una de cada dos empresas medianas y grandes tiene implantadas políticas y herramientas avanzadas en materia de RSE. España es el país que cuenta con mayor número de firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y es, además, uno de los principales emisores de memorias de sostenibilidad.

Como consecuencia de ello, distintas casas de análisis internacional sitúan a las empresas españolas en los primeros puestos en materia de RSE a nivel mundial. Entre otros, podemos destacar los siguientes reconocimientos a nivel internacional:

España cuenta con la octava bolsa de valores más sostenible del mundo y destaca por el alto grado de desglose de información en materia de sostenibilidad.

La calificación en sostenibilidad de las empresas españolas supera a las medias mundial y europea. De acuerdo con MSCI ESG Research, la calificación media de las empresas españolas es de 6,13 en sostenibilidad frente a al 5,92 en Europa y 5,23 en el mundo.

La calidad de las memorias de sostenibilidad españolas es superior a la mayoría de los países de nuestro entorno. De acuerdo con un informe de KPMG9, España ocupa el segundo lugar en calidad de reporte, solo después de Italia y superando en un 34% a la media mundial. (Informe Foretica, 2015, p. 22)

- **La RSE en México.** Los orígenes de la RSE en México se ubican a mediados del siglo pasado, cuando dos organizaciones empresariales:

La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la, en ese entonces, Uniones Sociales de Empresarios de México, A.C. (USEM) tomaron la iniciativa. Pero no es sino hasta en el año de 1992, cuando el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) creó el programa de Filantropía Empresarial en el que participaron 6 empresas. Posteriormente en 1997 Cemefi crea el Programa de Responsabilidad Social Empresarial. (Aguilar, 2016, p. 1)

Según Dawkin (2004) Señala que, en México, “aunque el tema de RSE se conoce y se practica desde hace años, las investigaciones empíricas son muy recientes y escasas, pero todavía más son los estudios que combinan el análisis de la comunicación empresarial con respecto a la RSC” (p. 1).

El Centro Mexicano para la Filantropía señala:

La Responsabilidad Social Corporativa es cumplir integralmente con la finalidad de la empresa en sus dimensiones económica, social y ambiental en sus contextos interno y externo. Esta responsabilidad lleva, por tanto, a la actuación consciente y comprometida de mejora continua, medida y consistente que permite a la empresa ser más competitiva no a costa de respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas, sino de las comunidades en que opera y del entorno, atendiendo las expectativas de todos sus participantes: inversionistas, colaboradores, directivos, proveedores, clientes, gobierno, organizaciones sociales y comunidad. (p. 11)

En las últimas dos décadas, es decir a partir del siglo XXI, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha ido transformando en una verdadera moda entre las empresas mexicanas, no puntualmente debido a poder llevar adelante la verdadera dimensión del concepto, sino porque los empresarios y directivos a cargo de las grandes compañías han visto en este tipo de políticas la posibilidad de acrecentar sus ventas.

Los muchos desafíos que plantea la incorporación de políticas RSC en la empresa, fundamentalmente hace que las empresas se vuelvan responsables, ofreciendo a los consumidores productos y servicios con valor agregado, cuidando a sus empleados y a la sociedad en general en la que se desenvuelve la compañía, y por supuesto preservando el medio ambiente lo cual este tipo

de políticas permite que las empresas logren alcanzar una excelente reputación, lo que indefectiblemente incide de forma positiva en las ganancias (Franco, 2015).

Teniendo en cuenta lo anterior la revista *Gestion.org* (2015) afirma que; “muchas veces una gran cantidad de empresas utilizan equivocadamente la RSE como promoción” (p. 1). Esto es precisamente lo que sucede en México, donde según los analistas son cada vez más las compañías que incorporan de forma voluntaria políticas RSC sólo como fachada, con el fin de ganar reputación y vender más.

Por lo cual El Centro Mexicano para la Filantropía comenta que el mundo empresarial de México debe estar más consciente del rol social al que está invitada la empresa, en un entorno de cumplimiento de la legalidad. Sabe que una empresa comprometida con la RSE, además de generar riqueza a los grupos relacionados con ella, promueve valores como el trabajo, el respeto, la disciplina, entre otros.

Para así poder contribuir a los avances de la cultura de la RSE en México, ya que esta tiene retos importantes como son:

Consolidar su presencia en los órganos de gobierno corporativo de las grandes empresas y permear mucho más esta visión en las empresas medianas y pequeñas, que son la mayoría. El combate a la corrupción y el respeto a los derechos humanos son dos líneas importantísimas. (CEMEFI, 2015, p. 1).

La brecha de género en México en empresas que practican RSE, según el Estudio Panorama de la Responsabilidad Social en México (2019):

Las mujeres representan cerca del 69% de los profesionales dedicados a la RSE. El estudio además revela que la mitad de los responsables del área no estudió ningún programa educativo en RSE y un 45% de los profesionales encuestados tiene menos de 3 años trabajando en RSE. (p. 7)

A demás en el mismo Estudio se afirma que, las mujeres dedicadas a la RSE en las empresas perciben menor salario que sus colegas hombres en cada uno de los escalafones estudiados: analista, coordinación, gerencia y dirección y en los mismos perfiles profesionales estudiados las mujeres son mayoría en todos ellos menos en la dirección, donde los hombres ocupan el 63.6% de los puestos.

En la actualidad Gwenaelle Gerard explica que realizaron una encuesta sobre a dónde va la RSE con un tiempo de 12 meses y a cinco años, siendo la respuesta para el primer periodo que 27.5% tiene en mente mejorar las condiciones laborales, 24.1% quiere mejorar su comunicación interna en responsabilidad social y la tercera prioridad, con 23%, es aprovechar para mejorar el desempeño global de la organización. Con respecto a la pregunta del periodo por cinco años, 48.4%, es decir, casi la mitad de 1,600 empresas encuestadas busca medir impactos sociales y ambientales de forma eficiente. (El Economista, 2019, p. 1)

- **La RSE en Chile.** Según Andrea Castro (2014) afirma que:

Chile presenta un desarrollo muy incipiente tanto en lo que respecta a la discusión del concepto de Responsabilidad Social Empresarial, como a la implementación de éste como una acción y estrategia en la empresa.

En Chile, sus primeros indicios de RSE surgen a partir de los años noventa. En este sentido, el informe publicado por PNUD y Fundación PRO humana, que recoge la experiencia de trabajo de las mesas redondas de RSE en Chile, puede ser reconocido como el documento más consistente y sistemático respecto al estado de situación sobre este tema en Chile. (Castro, 2014, p. 58)

La RSE en Chile la han asumido las empresas internacionales con asentamiento en otros países y en algunas nacionales. Este tipo de organizaciones cree en la integración armónica de aspectos como el respeto por los valores éticos, público interno, la comunidad y el medioambiente. Sin embargo, las medianas empresas, les queda mucho camino por recorrer en esta área. Las pequeñas

pueden tener todas las intenciones, pero por una cuestión de recursos se limitan en general a cumplir con las leyes y normas (Muños, 2011).

Explica Rodríguez (2011)

Las grandes empresas u organizaciones, le conceden a la RSE la importancia que ésta tiene a nivel internacional. Es más, muchas de ellas están suscritas al Pacto Global de las Naciones Unidas que impulsa en el mundo empresarial el apoyo y la práctica, en sus ámbitos de influencia, de valores fundamentales en las esferas de los derechos humanos, las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. (p. 46)

La tendencia mundial de la RSE indica que los inversionistas, a nivel internacional, están cada vez más interesados en hacer negocios con compañías comprometidas con la sustentabilidad corporativa, y es lo que se está notando en algunas organizaciones con la aplicación de normativas como las ISO 26.000, medidas que influyen directamente en el desarrollo de la RSE. “En Chile se ha aumentado el número de empresarios que cree en la integración de factores como éxito económico con aspectos medioambientales y sociales” (Muños, 2011, p. 7).

Según un estudio hecho por Michael Page, hasta principios de 2017 se estimaba que el 50% de las empresas multinacionales cumplían con prácticas de RSE. En su mayoría, empresas de industrias como la minera, retail, bancos, celulosa, entre otros. (PAGE, 2020). Esto se torna cada vez más relevante para que las empresas sean sostenibles en el tiempo.

Chile hoy en día cuenta con una brecha de género del 72.3%. Con ese porcentaje Chile se sitúa en el puesto 57 del ranking de brecha de género. (Expansión, 2021, p. 12)

En la actualidad la RSE ha avanzado mucho en Chile, incluso mucho más rápido de lo que se puede imaginar, con grandes esfuerzos de las organizaciones por medir sus impactos en la comunidad y tratar de mitigar los negativos y potenciar los aspectos positivos. Sin embargo, queda mucho por hacer, continuar poniendo valor en una variable muy importante, lo es la familia, al

entender que el trabajador/a, es un ser integral que necesita de un entorno saludable no sólo en su puesto de trabajo, también en sus relaciones familiares (Briones, 2014).

1.4.3.1.2 La RSE a nivel Nacional.

- **La RSE en Colombia.** La responsabilidad social empresarial (RSE) en Colombia ha presentado un lento avance.

La mayoría de los empleadores carecen de conciencia colectiva que les permita entender su papel en la sociedad y la labor fundamental que realizan al generar puestos de trabajo, especialmente para aquellas personas en situación de discapacidad o con diversidad funcional. (Parra, 2019, p. 27)

La RSE se empezó a aplicar en Colombia en “los años 70 creando los primeros gremios en el país, Cajas de Compensación Familiar y fundaciones. A partir de entonces han surgido diferentes instituciones que buscan garantizar la sostenibilidad en el país” (Isaza, 2014, p. 45). Según datos del DANE para el año 2020, en Colombia “el 42,5% de la población se encontraba en estado de pobreza y el 7.9% en pobreza extrema, aunque ha mejorado con respecto a 2019” (p. 1). Se requieren esfuerzos para impulsar mayores oportunidades laborales, educativas y reducir la marginación social y la discriminación.

Las empresas cotizadas en la Bolsa de Valores de Colombia, han incursionado paulatinamente en prácticas de RSE y gobierno corporativo, sin embargo en cuanto a transparencia y disponibilidad de este tipo de información se refiere, las empresas colombianas, y en general las empresas de países emergentes, requieren de un esfuerzo elocuente para que sus *stakeholders* puedan conocer y evaluar el desempeño social y las políticas en RSE y por ende se dificulta comprender el que hacer de estas organizaciones en lo referente a temas económicos, sociales y ambientales (Romero et al., 2014, p. 12).

Por otro lado, Serrano y Molina (2014) deducen que “los problemas sociales que afronta Colombia tales como pobreza, desigualdad y violencia impiden el desarrollo adecuado de la RSE”

(p. 8). Sin embargo, aunque el tema es incipiente en el país, existen muchas empresas nacionales e internacionales, que han instaurado metodologías adecuadas de acción social.

La consultora Monitoring for Corporate Social Responsibility (MCSR) reveló que:

En Colombia por cada diez empresas con ingresos anuales superiores a mil millones de pesos, siete implementan acciones orientadas a la RSE, y de acuerdo con el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (MERCOR), el grupo Bancolombia, Nutresa, Sura, Alpina, Babaria y Éxito se encuentran entre las empresas más responsables socialmente. (La República, 2021, p. 8)

La RSE en Colombia no se encuentra regentada por normas muy rigurosas, ya que la constitución política de Colombia no la tiene contemplada literalmente, Es por esta razón que la RSE en Colombia está sujeta únicamente a meros comportamientos voluntarios y a acuerdos entre empresas, comunidades, y agentes gubernamentales (Fundación Red de Árboles, 2020).

1.4.3.2 Modelos y variables de RSE. Desde hace ya varios años han venido surgiendo normas, índices, informes y propuestas en materia de RSE para medir el desempeño de las empresas en las dimensiones económica, social y ambiental.

De acuerdo con Marqués (2011) y Orozco, Cardona, Acevedo (2013), los indicadores más destacados se refieren a

La Norma de aseguramiento AA1000APS, el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE21), la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), el instituto Ethos, y uno de los más importantes a nivel internacional es el Global Reporting Initiative (GRI). (pp 8,15)

- **AA1000APS (2008).** Aglomera principios reconocidos internacionalmente logrando que las empresas administren, evalúen y comuniquen su desempeño sostenible.

Hay tres principios básicos de inclusividad, el cual se refiere a incorporar a todos los grupos de interés sobre los cuales la empresa genera un impacto y encontrar soluciones; el principio de relevancia, para realizar un adecuado proceso de decisiones la empresa requiere determinar los asuntos más importantes en el desempeño de sostenibilidad de la organización y el principio de capacidad de respuesta, este principio puede incluir políticas, objetivos, metas, estructura de gobierno, procesos de gestión, planes de acción, compromiso con los grupos de interés, medición y control del desempeño o aseguramiento con el fin de dar respuesta a los grupos de interés sobre los cuales se genera impacto. (AA1000APS, 2008, p. 5)

- **Sistema de gestión ética y socialmente responsable (SGE21).** Sistematiza el desempeño en nueve áreas de gestión dentro de las cuales se integran diversos requisitos, éstas son desarrolladas por un código de conducta y supervisadas por el Comité de Ética. Las áreas son:

Gobierno de la organización (política de gestión ética, código de conducta, comité de responsabilidad social, responsable del sistema de gestión ética, riesgos ambientales, sociales y de buen gobierno), personas que integran la organización (derechos humanos, igualdad de oportunidades y la no discriminación, diversidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, diseño y estructura de la organización, clima laboral, salud y bienestar, formación y favorecer la empleabilidad y reestructuración), clientes (innovación responsable, calidad, información sobre los productos y servicios ofertados, acceso a los productos y servicios, publicidad y marketing y consumo responsable), proveedores y cadena de suministro (criterios de compra responsable, evaluar y clasificar a los proveedores, homologar a los proveedores y fomentar la comunicación con los proveedores), entorno social e impacto en la comunidad (impactos sociales y acciones sociales y solidarias en la comunidad), entorno ambiental (aspectos e impactos ambientales, objetivos y metas a nivel operativo, plan de riesgos ambientales y estrategia de lucha contra el cambio climático), inversionistas (código de Buen Gobierno o protocolo de relaciones con inversionistas), competencia (competidores, alianza y cooperación) y administraciones públicas (legislación y la normatividad, satisfacción de impuestos y canales de comunicación y diálogo). (Forética, 2015, p. 26)

- **La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA).** Los objetivos generales son: el desarrollo científico de la responsabilidad social empresarial, la implementación generalizada de la RSE, difusión de las técnicas de la dirección y gestión centradas en la RSE, promoción de la colaboración entre personas, organizaciones e instituciones nacionales e internacionales dedicadas a la RSE.

La matriz AECA está dividida en indicadores económicos (ingresos, valor económico distribuido, remuneración de trabajo, pago a proveedores, retribución del capital, pagos a administraciones públicas, aportaciones económicas a la comunidad y resultado del ejercicio), indicadores ambientales (consumo de energía, consumo de agua, emisiones contaminantes, generación de residuos y reciclado de residuos) e indicadores sociales (empleados, diversidad de género en la alta dirección, estabilidad laboral, accidentalidad y enfermedad en el trabajo, absentismo laboral, rotación de empleados, antigüedad laboral, formación de empleados, no cumplimiento de la regulación legal acerca de los clientes, proveedores locales, proveedores certificados en materia de RSE y plazo de pago a proveedores). (AECA, 2009, p. 54)

- **Instituto ETHOS.** El indicador propuesto por el instituto ETHOS se compone de:

Cuatro dimensiones, la dimensión de visión y estrategia (estrategias para la sostenibilidad, propuesta de valor, modelo de negocio), dimensión de gobierno y gestión (gobernanza de la organización, prácticas de operación y gestión), dimensión social (derechos humanos, prácticas de trabajo, asuntos relativos al consumidor, participación con la comunidad y su desarrollo) y la dimensión ambiental (medio ambiente). (Ethos, 2016, p. 5)

- **Global Reporting Initiative (GRI).** Fundado en Boston, EE. UU., es una organización internacional independiente, sin fines de lucro que ayuda a las empresas en temas críticos de sostenibilidad como el cambio climático, los derechos humanos, la corrupción, entre otros. GRI tiene asociaciones estratégicas con diferentes entidades, entre las que se encuentra, el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo, la Organización Internacional de Normalización.

La primera versión de las directrices se puso en marcha en el año 2000. La segunda generación de directrices, conocido como G2, se dio a conocer en 2002 en la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en Johannesburgo. En 2002 se inauguró formalmente GRI como organización colaboradora del PNUMA en la presencia del entonces secretario general de la ONU, Kofi Annan, y se trasladó a Ámsterdam como una organización sin fines de lucro independiente.

La absorción de la guía del GRI se vio impulsado por el lanzamiento de la tercera generación de Directrices, G3 2006. Más de 3.000 expertos de empresas, la sociedad civil y el movimiento obrero participaron en el desarrollo del G3. Más adelante se lanzó G3 y G3.1 con la orientación ampliada en la presentación de informes de género, comunidad y desempeño relacionado con los derechos humanos. (GRI, 2021, p. 4)

En mayo de 2013, GRI publicó la cuarta generación de sus Directrices - G4. La versión G4 es más fácil de usar que las anteriores y hace más hincapié en que las organizaciones se centren en aquellos asuntos que resultan materiales para su actividad y sus principales grupos de interés. Al igual que las otras guías del GRI, la versión G4 hace referencia a diversos documentos sobre aspectos específicos de la elaboración de memorias ampliamente aceptados y utilizados. (GRI, 2013).

Esta guía se ha diseñado como un entorno consolidado que permite presentar memorias adecuadas con distintos códigos y normas de sostenibilidad.

Una novedad significativa y positiva es la integración de los datos relativos a la sostenibilidad estratégica con otros datos económicos importantes. La guía consta de dos partes: Principios de elaboración de memorias y contenidos básicos y el manual de aplicación

En la primera parte se describen los principios de elaboración de memorias y los contenidos básicos, así como los criterios que las organizaciones deben aplicar para redactar memorias de sostenibilidad «de conformidad» con la Guía. También se definen una serie de términos fundamentales, y la segunda parte, en el manual de aplicación, explica cómo se han de aplicar los

principios de elaboración de memorias, preparar la información para su exposición e interpretación de los conceptos que se mencionan en la guía.

La guía G4 tiene dos tipos de contenido: los contenidos básicos generales que hacen referencia al perfil de la organización, aspectos materiales y cobertura, participación de los grupos de interés, perfil de la memoria, gobierno y ética e integridad y los contenidos específicos básicos de la guía que se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 5 *Contenidos específicos de la guía GRI-G4.*

Categorías	Economía	Medio Ambiente
	Endeudamiento (Deuda a largo plazo/ total activos)	Materiales
	Total, endeudamiento (pasivo total/activo total)	Energía
	Tamaño de la empresa (ln del total de activos de la empresa). Mill de Usd.	Agua
	Presencia internacional (1=sí;0=no)	Biodiversidad
Aspectos	Retorno sobre el capital (ROE: utilidad neta/fondos propios)	Emisiones
	Liquidez/solvencia (activos circulantes/pasivo circulantes)	Efluentes
	Rentabilidad ROA (ingresos operativos/valor en libros de los activos).	Residuos
	Rendimiento de la inversión.	Cumplimiento ambiental
		Evaluación ambiental de proveedores

Categorías		Desempeño Social		
Sub-Categorías	Prácticas laborales y trabajo digno	Derechos humanos	Sociedad	Responsabilidad sobre productos
Aspectos	Empleo	No discriminación	Comunidades locales.	Marketing y etiquetado.
	Relaciones trabajador-empresa.	Libertad de asociación y negociación colectiva.	Política pública.	Salud y seguridad de los clientes.
	Salud y seguridad en el trabajo.	Trabajo infantil.	Prácticas Anticorrupción	Privacidad del cliente, Protección de Datos personales.
	Formación y enseñanza.	Trabajo forzoso y obligatorio		
	Diversidad e Igualdad de oportunidades	Evaluación de derechos humanos.		
	Evaluación social de proveedores.			

Fuente: Elaboración propia con datos del GRI (2020)

1.4.3.3 Teorías de referencia.

- **Teoría de Stakeholders.** según lo referido por Freeman y Redd, (1984):

La teoría de los Stakeholders supone la existencia de individuos que tiene interés particular en la empresa porque interactúan con ella de alguna manera. La palabra Stakeholders surgió por primera vez en un comunicado interno del Instituto de Investigación de Stanford. (Freeman y Redd, 1984, 45)

De acuerdo con Friedman (1962) la teoría de los *Stakeholders* surge como:

Un enfoque disímil al habitual, donde los grupos de interés que tienen una relación directa o indirecta con la empresa son considerandos elementos claves en la maximización de riqueza de las actividades empresariales. El concepto de *Stakeholders* ha evolucionado a lo largo del tiempo, desde un enfoque de producción, donde la empresa centraba sus intereses en proveedores y clientes, a un enfoque gerencial, tomando en cuenta a propietarios y empleados, hasta un enfoque encaminado a maximizar el valor de la empresa y de sus grupos de interés: comunidad, clientes, propietarios, gobierno y empleados. (Rivera; Malaver, 2011, p. 58)

De acuerdo con Freeman (1984), la Teoría de los Stakeholders considera que “las organizaciones están compuestas por un conjunto de actores, a los que denomina grupos de interés (stakeholders)” (p. 47), y entre los que habitualmente se incluyen están los siguientes: accionistas, trabajadores, posibles inversionistas, proveedores, clientes, administración, y sociedad en general.

Autores como Donaldson y Preston (1995) establecen que la teoría de los *Stakeholders* tiene tres enfoques diferentes:

El enfoque descriptivo el cual se refiere a las operaciones realizadas por la empresa en el ciclo normal del ejercicio; el enfoque instrumental: donde se resalta que este enfoque es el más provechoso para la consecución de objetivos empresariales, maximización de valor de la

empresa y rentabilidad; por último, está el enfoque normativo que contiene guías filosóficas, éticas y morales para delimitar la gestión y función de la empresa. (p. 65)

El actual auge de la RSE con miras al progreso y humanización de las relaciones entre la empresa y la sociedad “sería impensable sin suponer en el fenómeno toda una filosofía del *stakeholders*” (Fernández y Snajuán, 2012, p. 15). Para los temas de equidad de género, comúnmente, se utiliza el enfoque financiero y el enfoque ético. “El enfoque financiero con el propósito de analizar la eficiencia económica que genera la participación financiera en las empresas” (Carnicer, et al., 2011, p. 25), y el enfoque ético en la consecución de la equidad social “esté enfoque se está fortaleciendo con la teoría de los Stakeholders, que ha logrado integrar los objetivos económicos y éticos” (Smyth, 2008, p. 49).

La teoría de los Stakeholders ha sido utilizada como metodología adecuada para el desarrollo de la ética de la empresa, y la mayoría de los estudios realizados al respecto apuntan en algún momento que es necesario realizar una seria reflexión ética desde los presupuestos de la teoría de los stakeholders de los sistemas políticos, sociales, culturales y económicos en los que se inscribe la organización. De alguna forma se pone de manifiesto que de poco serviría una teoría ética de la empresa a nivel meso sin una teoría ética de la empresa a nivel macro. (Freeman, 2007, p. 63)

Por lo tanto, las implicaciones de la teoría de los stakeholders en nivel macro, es decir, en los sistemas sociales, culturales, políticos y económicos, “se hacen evidentes al observar la concepción de la empresa que encierra su definición, así como a través del concepto de responsabilidad empresarial que subyace a tal teoría” (Freeman, 2007, p. 64)

- **Teoría de dependencias de recursos.** La teoría de dependencia de recursos surgió en América Latina en los años sesenta y setenta, “enfoca su estudio el vínculo de la organización con el entorno, entendiendo que las empresas no pueden ser autosuficientes y que en el entorno pueden encontrar recursos valiosos, limitados y necesarios” (Danvila, 2004, p. 68).

La teoría de dependencia de recursos supone como principio básico que la organización debe obtener recursos del entorno (bienes tangibles e intangibles), puesto que no tiene las condiciones y los factores suficientes para generar dentro de sí todo lo que requiere para sobrevivir (Pfeffer y Salancik, 1978; Hillman y Collins, 2009; Zapata y Mirabal, 2011; Chiambaretto, 2015; Klein y Diniz, 2016; Arik et al. 2016).

La teoría de dependencia de recursos discute cómo los recursos externos de la organización afectan el comportamiento organizacional. Por ende, un consejo de administración o equipo directivo diverso puede proporcionar recursos más valiosos para promover un mejor desempeño en la empresa (Carter; D'Souza et al. 2010). La diversidad en el consejo permite vincular la organización con otras instituciones o enlaces externos con el fin de provisionar recursos como información y experiencia, crear canales de comunicación y/o crear la legitimidad para la empresa en el entorno exterior (Pfeffer; Salancik, 1978, Hillman et al. 2000).

La teoría de dependencia de recursos proporciona la base para algunos argumentos teóricos más convincentes en cuanto a la diversidad. Es muy probable que las diferencias de género generen información única y valiosa para la toma de decisiones (Carter et al., 2010). Conjuntamente esta teoría considera la diversidad del consejo y equipo directivo como una de las herramientas que la administración puede implementar para posibilitar el acceso a los recursos que son esenciales para el éxito de la empresa (Johnson, C.M Daily; A.E. Ellstrand, 1996).

Hitt, Xu; Matz (2016) señalan que:

La teoría de los recursos se ha convertido en un paradigma dominante en la gestión estratégica, y se ha vuelto cada vez más popular en los campos adyacentes y complementarios, como el OM (Operations Management), marketing, y las sub-disciplinas de la gestión de los recursos humanos y el espíritu empresarial. (p. 58)

- **Masa crítica.** Según Dahlerup y Moreno, (1993) El concepto de "masa crítica" "se introduce en el momento para plantear la cuestión de un posible salto cualitativo cuando una minoría, en este

caso las mujeres, excede la proporción de, digamos, el 30%. No es un giro repentino, sin embargo, es un cambio fundamental en la posición de la minoría” (p. 85).

Una masa crítica se define como no sólo como un incremento en la cantidad relativa de mujeres si no que una masa crítica implica un cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite por primera vez a la minoría utilizar los recursos de la organización o de la institución para mejorar su propia situación y la del grupo al que pertenece. Este concepto de masa crítica está desarrollado aquí como una herramienta analítica para distinguir aquellas situaciones en las cuales el tamaño incrementado de la minoría hace posible que el grupo minoritario empiece a cambiar la estructura de poder y, por lo tanto, su propio estatus como minoría. (Dahlerup; Moreno, 1993, p. 86)

La teoría de la masa crítica sostiene que conforme incrementa el número de mujeres en la estructura organizacional, hay más probabilidad de observar diferencias en el comportamiento entre hombres y mujeres (Felix, 2014). En este contexto, Lin, Liu, Huang y Chen (2018) encontraron, que las compañías con consejos de administración conformados por al menos tres directoras realizan mayores donaciones de caridad, que las que no cuentan con esta conformación, refrendando así la teoría de la masa crítica. Y con base también en esta misma teoría, Gong, Zhe Zhang y Ming (2018), comprobaron que las empresas con una masa crítica de al menos tres mujeres en el consejo de administración buscan una mayor divulgación de la responsabilidad ambiental corporativa, procurando tanto en la alta calidad de la información como la oportunidad de la divulgación (Reyes et al., 2019).

1.4.4 Marco legal

Existen tanto en materia de legislación y normatividad diversas leyes, decretos y normas que regulan y benefician la sustentación de proyectos así:

1.4.4.1 Normatividad en la RSE y equidad de género en España. De acuerdo con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España (2015), algunas compañías españolas han sido proactivas en la adopción de la RSE, así como de sus estándares y principios internacionales.

Muestra de ello es el elevado número de empresas que han suscrito los principios del Pacto Mundial apoyado por Naciones Unidas con respecto a otros países. Es destacable también la evolución positiva que ha tenido entre las empresas de España el informar sobre los estándares internacionales de transparencia y reporte.

Ley 18 de 2018, (2018, 13 de julio), para el fomento de la responsabilidad social: El objetivo de esta ley es regular, sobre todo, el compromiso de las administraciones públicas de la Comunitat Valenciana de integrar plenamente en sus políticas y acciones el concepto de responsabilidad social. Así, y en virtud de los principios de necesidad y eficacia, la ley pretende dar respuesta y cobertura a toda una serie de cuestiones y preocupaciones vinculadas a la responsabilidad social, y ya que esta, por sus razones económicas, sociales, éticas y legales, debe ser considerada de interés público y no exclusivamente privada, la administración pública tiene la responsabilidad de involucrarse y asumir un papel activo en el fomento de la responsabilidad social (Ley 18, 2018, p. 2).

Ley Orgánica 3 de 2007, (2007, 22 de marzo), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. (p. 2)

Ley 121/000092 de 2007 (2007, 23 de marzo) Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Esta ley se publicó en el Boletín Oficial del Estado teniendo por objeto combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (Soberanes, 2007).

Ley 2 de 2011, (2011, 4 de marzo), de Economía Sostenible: Esta Ley tiene por objeto introducir en el ordenamiento jurídico las reformas estructurales necesarias para crear condiciones que favorezcan un desarrollo económico sostenible como también orientaciones para crear condiciones más favorables para un desarrollo económico sostenible, e incluye tres referencias de impulso a la responsabilidad social empresarial. (Ley 2, 2011)

1.4.4.2 Normatividad en la RSE y equidad de género en México.

La Norma Mexicana NMX-SAST-26000-IMNC-2011, del 8 de marzo de 2012 “Guía de Responsabilidad Social” (p. 1): la cual pretende ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal en México, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social. A través de esta norma se pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social en el país. (Economía, 2012)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del 2 de agosto de 2006: teniendo por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. (DOF 14-11-2006)

1.4.4.3 Normatividad en la RSE y equidad de género en Chile.

Decreto N°60 el primer Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible: reconociendo la importancia de que el crecimiento económico vaya de la mano de la protección al medio ambiente y un desarrollo social, sirviendo como instancia coordinadora entre los distintos órganos de la Administración del Estado, el sector privado y la sociedad civil en temas vinculados a la elaboración de políticas públicas de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible de Chile (Bufetes, 2017).

Ley N°20.348, Aprobada en 2009 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones: Aborda legislativamente el tema de la brecha salarial entre hombres y mujeres, con el objetivo de disminuirla, y así evitar que exista discriminación de género en este ámbito. (BCN, 2009)

Ley N.ª 20.820 crea El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas Legales: de colaborar con el presidente o presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. La equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser tales, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos. (BCN, 2015)

1.4.4.4 Normatividad en la RSE y equidad de género en Colombia.

La Ley 823 de 2003 (2003, 7 de julio). “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres” (p. 1):

Establece el marco institucional y orienta las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, así como también garantizar sus derechos e incorporación de acciones de equidad de género a nivel nacional y territorial. (Ley 823,2003, p. 1)

El Decreto 1930 de 2013 (2013, 6 de septiembre) “Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación” (Decreto 1930, 2013, p. 1).

La Ley 1496 de 2011, (2011, 29 de diciembre), “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones” (p. 1): La presente ley tiene

como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral. (Ley 1496, 2011)

La RSE En Colombia, El Artículo 333 de la Constitución Política de Colombia dice que:

La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley. La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades. La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial. El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional. La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación. (Artículo 333, 1991, p. 28)

Proyecto de Ley Número 153 de 2006 (2006, 25 de octubre): “por la cual se reglamenta la Responsabilidad Social de las empresas, y se dictan otras disposiciones” (p. 1).

1.5 Metodología

En este capítulo se explica la metodología que sustenta la presente investigación. En primera instancia se define el tipo de investigación que se va a llevar a cabo, para posteriormente establecer el diseño del estudio. Además, se describen la muestra, los métodos de recolección de datos y la especificación y medición de variables.

1.5.1 Enfoque de investigación

Con el transcurso del tiempo se han venido desarrollado diferentes corrientes de pensamiento como el empirismo, materialismo dialéctico, positivismo, fenomenología, estructuralismo, entre otros.

Sin embargo, solo se extractó y centro en dos enfoques principales: el cuantitativo y el cualitativo (Sampieri, Collado y Baptista, 2020); y la combinación de ambos que se constituye como enfoque mixto. (Jhonson y Onwuegbuzie, 2020)

La investigación cuantitativa es inspirada en el positivismo y tiene como propósito “buscar explicación a los fenómenos estableciendo y regularidades en los mismos, esto significa, buscar leyes generales que den explicación al comportamiento social” (Bonilla y Rodríguez, 1997, p. 89).

De acuerdo con Sampieri, Collado y Lucio (2020), el enfoque cuantitativo utiliza “la recopilación de información para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar hipótesis” (p. 45). Entre las técnicas de análisis se encuentran: análisis descriptivo, exploratorio, inferencial univariado, inferencial multivariado, modelización y contrastación; conjuntamente, la investigación cuantitativa puede ser experimental, cuasiexperimental e investigación no experimental.

Valadéz (2016) da a conocer el proceso en el que se va elaborando la investigación el cual se detalla a continuación:

Parte de una idea que va reservando, una vez delimitada la investigación se determinan los objetivos y las preguntas de investigación, se realizan revisiones a la literatura y se construye el marco teórico, posteriormente, basado en las preguntas se establecen las hipótesis y se determinan las variables, se prueban las hipótesis, se miden las variables, se utilizan métodos estadísticos para la medición de los datos obtenidos y finalmente, se redactan las conclusiones. (p. 89)

De acuerdo con Bodgan y Biklen (1982) afirman que la investigación cualitativa desde una perspectiva sociológica “surge a inicios del siglo XX como respuesta a los problemas de sanidad, asistencia social, salud y educación que persistían en la sociedad norteamericana” (p. 46). Por otro lado, sus raíces antropológicas se evidencian en el siglo XIX. Según Denzin y Lincoln (2012), la investigación cualitativa se “dirige a las humanidades, ciencias sociales y la física y tiene un enfoque multi pragmático” (p. 55).

“Este enfoque cualitativo se nutre epistemológicamente de la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico” (Monje, 2011, p. 64). La investigación cualitativa genera datos descriptivos propios de las personas, habladas o escritas y procedente de una conducta observable.

De acuerdo con Taylor y Bogdan (1987), la investigación cualitativa es “inductiva, holística, sensible para el investigador, subjetiva en muchas áreas de estudio, obliga al investigador a apartar o suspender creencias y predisposiciones, tiene una orientación humanista y se considera un arte” (p. 68). “En este tipo de investigación no hay manipulación ni estimulación con respecto a la realidad, sino que se evalúa el desarrollo natural de los sucesos” (Corbetta, 2007, p. 25).

Por último, según Denzin y Lincoln (2012), el objetivo del enfoque cualitativo es la comprensión, centrando la indagación en los hechos. Desde la investigación cualitativa se pretende la comprensión de las complejas interrelaciones que se dan en la realidad. Finalmente, los diseños mixtos se definen como “(...) el tipo de estudio donde el investigador mezcla o combina técnicas de investigación, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje cuantitativo o cualitativo en un solo estudio” (Jhonson y Onwuegbuzie, 2004, p. 46). Las literaturas realizadas en el desarrollo de la historia reconocieron las diferentes características y modalidades que, dependiendo del tipo, objeto e intención del estudio, podrían tomar los diseños mixtos y, de esta forma, autores como Tashakkori y Teddlie (2003) denominaron los diseños mixtos como “el tercer movimiento metodológico basado en el paradigma pragmático” (Mertens, 2007, p. 8). Además, Moscoloni (2005) hace referencia, “al uso de la triangulación en los diseños mixtos, como un elemento de peso para considerarlos como una valiosa alternativa para acercarse al conocimiento de diversos objetos de estudio” (p.58).

El investigador cualitativo se somete a una doble tensión simultáneamente. por una parte, usted es atraído por una amplia sensibilidad, interpretativa, postmoderna, feminista y crítica. por otra, puede serlo por unas concepciones más positivistas, post positivistas, humanistas y naturalistas de la experiencia humana y su análisis. (Licoln y Denzinc, 2017, p. 15)

La presente investigación, se ubica dentro del enfoque cuantitativo teniendo en cuenta que la información relacionada con la diversidad de género y RSE se obtuvo con la técnica de análisis de

contenido y la propuesta del modelo de medición se realiza con base a la información obtenida en la revisión teórica documental.

1.5.2 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo no experimental con alcance descriptivo. Es no experimental, debido a que las variables objeto de estudio no son manipulables, sino que se realiza una observación de las variables tal como aparecen en los documentos de revisión.

Es un estudio descriptivo ya que se utilizó la técnica de análisis de contenido para construir la propuesta de un modelo de medición que permita analizar la relación de la diversidad de género en el consejo de administración y las prácticas de RSE en las empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España.

1.5.2.1 Tipos de información. Los tipos de información que se utilizaron son secundarios tales como; revistas, artículos, libros, páginas web, indicadores de RSE y los informes de gestión y sostenibilidad.

1.5.3 Unidad de trabajo y unidad de análisis

A continuación, se define la Unidades de trabajo y de análisis para la presente investigación.

1.5.3.1 Análisis de Contenido. Como método para la recolección de datos se utilizó la técnica de análisis de contenido puesto que la información recolectada para este estudio se obtuvo de la revisión bibliográfica y documental a razón de que ésta permite interpretar la realidad y es una herramienta común en las Ciencias Sociales. Esta metodología se interesa por las acciones humanas a través de las relaciones descriptivas de la realidad que surgen del análisis textual, (Fernández, 2002, Samaha y Dahawy, 2012)

De acuerdo con Sampieri, Collado y Lucio (2014), el análisis de contenido es “una técnica para analizar cualquier tipo de comunicación de manera objetiva y sistemática, que cuantifica los

mensajes o contenidos en categorías, subcategorías y los somete a análisis estadístico” (p. 48). Siguiendo a Krippendorff (1990) afirma que “el análisis de contenido es una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que pueden aplicarse a su contexto” (p. 48).

Según Andréu Abela (2018), El análisis de contenido se basa en “la lectura (textual o visual) como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y valida” (p. 48). En ese sentido es semejante es su problemática y metodología, salvo algunas características específicas, al de cualquier otra técnica de recolección de datos de investigación social, observación, experimento, encuestas, entrevistas, etc.

Con respecto a Valadéz (2016) la popularidad de este método de investigación se basa en “la eficiencia para analizar los contenidos mediante la cuantificación, tipificación, clasificación e interpretación” (p. 59), por lo cual el investigador requiere transformar la información obtenida en datos científicos y codificarla.

Hostil y Stone (2018) abogan por una definición que aporta varios aspectos muy importantes “El análisis de contenido es una técnica de investigación para formular inferencias identificando de manera sistemática y objetiva ciertas características específicas dentro de un texto” (p. 28). Esto elimina el requisito de que el análisis de contenido sea "cuantitativo" y "explícito", reconociendo así la posibilidad de que este análisis pueda ser "cualitativo" al referirse al contenido "latente" del texto.

El análisis de contenido es una técnica de presente de cualquier tipo de información acumulada en categorías codificadas de variables que permiten el análisis del problema motivo de la investigación. el análisis de contenido permite la construcción de una matriz de datos, por cuanto hace referencia a unidades de análisis, variables y valores o respuesta. Así mismo hace referencia a un universo de estudio. (Pardinas, 2017, p. 18)

Este método de investigación es útil para identificar elementos de documentos escritos como letras, sílabas, fonemas, palabras, frases, párrafos, títulos, caracteres, reactivos, secciones, temas, asuntos, medidas de espacio, medidas de tiempo, símbolos, entre otros; posteriormente clasificarlo en forma de variables y categorías para la explicación de fenómenos sociales bajo la investigación. (Fernández, Chávez, 2002, p. 18)

Siguiendo el estudio de Fernández Chávez (2002) este método requiere la identificación del universo que se va a estudiar, “delimitar la muestra con relación a los objetivos de la investigación, determinar las unidades o sujetos del análisis, construcción de las categorías, codificación, cuantificación y finalmente el análisis de los resultados encontrados” (p. 29). En este trabajo se utilizó el análisis de contenido para buscar con palabras clave las variables de estudio a ser analizadas.

1.5.3.2 Muestra de Información. El diseño del modelo de medición se propone analizar la relación de la diversidad de género y la RSE en empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España. Conjuntamente, se elabora teniendo en cuenta los estándares de RSE presentados en los marcos de referencia.

1.5.4 Instrumentos de recolección de información

Instrumentos de recolección de información. Matriz de indicadores de RSE y fichas de revisión documental

1.5.4.1 Procesamiento de la información.

- Revisión documental de la diversidad de género por cada país objeto de estudio

- Revisión documental de la Responsabilidad Social Empresarial por cada país objeto de estudio.

- Revisión documental de los estándares e indicadores de RSE

- Construcción del modelo de medición que permita analizar la relación entre la diversidad de género y la RSE en empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España.

2 Presentación de resultados

En este capítulo presentaremos los resultados del análisis de los datos obtenidos en la investigación, siendo así una aproximación para tratar de comprender cómo el indicador de Responsabilidad social empresarial en materia de diversidad es apoyado en función del género.

Se destacan especialmente las variables que han influido significativamente en el estudio de las empresas cotizadas de diferentes países en los últimos años, además de servir como herramienta útil para futuras investigaciones de estudiantes y organizaciones.

Gracias a los resultados obtenidos es posible indagar con mayor detalle sobre los indicadores de RSE y, en particular, sobre la diversidad y equidad de género.

2.1 Análisis de género en los países de Colombia, Chile, México y España

La identificación de impactos positivos en las empresas cotizadas son por lo tanto fortalezas y oportunidades organizacionales que deben ser tenidas en cuenta y seguir consolidándose en el proceso de equidad de género. Como fortaleza se puede resaltar que contribuye a reducir las brechas de género mediante la promoción y adopción de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género, además se ve reflejado en una gran presencia de la mujer en diferentes ámbitos laborales en condiciones justas e igualitarias. Como oportunidades se destacan la creación de diversas políticas gubernamentales en pro del desarrollo de los países y el compromiso socioeconómico de alto nivel y aceptación del enfoque de equidad de género.

Por el contrario, la identificación de impactos negativos en la equidad de género son grandes debilidades y amenazas que deben ser detectadas y examinadas para poder implementar estrategias que contribuyan al fomento de la equidad de género. En esta medida las empresas cotizadas deben determinar la generación de los impactos negativos, además tienen que empezar a tomar acciones para eliminarlos o mitigarlos. Se encuentran como principales debilidades y amenazas a la insuficiente coordinación dentro de las empresas sobre cargos de alta dirección y a la dificultad

para poder modificar la visión tradicionalista y los estereotipos ligados a la equidad de género en el entorno social.

2.2 Análisis de RSE en los países de Colombia, Chile, México y España

Conjuntamente, como resultado del objetivo 2 referente a Responsabilidad social empresarial se entiende que para todas las organizaciones es importante tener establecidas metas a las cuales se quieren llegar, pero es primordial que se implementen indicadores de responsabilidad social empresarial, ejecutando estrategias que equiparen habilidades y recursos con las oportunidades y fortalezas que se encuentren en el ambiente organizacional. Se cuentan con fortalezas y oportunidades como propiciar un mayor interés de los stakeholders hacia la empresa y la contribución de crear estrategias de desarrollo social y ambiental en los países.

Los aspectos negativos que conllevan a debilidades y amenazas, en los indicadores de responsabilidad social empresarial ayudan a detectar futuras dificultades en las organizaciones, por ello se ha identificado algunas debilidades y amenazas como lo son las prácticas inadecuadas acerca de la utilización de la RSE, provocando una desvalorización en la empresa.

Los objetivos 1 y 2 permitieron desarrollar los marcos referenciales, de lo anterior, se logra Evidenciar que existe una relación significativa entre la diversidad de género y la RSE.

De acuerdo a la University of Navarra (2021) el número de consejeras en las empresas cotizadas 35 creció un 3,9% en 2020 y se situó en el 31,2%. Sin embargo, la presencia en los consejos de las cotizadas que no forman parte del selectivo solo ha mejorado dos puntos respecto al año anterior y se ha quedado en un 22,9%. Si se analiza todas las empresas cotizadas en conjunto, las mujeres ocupan un 25,78% de los asientos del consejo.

De igual manera, en el ámbito de la responsabilidad social cada vez son más frecuentes las posturas que defienden la inclusión de la mujer en todos los niveles de dirección de las empresas estableciendo que las explicaciones a favor de la diversidad en el consejo surgen en relación a dos tipos de argumentos: éticos y económicos. Los argumentos éticos consideran la diversidad en el

consejo como un fin deseable en sí mismo y enfatizan que no es equitativo excluir a ciertos grupos de la élite empresarial por cuestiones de género, raza u otro tipo de características.

Los estudios existentes en relación a los aspectos éticos argumentan que la baja representación de ciertos grupos plantea consideraciones éticas que derivan de un imperativo para facultar a los grupos tradicionalmente excluidos de las posiciones de poder económico. Estos estudios proponen a las empresas incrementar la diversidad en los consejos ya que se lograría para la sociedad un resultado más equitativo.

Existen disparidades significativas entre y dentro variaciones geográficas. Europa occidental permanece en la región que más ha avanzado hacia la paridad de género (77,6%) y sigue avanzando este año. América del Norte es la segunda más avanzada (76,4%), mejorando también este año, seguido de América Latina y el Caribe (71,2%) y Europa del Este y Asia Central (71,1%). Unos pocos puntos decimales a continuación es el Este de la región de Asia y el Pacífico (68,9%), una de las regiones más mejoradas, justo por delante de África subsahariana (67,2%) y superando el sur de Asia (62,3%). La región de Medio Oriente y África del Norte sigue siendo la zona con la mayor brecha (60,9%). (Global Gender Gap Report, 2021)

En los puestos de toma de decisiones, solo el 12% de los socios generales de los Venture capital están ocupados por mujeres, mientras que en los Venture capital corporativos, el porcentaje alcanza el 25%. Además, tal y como se desprende del estudio, tan solo un 12,4% de los socios son mujeres y, si se tiene en cuenta todo el equipo de la organización (incluyendo los socios, equipo orientado a la inversión, equipo de operaciones y de back office), las mujeres representan el 27%. En cuenta a todos los sectores del mundo los que tienen una mayor representación de mujeres en puestos de toma de decisiones (socias o directoras) son el de impacto social (31,6%) y el de biotecnología (24,4%). Si se tiene en cuenta la representación femenina en el conjunto del equipo de los diferentes sectores, las cifras mejoran, aunque todavía no se logra la paridad de género en ningún sector inversor. (World Economic Forum, 2021)

Las empresas que promueven la diversidad de género, particularmente en los niveles directivos, obtienen mejores resultados y aumentan significativamente el beneficio, según un nuevo informe

de la Oficina de Acción de los Empleadores de la OIT. En dicho informe, titulado *Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio*, figuran los resultados de encuestas realizadas en casi 13.000 empresas de 70 países en el año 2021. Más del 57% de las organizaciones participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género favorecen a mejorar su rendimiento empresarial. En casi tres cuartas partes de las empresas que promovieron la diversidad de género en cargos directivos se registró un aumento de su beneficio del 5 por ciento al 20 por ciento, porcentaje que en la mayoría de las empresas osciló entre el 10 por ciento y el 15 por ciento. (OIT, 2019)

Teniendo en cuenta los casos de Colombia, Chile, México y Perú, es importante también observar casos y experiencias en otras regiones del mundo. Por ejemplo, de acuerdo con Espí-Hernández (2017), se observa que la situación en España no difiere mucho de la de los países de Latinoamérica. Según sus palabras:

Observamos todavía ausencia de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los centros de decisión local, pese a que la mujer constituye hoy más del 50% de la población estatal. La presencia de la mujer en el poder local español es discreta, aunque las cifras se han multiplicado en las últimas décadas, fundamentalmente desde la entrada en vigor de la Ley 3/2007. No obstante, a pesar de los ligeros cambios producidos en estos años de funcionamiento democrático, la igualdad entre mujeres y hombres en la participación política local es todavía un claro objetivo a conseguir. (Espí-Hernández, 2017, p. 146).

Por tanto, en España todavía se evidencia una masculinización del poder local, la cual se establece debido a que los hombres tienen una mayor experiencia y promoción política con respecto a las mujeres. La autora plantea como una de sus conclusiones que esta es una realidad que se vive en toda Europa, a pesar de la cantidad de leyes que se han venido desarrollando desde el año pasado para promover la participación política de la mujer.

Periódico el Tiempo (2021) sostiene que el año 2020 fue el de mayor participación de la mujer en los cargos de liderazgo del Estado colombiano:

Alcanzando un 46% de participación de las mujeres en cargos de nivel directivo tanto del orden nacional como territorial. En ese mismo sentido, en las posiciones de máximo nivel decisorio, la participación de las mujeres para el año 2020 alcanzó la cifra del 43 % correspondiente al máximo nivel decisorio, y el 46 % a “otros niveles decisorios”, en 2.581 entidades del país. (p. 1)

Por su parte, Zhang, Zhun y Ding (2020) sostienen que “las mujeres que ocupan el cargo de COB aumentan considerablemente el número de organizaciones benéficas y las acciones sociales en comunidad” (p. 8), motivando a que la empresa adopte una mejor imagen corporativa con respecto a los grupos de interés, por el contrario, los hombres se ocupan en mayor medida de asuntos meramente económicos. Al tenor de lo expuesto se formulan las siguientes hipótesis.

La diversidad de género en el consejo de administración (cargo COB y % de mujeres en el consejo de administración) incide positivamente en el nivel de cumplimiento de RSE en su dimensión ambiental de las empresas cotizadas de Colombia, México, España y Chile.

Es importante mencionar que la mujer sufre diversas brechas de desigualdad en su vida laboral, no solamente lo concerniente a la brecha salarial, que ha sido la más difundida y protestada, lastimosamente la desigualdad laboral de género abarca mucho más que eso. En lo referente a la brecha salarial, la ONU Mujeres define este hecho como “la diferencia existente en términos de ingresos salariales entre hombres y mujeres” (ONU, 2021, p. 1).

De acuerdo con la ONU Mujeres “La participación plena y equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad es un derecho humano fundamental” (p. 2). Sin embargo, en todo el mundo, las mujeres están considerablemente subrepresentadas: desde la política y el entretenimiento hasta los lugares de trabajo, por esta razón, las mujeres siguen estando considerablemente subrepresentadas en los puestos políticos más altos. (ONU Mujeres, 2020)

En octubre de 2019, había sólo 10 mujeres jefas de Estado y 13 mujeres jefas de Gobierno en 22 países. Por consiguiente, las mujeres latinoamericanas solo ocupan el 15 % de los cargos directivos en empresas de la región y apenas el 14 % son dueñas de una firma, según un nuevo

estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que revela además que solo en una de cada 10 empresas, el puesto de gerente o director principal lo ocupa una mujer. (Revista Semana, 2021)

De acuerdo al estudio de Women in Business 2021:

Una ventana de oportunidades, que realizó la consultora en capital humano Grant Thornton con a partir de 5.000 entrevistas senior de todo el mundo, registró el proceso global, regional y nacional de las mujeres en la alta dirección. En los últimos 12 meses acontecimientos sin precedentes y excepcionales han tenido un impacto imprevisto y sin parangón en ese progreso. El progreso hacia una mayor diversidad e inclusión, y en particular la paridad de género en la alta dirección ha sido en la última década más lento de lo que debería. Pero como resultado de los trastornos provocados por la pandemia durante el último año, es más posible y más importante que nunca. (Women in Business, 2021, p. 6)

El avance hacia una mayor diversidad e inclusión, y en particular hacia la paridad de género en los puestos de alta dirección, ha sido más lento de lo que debería haber sido en la última década.

La investigación de 2021 ha mostrado un aumento de la proporción de mujeres directivas en todo el mundo. Con un 31%, frente al 29% de 2020, se ha superado finalmente el punto de inflexión del 30%¹ necesario para catalizar un cambio genuino. Nueve de cada diez de las organizaciones de todo el mundo tienen ahora al menos una mujer en sus equipos de dirección. Hay más mujeres directoras generales y CEOs, con un 26% de estos puestos ocupados por ellas. La forma en que los líderes respondan al nuevo panorama empresarial definirá si ahora vemos un aumento significativo de estas cifras. (Grant Thornton, 2021, p. 10)

Cuando Grant Thornton (2021) comenzó a informar sobre el número de mujeres en puestos de alta dirección en 2004, la proporción que ocupaban las mujeres en puestos de liderazgo en todo el mundo era del 19%. A lo largo de los últimos 17 años, la tendencia global a largo plazo demuestra una trayectoria positiva, sin caer nunca por debajo de ese primer nivel registrado. Desde 2017, momento en el que una cuarta parte de los puestos directivos fueron ocupados por mujeres, se continuó avanzando, pero de forma lenta e irregular.

El año pasado informamos sobre una estabilización, y el número global se mantuvo en la marca del 29% registrada en 2019. En 2021, sin embargo, hay motivos para ser optimistas, ya que la cifra ha alcanzado el 31%, lo que indica que, en poco tiempo, es probable que un tercio de todos los puestos de alta dirección estén ocupados por mujeres.

En Colombia hay mayor participación de mujeres en los puestos de dirección incrementa entre 8 y 13 puntos básicos el Retorno Sobre los Activos (ROA). Incluso, 30% de los cargos directivos ocupados por mujeres, podría implicar una mejoría en el ROA de un 24,6%. (Portafolio,2021, p. 1).

Los estudios de investigación de 2020 son definitivos: tanto el empleo como el desarrollo de la carrera de las mujeres se han visto afectados de forma significativa por el coronavirus. Sin embargo, no coinciden en si ha hecho retroceder varios años el movimiento por la igualdad y diversidad de género, o si este periodo excepcional podría ser un trampolín para que más mujeres acceden a puestos de responsabilidad.

Esta investigación arroja un aumento de la proporción de mujeres directivas en todo el mundo. Con un 31%, frente al 29% de 2020, se ha superado finalmente el punto de inflexión del 30% necesario para catalizar un cambio genuino. Nueve de cada diez empresas de todo el mundo tienen ahora al menos una mujer en sus equipos de dirección. Hay más mujeres directoras generales y CEOs, con un 26% de estos puestos ocupados por ellas. La forma en que los líderes respondan al nuevo panorama empresarial definirá si ahora vemos un aumento significativo de estas cifras.

De acuerdo al artículo realizado por la Dirección Nacional del Servicio Civil (2021). “La tasa de efectividad de las mujeres que postulan a los cargos del nivel jerárquico en la Alta Dirección Pública es del 67%” (p. 1). Eso quiere decir que, del total de nóminas que incluyen mujeres, en 3 de cada 4 casos el presidente de la República las nombra en el cargo. Para promover más liderazgos de mujeres en el País de Chile, el Servicio Civil, en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género impulsaron la Red de Mujeres Líderes en el Estado, programa de desarrollo de talento que tiene el objetivo de motivar y alentar a mujeres de todos los servicios públicos a

desarrollarse personal y profesionalmente y promover su participación en cargos de responsabilidad y liderazgo.

Otros estudios revelan que las empresas con mayor representación femenina en puestos directivos mostraron mejor rendimiento financiero que aquellas con una menor representación:

La rentabilidad sobre recursos propios fue un 35% más alto y el retorno para accionistas fue un 35% mayor, evidenciando que estas empresas contaban con presencia femenina en altos cargos directivos eran casi un 16% más rentables que el resto, incluso obtenían una rentabilidad sobre el capital invertido de un 26% superior. (OIT, 2017, p. 1)

La situación laboral de las mujeres en el ámbito de la Economía Social es, en subconjunto, manifiestamente mejor que en el resto de la economía, siendo la representación prácticamente paritaria. Los datos sobre la evolución de la tasa de empleo en las organizaciones con mayor importancia dentro de la Economía Social, Cooperativas y Sociedades Laborales, ambas tienen entre sus trabajadores un porcentaje de mujeres superior al 40%, estando más presentes en las sociedades laborales (53,2%) que en las cooperativas (46,8%). (OIT 2020)

Las mujeres son más sensibles a realizar donaciones o actividades filantrópicas que los hombres en una situación de crisis, son más propensas a promover las donaciones caritativas como un instrumento para ayudar a la comunidad en general, consolidar relaciones estratégicas, provocar impacto y reconocimiento en la sociedad, además de expresar gratitud y creencias morales. (Marx, 2000, p. 59)

De acuerdo con lo discutido anteriormente se establecen las siguientes hipótesis.

Cuando las empresas involucran a más mujeres en sus directorios, la diversidad de género mejorada tiene un efecto significativo en las prácticas de RSE de las empresas. La mejora del equilibrio de género contribuye a mejorar la RSC positiva y, al mismo tiempo, evita que las empresas dañen los intereses de las partes interesadas. (University of New England, 2021, p. 1)

Tabla 6 Comparativa de las variables de RSE y Equidad de género en los diferentes países.

Variable /País	Colombia	México	Chile	España	Análisis comparativo
Género	Colombia ha avanzado en materia de equidad de género, especialmente en la creación de un marco legal y de política pública que busca garantizar los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, aún existen desafíos para lograr la igualdad real para las niñas y las mujeres, y para las personas con identidades diversas	El informe anual de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) en México recoge que hubo retrocesos en los logros conseguidos con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres, pero el tema se puso en el centro de la agenda. (ONU Mujeres, 2020) En México, sólo 45% de las mujeres participa en el mercado	Según el Índice Global de la Brecha de Género (2020), Chile se sitúa en el puesto 57 del ranking de brecha de género. Además, En Chile se creó la Ley N.º 20.820 la cual estableció El Ministerio De La Mujer y La Equidad de Género, y Modifica Normas Legales: de colaborar con el presidente o presidenta de la República en el diseño, coordinación	España ocupa el sexto lugar en el Índice Europeo de Igualdad de Género, donde España ha obtenido una puntuación de 73,7 puntos sobre 100 en el informe, relativo a 2019, alcanzando la sexta posición en el Índice Europeo de Igualdad de Género, un puesto más que en 2018 en que obtuvo una puntuación de 72 puntos. Estos datos nos sitúan 5,7 puntos	De acuerdo con el Índice Global de Brecha de Género 2022, tenemos que, España se destaca con un 78,8% ocupando el puesto 17 en el ranking, enseguida, está México con un 76,4% ocupando el puesto 31 en el ranking, luego está Chile con un 73,6% ocupando el puesto 47 en el ranking y, por último,

(UNICEF, 2019) laboral, en comparación evaluación de las por encima de la Colombia con un Según el Índice con 78% de los políticas, planes y media europea, que es 71% ocupando el Global de la Brecha hombres. Asimismo, las programas destinados a de 68 puntos, con un puesto 75 en el de Género (2022), mujeres perciben un promover la equidad de máximo de 83,9 ranking. Colombia tiene una salario género, la igualdad de correspondiente a Podemos analizar de brecha de género del aproximadamente derechos y de procurar Suecia y un mínimo acuerdo con el 71%. Con ese 15.6% inferior al de los la eliminación de toda de 52,5 presente orden de porcentaje Colombia hombres. forma de discriminación correspondiente a jerarquía que se sitúa en el puesto arbitraria en contra de Grecia. España refleja 75 del ranking de las mujeres. mejores brecha de género oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros. Caso contrario a lo que sería Colombia, que ocupa el último puesto entre estos países.

RSE	<p>La RSE en Colombia se ha convertido en una oportunidad para que las empresas generen algo que vaya más allá del producto o servicio que ofrecen. A partir de la RSE, las empresas se acercan a sus clientes, escuchan sus necesidades, y venden una nueva imagen que necesariamente va a repercutir en la manera en la que sus clientes lo perciben.</p>	<p>En México, la RSE cumple integralmente con la finalidad de la empresa en sus dimensiones económica, social y ambiental en sus contextos interno y externo. Esta responsabilidad lleva, por tanto, a la actuación consciente y comprometida de mejora continua, medida y consistente que permite a la empresa ser más competitiva, no a costa de respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas, sino de las</p>	<p>En Chile se creó el Decreto N°60 el cual establece el primer Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible: reconociendo la importancia de que el crecimiento económico vaya de la mano de la protección al medio ambiente y un desarrollo social.</p>	<p>2.2.1.1.1 <i>España</i> <i>a es enormemente alto en las empresas de mayor tamaño. Una de cada dos empresas medianas y grandes tiene implantadas políticas y herramientas avanzadas en materia de RSE. España es el país que cuenta con mayor número de firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y es, además, uno de los principales emisores de memorias de sostenibilidad.</i></p>	<p>Para cada país la RSE se ha implementado con perspectivas diferentes, como se puede evidenciar, para el primero representa una oportunidad, para el segundo se manifiesta como una importancia, y para el tercero conllevar unas actuaciones y para el último busca concientizar su entorno.</p>
-----	---	--	---	---	---

comunidades y del
entorno, atendiendo las
expectativas de todos
sus participantes:
inversionistas,
colaboradores,
directivos, proveedores,
clientes, gobierno,
organizaciones sociales
y comunidad.

2.3 Diseño del modelo de medición de la diversidad de género y la RSE para empresas

Objetivo 3

El presente proyecto de investigación profesoral de la Universidad Mariana con la Mg. Carolina Reyes y el apoyo de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí con la Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent y la Universidad Rioja España con la Dra. Karen Watkins, pretende dar a conocer el diseño o modelo de la investigación para optar por el título de contador público de los coinvestigadores (Luna Álvarez Sara Catalina, Puetaman Benavides Angie Sofia y Riascos Guerrero Darly Camila), que por ende, tendrá continuidad con la segunda parte de la investigación y desarrollo del modelo para estudios más avanzados en el Posgrado y, en esa misma línea de ideas, poder optar por el título de la misma.

De acuerdo con la revisión documental y los indicadores de RSE, tomando como principal referente el índice GRI-G4. Se plantea el siguiente modelo:

Con base en un análisis empírico se puede analizar si la participación femenina en el consejo o como CEO, inciden en el nivel de cumplimiento de RSE en sus dimensiones ambiental, social y económica. Para medir el desempeño de las empresas se propone un índice basado en el índice del instituto Ethos y el GRI en su versión G4. Las ecuaciones [1], [2] y [3] muestran los modelos empíricos de nuestra investigación, mientras que la tabla 6 describe la medición de las variables integradas en los modelos. El modelo 1 muestra el impacto de la participación de mujeres en la RSE, el modelo 2, la influencia de una COB mujer en el cumplimiento de RSE, y el modelo 3 cómo incide una CEO mujer en el índice de RSE.

Ecuación 1.

$$RSE = \alpha_i + \beta_1 BS_i + \beta_2 BI_i + \beta_3 BoardGender_i + \beta_4 Duality_i + \beta_j [controls_i] + \mu_i$$

Ecuación 2.

$$RSE = \alpha_i + \beta_1 BS_i + \beta_2 BI_i + \beta_3 COBGender_i + \beta_4 Duality_i + \beta_j [controls_i] + \mu_i$$

Ecuación 3.

$$RSE = \alpha_i + \beta_1 BS_i + \beta_2 BI_i + \beta_3 CEOGender_i + \beta_4 Duality_i + \beta_j [controls_i] + \mu_i$$

Donde:

$\beta_j [controls_i]$ = Conjunto de variables de control (tamaño y edad de la empresa, años cotizando en la bolsa, rentabilidad de la empresa (ROA) y las variables dicotómicas para el sector industrial y el año de estudio)

μ_i = Término de error.

Para el diseño de la matriz de sostenibilidad, se tomó como referencia los aspectos que tienen en común el indicador GRI-G4 con los indicadores del Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE21), la Norma de aseguramiento AA1000APS, las normas del Social Accountability International (SAI) y el instituto Ethos, con el fin de obtener un indicador que aglomere todos los criterios en las dimensiones económica, social y ambiental.

Tabla 7 Definición y medición de las variables de estudio.

Variable	Definición	Fuente
Variable dependiente (RSE en sus tres dimensiones: ambiental, social y económica)		
RSE ambiental	Variable dicotómica que toma valor de 1 si la empresa realiza prácticas en RSE en materia ambiental y 0 en caso contrario. Los elementos que integran esta dimensión son: 1) Estrategias para el uso adecuado de materiales, energía y agua; 2) Estrategias para el control de emisiones, efluentes y residuos, 3) Cumplimiento de la normatividad en Biodiversidad, 4) Incorporación de mecanismos de reclamación medioambiental.	Prado Lorenzo, Sánchez y Gallego-Álvarez (2009); GRI (2015); AA1000APS (2008); Forética (2015), AECA (2009); Ethos (2016).
RSE social	Variable dicotómica que toma valor de 1 si la empresa realiza prácticas de RSE en materia social y 0 en caso contrario. Este índice se integra de las siguientes dimensiones y elementos: <i>Prácticas laborales y trabajo digno:</i> 1) Seguridad y salud ocupacional. 2) Capacitación y educación. 3) Igualdad de oportunidades. 4) Igualdad en retribución. <i>Derechos humanos:</i> 5) No discriminación. 6) Libertad de asociación y negociación. 7) Trabajo infantil.	Gazzola, Sepashvili y Pezzetti (2016); Bear, Rahman y Post (2010); GRI (2015) AA1000APS (2008); Forética (2015), AECA (2009); Ethos (2016).

-
- 8) Trabajo forzoso.
Sociedad
- 9) Comunidades locales.
- 10) Lucha contra la corrupción.
- 11) Prácticas para evitar la competencia desleal.
- 12) Cumplimiento del marco normativo.
Responsabilidad sobre productos
- 13) Salud y seguridad de los clientes.
- 14) Etiquetado de productos y servicios.
- 15) Comunicación de la mercadotecnia.
- 16) Privacidad de los clientes.

RSE económica	1) ROA= Utilidad operativa/Total Activos	Prado Lorenzo et al. (2009); Duque Orozco et al., (2013);
	2) Liquidez/Solvencia= Activos Circulantes/Pasivos Circulantes	Martínez León, Arcas Lario y García Hernández (2011);
	3) Endeudamiento Total = Pasivo total/Activo Total	Gil Álvarez (2004), Ibrahim y Angelidis (2011); Williams
	4) Variable dicotómica que toma valor de 1 si la empresa realiza ventas o tiene participación en mercados internacionales y 0 en caso contrario.	(2003); GRI, (2015); AA1000APS (2008); Forética (2015), AECA (2009); Ethos (2016).
	5) Porcentaje accionario.	
	6) Endeudamiento (Deuda a largo plazo/total activos)	
	7) Total, Endeudamiento (Pasivo Total/Activo Total)	
	8) Tamaño de la empresa (ln del total de activos de la empresa). Mill de usd.	

-
- 9) Rentabilidad ROA (Ingresos operativos/Valor en libros de los activos).
Rendimiento de la inversión
- 10) Retorno sobre el capital (ROE: Utilidad neta/Fondos propios)
- 11) Liquidez /Solvencia (Activos circulantes/Pasivos Circulantes)
- 12) Presencia internacional (1=sí;0=no)
-

Variables independientes

BS	Tamaño del consejo. Número de miembros principales que conforman el Consejo de Administración.	Pucheta-Martínez (2014); Samaha y Dahawy (2011).
BI	Independencia del consejo. Número de consejeros independientes/ Total de consejeros.	Martínez-León et al. (2011).
Duality	Dualidad COB-CEO. Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el COB y el CEO son la misma persona y 0 en caso contrario.	Rubín de Celis et al. (2015); Bear, Rahman, y Post (2010).
BoardGender	Porcentaje de mujeres que forman parte del Consejo de Administración. Número de mujeres en el Consejo de Administración/Total de Consejeros.	Bear, Rahman y Post (2010); Williams (2003).
COBGender	Variable dicotómica que toma valor de 1 si el COB está ocupado por una mujer y 0 en caso contrario.	Bernardi y Threadgill (2010); Williams (2003).

CEOGender	Variable dicotómica que toma valor de 1 si el CEO está ocupado por una mujer y 0 en caso contrario.	Bernardi y Threadgill (2010); Williams (2003).
VARIABLES DE CONTROL		
Tamaño de la empresa	Logaritmo Natural del Total de Activos	Gil Álvarez (2004).
Edad de la Empresa	Años de la empresa desde su constitución.	Gil Álvarez (2004).
Años cotizando	Tiempo que la empresa lleva cotizando en la Bolsa de Valores	Bear, Rahman y Post (2010).
Año objeto de estudio	Variable categórica que toma un valor numérico para cada año de estudio	Williams (2003).
Sector Industrial	Variable categórica que toma un valor numérico para cada sector industrial de acuerdo con la clasificación Industry Classification Benchmark (ICB): Industrial, Consumer Goods, Health Care, Consumer Services, Telecommunications, Utilities, Financials, Technology, and Basic Materials.	Bernardi y Threadgill (2010); Gandía (2008).

3 Conclusiones

La equidad de género es un término que principalmente fue creado para proteger y mantener un equilibrio de igualdad de derechos, recursos y oportunidades laborales y de crecimiento personal entre hombres y mujeres. Este término en el mundo empresarial y en especial en los países de Colombia, Chile, México y España, es de suma importancia puesto que la mayoría de las organizaciones concentran una escasa presencia de mujeres, aun sabiendo que este factor influye en gran medida en la toma de decisiones directivas.

La importancia de la Responsabilidad Social Empresarial para Colombia, Chile, México y España radica como un modelo actual que implementan las empresas, entidades u organizaciones para asumir el rol que desempeñan y los impactos positivos y negativos que dejan los resultados derivados de sus actividades frente a su medio que lo rodea, desde la sociedad hasta el medio ambiente. Por otro lado, la RSE pretende guiar a los negocios modernos, orientándolos en la competencia bajo un entorno sustentable como un nuevo estilo de vida, contribuyendo a la mejora de las condiciones del mercado, que les permite crecer cuidando de su medio.

En cuanto a la dimensión social, económica y ambiental de la RSE se refiere que existe una estrecha importancia con la equidad de género. Para empezar, la RSE se puede interpretar como el sistema de compromisos y acciones que buscan promover las organizaciones para su comunidad, para efectos del caso, es la responsabilidad que tienen las organizaciones, entidades o empresas frente a los derechos que recaen de manera igualitaria sobre hombres y mujeres al momento de ejercer labores en cargos administrativos. Se busca globalizar una brecha que garantice el acceso por igualdad de oportunidades para hombre y mujeres del poder ejercer cargos administrativos.

El aporte obtenido como resultado de esta investigación para la Universidad Mariana, es generar a los estudiantes de diferentes disciplinas la iniciativa de incursionar en nuevos temas que abarquen la Responsabilidad Social Empresarial y equidad de género con el propósito de dar relevancia a la participación, investigación, liderazgo social.

Cabe resaltar la importante alianza que se generó para llevar a cabo el propósito de este proyecto, obteniendo así la unión de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí con la Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent, la Universidad Rioja España con la Dra. Karen Watkins, y la Universidad Mariana con la Mg. Carolina Reyes Bastidas, además cuenta con la participación de los coinvestigadores de este proyecto.

El aporte que genera el presente proyecto de investigación para los estudiantes que aspiran al título de contaduría pública, es relevante y de gran impacto, teniendo en cuenta los factores económicos, sociales y ambientales. Partiendo del campo laboral que es la pieza clave de la estructura actual, la cual proyecta los principales problemas que afectan al desarrollo sostenible de las empresas colombianas, chilenas, mexicanas y españolas enfatizando su Responsabilidad Social Empresarial y Equidad de Género en sus respectivos territorios.

4 Recomendaciones

Los resultados obtenidos de la investigación sugieren establecer más políticas o leyes de Responsabilidad Social Empresarial en los países de Colombia, Chile, México y España, con el fin de mejorar en las organizaciones las tres dimensiones que integran la RSE, ambiental, social y económica.

De igual manera, se recomienda conformar consejos de administración y equipos directivos inclusivos, que permitan la representación equitativa de la mujer, erradicando la discriminación y la teoría del techo de cristal. Así mismo se incentiva a las empresas que cotizan en bolsa de valores de los diferentes países a promulgar mayor información tanto financiera como sostenible.

Este trabajo de investigación servirá para fomentar e incentivar a nuevos temas relacionados con los objetivos de Responsabilidad social empresarial y de Diversidad de Género, en diferentes ámbitos organizacionales, comparando e incorporando a diversos países, realizando actualizaciones de información y partiendo de años recientes.

Se recomienda que el profesional contable reconozca su obligación y compromiso con las posibilidades que tiene a su disposición de promover cambios en temas de equidad de género y RSE en las organizaciones para que así no solo favorezca la generación actual, sino que también a las futuras generaciones.

Las limitaciones de este trabajo constituyen una oportunidad para futuras líneas de investigación. En primera instancia la muestra está limitada a tres países Latinoamericanos y un país de Iberoamérica, por lo que se sugiere extender la muestra a otros países con entornos institucionales similares que generen impacto en la responsabilidad social empresarial y la equidad de género. En segunda instancia, el estudio se limita a empresas cotizadas en Colombia, Chile, México y España, por lo que sería interesante estudiar o llevar a cabo una línea de investigación que involucre más países con grandes impactos, o también a empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en bolsa de valores.

Referencias bibliográficas

- Bernardi, R. A; Threadgill, V. H. (2010). *Women directors and corporate social responsibility. Electronic journal of business ethics and organisation studies*, 15(2), 15-21.
- Bøhren, Ø.; Strøm, R. Ø. (2010). *Governance and politics: regulating independence and diversity in the board room. Journal of business finance & accounting*, 37(10), 1281-1308. doi:10.1111/j.1468-5957.2010.02222.x
- Buvinic, M.; King, E. M. (2007). *Smart economics. Finance & development a quarterly magazine of the IMF*, 44(2). <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2007/06/king.htm>
- Bufetes. (2017). ¿Qué es la RSE?, ¿hay empresas socialmente responsables en el país? Estas y otras preguntas te las responden en Bufetes.cl. <https://www.bufetes.cl/articulos/>
- Carnicer, P.; Bernal C.E.; Pérez P. M. (2011). *Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en consejos de administración: identificación de los Stakeholders. Cuadernos de Gestión*, 11(2), 49-72.
- Carter, D.; Simkins, B.; Simpson, W. (2003). *Corporate governance, board diversity and firm value*, *The Financial Review*, 38 (1), 33-53.
- CEMEFI. (8 de febrero de 2017). *Centro Mexicano para la Filantropía*. Obtenido de CEMEFI.
- David A; Carter B. J.; Simkins. W. Gary S. (2003) *Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. The Financial Review* 38 (2003) 33—53
<https://www.researchgate.net/profile/Betty-Simkins/publication/.pdf>
- Datosmacro.com. Expansión 7 de septiembre, 2021. Chile: Economía y demografía. <https://datosmacro.expansion.com/paises/mexico>

Datosmacro.com. Expansión. 7 de septiembre, 2021. España Economía y demografía.
<https://datosmacro.expansion.com/paises/mexico>

Datosmacro.com. Expansión. 7 de septiembre, 2021. México: Economía y demografía.
<https://datosmacro.expansion.com/paises/mexico>

Decreto 1930. (2013) Función Pública. Adopta la política nacional de equidad de género y se crea una comisión intersectorial por su implementación.
<https://www.funcionpublica.gov.co/Eva/Gestornormativo/>

Decreto 1930. (2013) Función Pública. Por la cual se adopta la política nacional de equidad de género y se crea una comisión intersectorial por su implementación.
<https://www.funcionpublica.gov.co/Eva/Gestornormativo/>

Duque, Y. V.; Martínez B. D. (2012). *Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral: Caso Bancolombia y BBVA*. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, 20(1), 171-187.

Erhardt, N.L.; Werbel, J.; Shrader, C.B. (2003). *Board of director diversity and firm financial performance*, Corporate Governance: An International Review, 11 (2), 102-111
https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1005&context=management_pubs

Franco García L. A. (2020) Tesis Nacional. *Participación de la mujer en los diferentes niveles decisorios de las ramas y órganos del poder público*. 24--144
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/>

Función Pública. (Informe sobre la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios del Estado colombiano 2017). <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/.pdf>

Ibrahim, N. y Angelidis, J. (1994). “*Effect of Boards Members’ Gender on Corporate Social Responsiveness Orientation*”, *Journal of Applied Business Research*, 10 (1), pp. 35-40
<file:///C:/Users/ASUSX5~1/AppData/Local/pdf>

Jamali, D.; Mirshak, R. (2007). *Corporate social responsibility (CSR): Theory and practice in a developing contry context. Journal of bussiness ethics*, 72(3), 243-262.

Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. (2006) Diario Oficial de la Federación.
<https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2015/03/ley-general-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres.pdf>

Ley 20348. (2009). Biblioteca del congreso nacional de chile (BCN). Resguarda El Derecho A La Igualdad En Las Remuneraciones. Tomado de
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1003601>

Ley 20820. (2015) Biblioteca del congreso nacional de chile (BCN). Crea El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas Legales.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1075613>

Ley 823. (2003). Función Pública. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. <Http://Www.Suin-Juriscal.Gov.Co/>

Ley 1496 (2011) Función Pública. Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/>

Martínez Inocencia M.; Arcas Lario N.; García Hernández M. (2016) *La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social*. 14-31
<https://www.redalyc.org/pdf/367/36718802007.pdf>

Oakley, J.G. Gender (2000). based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics* 27, 321–334
<https://doi.org/10.1023/A:1006226129868>

Pelled, L.; Eisenhardt, K.; Xin, K. (1999). *Exploring the black box: an analysis of work group diversity, conflict, and performance. Administrative science quarterly*, 44(1), 1-28.

Pacto Mundial Red Española. (7 de septiembre 2021). *La responsabilidad social empresarial en España.* <https://www.pactomundial.org/2019/02/la-responsabilidad-social-empresarial-en-espana/>

Ronald J. Burke. Davidson Marilyn J. (2016) *Women in management worldwide: Progress and prospects—An overview* <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31423090/pdf?>

Secretaria de Economía. (2012). NMX-SAST-26000-IMNC-2011/ISO 26000:2010 *Guía de Responsabilidad Social.* <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/comunidad-negocios/normalizacion/normalizacion-internacional/iso-26000/guia-de-responsabilidad-social>

Shrader, C.; Blackburn, V.; Iles, P. (1997). *Women in management and firm financial performance: An exploratory study*”, *Journal of Managerial Issues*, 9 (3), 355-372.
https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=management_pubs

Unión Europea. (2020) Informe general sobre la actividad de la unión europea
<https://op.europa.eu/webpub/com/general-report-2020/es/>

Wan, D.; Ong, C. H. (2005). *Board Structure, Process and Performance: evidence from public-listed companies in Singapore*, *Corporate Governance: An International Review*, 13 (2), pp. 277-290.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/>

Wang, J.; Coffey, B. (1992). *Board composition and corporate philanthropy. Journal of Business Ethics*, 11(10), 771-778.

Webb, E. (2004). *An examination of socially responsible firms' board structure*", *Journal of Management and Governance*, 8 (3), 255-277. <https://doi.org/10.1007/s10997-004-1107-0>

Anexos

Anexo A. Anexo de base de datos

A continuación, el modelo construido con las variables recopiladas:

Obs.	No.	País	Country	Company	Stock Symbol
------	-----	------	---------	---------	--------------

Año de constitución	Edad de la empresa	Fecha inscripción en bolsa	Años cotizando	Sitio web
---------------------	--------------------	----------------------------	----------------	-----------

Sector industrial	Año	Year	Tamaño del Consejo o Junta Directiva (número de consejeros)	Independencia del Consejo (% de consejeros independientes)	Dualidad COB-CEO
-------------------	-----	------	---	--	------------------

Índice de feminidad en el Consejo	Cantidad de Mujeres	Tiene Mujer (1) No Tiene Mujer (0)	Una o Más Mujeres	Dos o Más Mujeres	Tres o Más Mujeres
-----------------------------------	---------------------	------------------------------------	-------------------	-------------------	--------------------

COB (Mujer = 1; Hombre = 0)	CEO (Mujer = 1; Hombre = 0)	% de mujeres en el equipo	Family CEO (Si = 1; No = 0)	Age CEO	Educación CEO (1: > 12 años de escolaridad)
-----------------------------	-----------------------------	---------------------------	-----------------------------	---------	---

= 0)	= 0)	directivo	0)	Undergraduate, 2: (Postgraduate)
------	------	-----------	----	----------------------------------

Is CEO a Foreign? 1=Yes, 0=No	Change of CEO? 1=Yes, 0=No	Tenure (Años de experiencia del CEO en el cargo)	Empresa Controladora
-------------------------------	----------------------------	--	----------------------

% Accionario	Concentración Propiedad en los 10 primeros	Empresa familiar	Endeudamiento (Deuda a largo plazo/total activos)	Total, Endeudamiento (Pasivo Total/Activo Total)	Activos en Euros en millones de euros	Tasa de cambio a dólar
--------------	--	------------------	---	--	---------------------------------------	------------------------

Activos en Dólares en millones de dólares	Tamaño de la empresa (In del total de activos de la empresa). Mill de usd.	Rentabilidad ROA (Ingresos operativos/Valor en libros de los activos). Rendimiento de la inversión	Retorno sobre el capital (ROE: Utilidad neta/Fondos propios)	Liquidez/Solvencia (Activos circulantes/Pasivos circulantes)	Presencia internacional (1=si, 0=no)
---	--	--	--	--	--------------------------------------

Dimensión Ambiental					
Agua, energía y materiales	Emisiones, efluentes y residuos	Cumplimiento ambiental	Biodiversidad	Evaluación ambiental de proveedores	IMA

Dimensión Social						
Prácticas laborales y trabajo digno						
Empleo digno	Trabajador-Empresa	Seguridad y salud ocupacional	Formación y enseñanza	Diversidad e igualdad de oportunidades	Igualdad de retribución	SDS1

Dimensión Social				
Derechos humanos				
No discriminación	Libertad de asociación y negociación colectiva	Trabajo infantil	Trabajo forzoso	SDS2

Dimensión Social						
Sociedad						
Comunidades locales	Evaluación social de proveedores	Prácticas anticorrupción	Prácticas de competencia desleal	Políticas Públicas	Cumplimiento Normativo	SDS3

Dimensión Social					
Responsabilidad sobre productos					
Salud y seguridad de los clientes	Etiquetado de productos y servicios	Comunicaciones de la mercadotecnia	Privacidad de los clientes	SDS4	Cumplimiento Normativo

Anexo B. Aspectos administrativos

Recursos humanos.

- **Estudiantes coinvestigadores:** Sara Catalina Luna Álvarez, Darly Camila Riascos Guerrero y Angie Sofía Puetaman Benavides

- **Docente asesor:** Carolina Reyes Bastidas – Universidad Mariana

- **Docentes internacionales:**

Dra. Guadalupe del Carmen Briano Turrent - Universidad Autónoma de San Luis Potosí

Dra. Karen Watkins - Universidad Rioja España

Recursos físicos. Computador, Internet, Papelería, Transporte, Plataformas (meet), Celular, Universidad Mariana

Anexo C. Recursos económicos (presupuesto)

Presupuesto

Ítems	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Internet	10 horas	1.000	10.000
Hojas block	100 unidades	700	70.000
Carpeta			2.000

Anexo D. Cronograma

Cronograma	2021					2022				
	Sep.	Oct.	Nov.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Sep.	Oct.	Nov.
Identificación del tema.										
Definición del problema.	■									
Definición de la propuesta.	■									
Elaboración del anteproyecto										
Desarrollo del marco teórico	■									
Recolección de información		■	■							
Análisis de contenido de fuentes primarias y secundarias.				■						
Elaboración de instrumentos.					■					
Entrega del primer avance al comité de investigación.							■			
Ajuste a la propuesta										
Ajuste a la propuesta								■		

Entrega de propuesta al jurado evaluador	Orange
Sustentación de primer avance	Green
Aplicación de instrumentos	Green
Elaboración del informe	
Procesamiento de datos	Green
Interpretación de resultados.	Green
Elaboración de informe final.	Blue
Presentación del informe final.	Blue
Sustentación de informe final.	Blue
Entrega de informe y documentos a biblioteca.	Red