



Universidad **Mariana**

La diversidad de género en el consejo de administración y la responsabilidad social
empresarial en empresas cotizadas de Brasil

Diego Andrés Bolaños López

Vanessa Alejandra González Rodríguez

Adriana Sofía Narváez Villada

Liliana Gabriela Riascos Rosas

Universidad Mariana

Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas.

Programa de Contaduría Pública

San Juan de Pasto

2024

La diversidad de género en el consejo de administración y la responsabilidad social
empresarial en empresas cotizadas de Brasil

Diego Andrés Bolaños López

Vanessa Alejandra González Rodríguez

Adriana Sofía Narváez Villada

Liliana Gabriela Riascos Rosas

Informe de investigación para optar al título de: Contador Público

Asesora

Mg. Carolina Reyes Bastidas

Universidad Mariana

Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas.

Programa de Contaduría Pública

San Juan de Pasto

2024

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

Agradecimientos

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios por concederme salud, fortaleza y sabiduría para culminar esta meta y formarme como profesional, A mis padres que son y serán mi fuente de motivación, mi Madre Yolanda, por su papel fundamental, junto a ella logré la realización de nuestro tan anhelado sueño, gracias por caminar conmigo en todo momento, su apoyo incondicional y sus sabios consejos han sido esenciales en cada una de las decisiones tomadas en mi vida, a mi Padre Carlos Alberto, le debo mi resiliencia, su constante disciplina y por ser mi ejemplo, a pesar de los grandes desafíos que nos hemos enfrentado, pero juntos lo hemos logrado, le agradezco profundamente a mi asesora de grado, por su dedicación, constante apoyo, guía y todos sus consejos.

Gracias a cada uno de mis maestros, por su contribución y trasmitirme los conocimientos necesarios para poder hoy estar aquí, a mis compañeros, quienes se han convertido en mis amigos y cómplices, gracias por las historias compartidas, Por último, expreso mi gratitud a mi alma mater, La Universidad Mariana, que me ha exigido, pero al mismo tiempo me ha permitido alcanzar mi tan anhelado título profesional.

Diego Andrés Bolaños López.

Agradezco inicialmente a Dios, por darme fé y sabiduría, porque ha hecho su voluntad en mi vida permitiéndome lograr triunfos como este, siempre de su mano. A mis padres, por lo que me han enseñado, por ser mi motivación y porque han luchado incansablemente con su trabajo y amor infinito para que junto a mi hermana logremos estar más cerca de nuestros sueños. A mis demás familiares de quienes siempre he sentido apoyo incondicional.

De igual manera, agradezco a mis docentes quienes han cultivado en mis muchas enseñanzas que me llevaré para la vida. A mi asesora, quien ha estado presente para que este logro sea realidad. A mis compañeros que con esfuerzo y dedicación hemos conseguido llegar hasta este punto juntos sintiéndonos satisfechos del trabajo alcanzado. Y, por último, pero no menos importante a Lola,

mi compañera de cuatro patas que con su inocencia y amor ha sido un gran apoyo para mí.

Vanessa Alejandra González Rodríguez

Agradezco al Creador Jehová Dios por haberme dado los medios y cualidades para culminar mi carrera manteniendo mi amistad con él a pesar de mis circunstancias. Por darme la fortaleza que necesitaba a través de mi familia, mis hermanos testigos de Jehová, la congregación Bello Horizonte, profesores, compañeros de estudio y asesora de tesis que juntos hicieron que este recorrido sea agradable y enriquecedor para mí.

Adriana Sofía Narváez Villada

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la culminación de esta tesis. En especial, a mis padres y abuelita, quienes han sido mi sostén incondicional y fuente de inspiración a lo largo de este camino académico. Agradezco también a mis profesores y asesor de tesis por su dedicación, paciencia y profundo conocimiento, fundamentales para mi formación académica.

Igualmente, quiero reconocer y agradecer a mis compañeros de curso, con quienes compartí desafíos, logros y momentos excepcionales. Su apoyo y compañerismo fueron fundamentales durante este proceso de aprendizaje. Espero que esta expresión de gratitud refleje mi profundo respeto y aprecio hacia todos ustedes.

Liliana Gabriela Riascos Rosas

Dedicatoria

A Dios por hacer mi sueño posible, a mi madre Yolanda del Socorro por acompañarme y apoyarme en mi crecimiento profesional, su fortaleza es mi mayor inspiración, ¡este logro es nuestro!, En memoria de mis abuelitos Samuel y Esther que siempre me brindaron todo su amor, también al resto de mis familiares y amigos por su comprensión por las ausencias durante este proceso. Gracias.

Diego Andrés Bolaños López.

A Dios, quien me ha guiado y fortalecido a lo largo de estos años. A mis padres Cristian y Dennis; a mi hermana mayor Estefany, pues son quienes constantemente me recuerdan con amor el significado de persistencia, bondad y valentía. A mis compañeros, con quienes viví cada etapa de este bonito proceso, que hoy es un logro cumplido.

Vanessa Alejandra González Rodríguez

A JEHOVÁ DIOS, mis padres Mauricio y Adriana
A mi hermana Melissa, abuelos, amigos y hermanos en la fe quienes
fueron mi apoyo y consuelo a lo largo de este camino.

Adriana Sofía Narváez Villada

Este logro se lo dedico en primer lugar a Dios, quien me ha brindado la fortaleza y sabiduría en todo momento. A mi padre, madre y abuelita, cuyo amor incondicional y guía constante han sido mi faro en los momentos de duda y desafío.

Liliana Gabriela Riascos Rosas

Contenido

Introducción	12
1. Resumen del proyecto	16
1.1 Descripción del problema.....	17
1.1.1 Formulación del problema	19
1.2 Justificación.....	19
1.3 Objetivos	21
1.3.1 Objetivo general	21
1.3.2 Objetivos específicos.....	21
1.4 Marco referencial o fundamentos teóricos	22
1.4.1 Antecedentes	22
1.4.1.1 Internacionales.	22
1.4.1.2 Nacionales.	25
1.4.1.3 Regionales.	28
1.4.2 Marco teórico	29
1.4.3. Marco conceptual	41
1.4.4 Marco contextual.....	46
1.4.5 Marco legal.....	53
1.5 Aspectos metodológicos.....	59
1.5.1 Paradigma de investigación.....	59
1.5.2 Enfoque de investigación	59
1.5.3 Tipos de información	60
1.5.4 Tipo de investigación	60
1.5.5 Población y muestra	60
1.5.6 Técnica e instrumentos de recolección de información	61
1.5.6.1 Instrumentos de investigación.....	61
1.5.6.1.1 Análisis de contenido.	61
1.5.6.1.2 Matriz de información.....	62
2. Resultados	63
2.1 Diversidad de género en empresas cotizadas en Brasil.....	63

2.2 Responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas en Brasil.....	70
2.3 Relación entre la diversidad de género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas cotizadas de Brasil	82
3. Conclusiones	91
4. Recomendaciones.....	93
Referencia bibliográfica	95
Anexos.....	111

Índice de Tablas

Tabla 1. Población objeto de estudio	61
Tabla 2. Diversidad de género en empresas cotizadas en Brasil.....	65
Tabla 3. Responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas en Brasil – Dimensión económica.....	72
Tabla 4. Responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas en Brasil – Dimensión social y ambiental	78
Tabla 5. Relación entre la diversidad de género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas cotizadas de Brasil.....	83

Índice de Figuras

Figura 1. Mujeres en el Consejo de Administración y en la Alta dirección	48
Figura 2. Información accesible sobre RSE en el período comprendido entre los años 2010-2016 a través de cinco ámbitos de análisis de Brasil que incluyen la academia, la administración y las empresas	52
Figura 3. Promedio histórico de diversidad de género en el consejo de administración en empresas cotizadas de Brasil.....	66
Figura 4. Promedio porcentual de mujeres en el equipo directivo en empresas cotizadas de Brasil 2010-2022.....	67
Figura 5. Promedio histórico de diversidad de género en el equipo directivo en empresas cotizadas de Brasil.....	68
Figura 6. Promedio indicador de endeudamiento.....	73
Figura 7. Promedio indicador ROA	74
Figura 8. Promedio indicador ROE.....	75
Figura 9. Promedio indicador de liquidez	76
Figura 10. Promedios generales de la dimensión económica.....	78
Figura 11. Promedio de la dimensión social	79
Figura 12. Promedio de la dimensión ambiental.....	80
Figura 13. Promedios generales de las dimensiones social y ambiental.....	81
Figura 14. Relación mujeres en el consejo y equipo directivo con el endeudamiento	85
Figura 15. Relación mujeres en el consejo y liquidez.....	86
Figura 16. Relación mujeres en el consejo con el ROA y ROE.....	87
Figura 17. Relación de mujeres en el equipo directivo con el ROA y ROE.....	87
Figura 18. Relación de mujeres en el consejo y equipo administrativo con la dimensión social ..	88
Figura 19. Relación de mujeres en el consejo y equipo administrativo con la dimensión ambiental	89

Índice de Anexos

Anexo A. Listado de empresas seleccionadas.....	111
---	-----

Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Gobierno Corporativo son conceptos que han tenido gran trascendencia dentro de las organizaciones. Según la ISO 26000 (2010), la RSE se traduce como “La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente” (p. 3), es decir, la RSE es una forma de gestión en la cual las empresas operan teniendo en cuenta no solo aspectos financieros, sino que su trascendencia está orientada a alcanzar un equilibrio en las dimensiones sociales, ambientales y económicas. Desde este punto de vista la empresa toma conciencia y acciones sobre el impacto que genera en el ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, el Gobierno Corporativo, según Garzón (2021), se lo puede definir como “la forma en la que se gobierna la empresa, y con qué propósito. Se refiere a las prácticas y procedimientos para tratar de asegurar que la empresa se lleve de tal manera que consiga sus objetivos” (p. 165). Por ende, el Gobierno Corporativo tiene como objetivo lograr un control eficiente en la gestión y buenas prácticas empresariales las cuales se caracterizan por la ética, transparencia de la información financiera, la protección de los derechos de los accionistas, entre otras, con el fin de asegurar la confianza de los diferentes grupos de interés (stakeholders).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y el buen Gobierno Corporativo se relacionan en el logro de objetivos de la organización, siempre desde un enfoque de beneficio ambiental, económico y social, dónde la diversidad de género se encuentra interrelacionada, puesto que al integrar esta práctica dentro de las organizaciones aporta a mitigar la discriminación, exclusión y todo tipo de sesgos, teniendo un mejor ambiente laboral donde los trabajadores podrían operar sin tener en cuenta diferencias, sino al contrario, aprovechando las capacidades de cada individuo. Esto además de aportar en temas internos de la organización para la obtención de objetivos, también tiene beneficios externos puesto que la participación de las mujeres da a la entidad mejor reputación en el mercado, que implica mejoramiento en el sector financiero y de inversiones por parte de los grupos de interés (Cristancho y Ochoa, 2022). El Gobierno Corporativo contribuye a lo mencionado, ya que en la emisión del Código de Buen Gobierno Corporativo se han incorporado prácticas para la reducción de la brecha existente en las oportunidades de trabajo para hombres y

mujeres, así como para que exista diversidad de género y conocimiento en la composición del consejo de administración (Martínez-García et al., 2020).

La globalización y el creciente auge de empresas han generado que se haga un uso desproporcionado de los recursos naturales y talento humano, generando así que el enfoque de las organizaciones evolucione a que sus intereses ya no se centren únicamente en el beneficio económico, sino que su interés trascienda de ello. Es por eso, que hoy en día, para que una empresa sea competitiva y progrese con el tiempo, es importante que brinde un valor agregado que impacte de manera exponencial en las diferentes áreas, lo cual se puede lograr con la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial y Gobierno Corporativo.

La mentalidad de los empresarios se ha tenido que transformar con el paso del tiempo, adaptándose a los nuevos cambios sociales, ambientales y económicos, donde se tiene que velar por alcanzar y evaluar un equilibrio en diferentes dimensiones, por esta razón las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial y Gobierno Corporativo son importantes, ya que la sociedad cada vez está más interesada en el cuidado del medio ambiente, defender los derechos humanos, dar un trato justo y equitativo a las personas sin discriminarlas por sus creencias, religión, raza, origen nacional o familiar, lengua, preferencia sexual, opinión política o filosófica.

Si bien la responsabilidad social y el Gobierno Corporativo han hecho que las empresas deban cambiar sus objetivos, las normas y procedimientos llevados por los diferentes organismos dentro de la misma, la RSE es un acto voluntario, el cual va más allá del cumplimiento de la ley, ya que, son las empresas las que asumen por sí mismas seguir las formas y lineamientos de gestión para mejorar su competitividad en el mercado, aportar a la sociedad y al medio ambiente.

Por tanto, estos aspectos organizacionales son responsabilidad de los diferentes profesionales dentro de las empresas, como el contador público, la junta directiva y demás cargos de alta gerencia, puesto que, son quienes se encargan de la gestión de la mayor parte de movimientos, determinación de políticas y toma de decisiones. Frente a estos cambios, dichos profesionales se han visto en la obligación de adaptarse y ejercer de manera integral, donde no solo se limiten al factor técnico de sus profesiones, sino al contrario, a ofrecer soluciones que contribuyan a las buenas prácticas y a

las nuevas tendencias que se enfocan en la sostenibilidad, demostrando así su relevancia en la implementación efectiva del Gobierno Corporativo (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2023).

Este tema social y empresarial ha tenido impacto internacional de tal manera que el ISSB emitió en el año 2023 dos estándares importantes, que son el IFRS S1 y IFRS S2, que según las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS, 2023) esta práctica “marca el inicio de una nueva era de divulgaciones relacionadas con la sostenibilidad en mercados de capitales de todo el mundo [reforzando] la confianza en las divulgaciones sobre la sostenibilidad de las empresas para informar a los inversionistas” (p. 1). Lo cual indica que la normatividad y regulaciones de la contabilidad se comprometen cada vez más con la Responsabilidad Social Empresarial, incluyendo también al Gobierno Corporativo y por ende la diversidad de género, puesto que estas prácticas incluyen que el contador además de tener un compromiso con su entorno social y ambiental, también desarrolle mayor responsabilidad en su fe pública, ofreciendo información financiera, oportuna, comparable, comprensible y verificable para los diferentes grupos de interés como inversores, trabajadores, proveedores, entre otros.

Por otra parte, la Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en un tema relevante en los países de América Latina y el Caribe. Con lo cual, se puede llegar a una afirmación y es que la responsabilidad social toma aún más importancia en estos países, ya que, desde hace varios años atrás hasta la actualidad estos se encuentran envueltos en una serie de problemáticas y condiciones en las diferentes áreas económicas, sociales, raciales, territoriales, entre otras.

Las empresas latinoamericanas en su proceso de implementación de buenas prácticas presentan algunos inconvenientes, puesto que varias de ellas no logran diferenciar y categorizar sus actuaciones de manera correcta entre la filantropía y la responsabilidad social, dado que no se someten a los modelos de gestión y lineamientos de RSE, sino, al contrario, mantienen sus formas de gobierno, pero realizando actuaciones esporádicas para ayudar a las condiciones de su entorno.

Ahora bien, en Latinoamérica, se presentan hechos de desigualdad de género en la composición de la Alta Dirección de las empresas, como lo es dentro del Consejo de Administración, y se refleja

en la ocupación de los cargos de la Junta Directiva conformada en su mayoría por hombres, esto podría dejar de lado las oportunidades que tienen las mujeres para crecer en el mundo laboral. Es por ello que la RSE y el Gobierno Corporativo son esenciales para que las empresas se apoyen en la diversidad de género respecto a las condiciones de contratación, asignación de cargos y responsabilidades, aspectos salariales, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, sobre cómo Latinoamérica está en desarrollo para aplicar buenas prácticas empresariales, en cuanto a Gobierno Corporativo, dentro de los países con mejores resultados y que se han acercado a un buen cambio se encuentra Brasil. Según un estudio realizado por García y García (2021), Brasil y México son los países que cuentan con más empresas que divulgan información relacionada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Latinoamérica.

Siendo Brasil un país interesado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de sus actividades empresariales deberá tener buenas prácticas relacionadas con el objetivo número 5 denominado “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” el cual se relaciona con la diversidad de género en el Consejo de Administración de las empresas. Es por ello que se describirá a continuación la relación de la Diversidad de Género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en Empresas Cotizadas de Brasil durante el periodo 2010-2022, a través de la recolección y el análisis de contenido de la base de datos que fue desarrollada a partir de los informes publicados por las empresas de Brasil que son el objeto de estudio, puesto que la Responsabilidad Social Empresarial y Gobierno Corporativo son herramientas claves para contribuir al desarrollo sostenible de las empresas y aportar al bienestar social, económico y ambiental de los países reduciendo los impactos negativos que se generen debido a sus actividades.

1. Resumen del proyecto

En la presente investigación se analiza la relación entre la diversidad de género en los consejos de administración y la RSE en empresas cotizadas en Brasil durante el período 2010-2022. A través de un enfoque cuantitativo y descriptivo, se examinó el contenido de los informes corporativos mediante la construcción de una base de datos que incluye variables sobre la diversidad de género en los consejos de administración y equipos directivos, así como los componentes de las tres dimensiones de la RSE. Los resultados revelan una relación positiva entre la participación femenina en puestos de liderazgo y la RSE, aunque se identificaron indicadores donde no se pudo establecer una relación directa con la diversidad de género en el consejo de administración y altos cargos.

Estos hallazgos respaldan la teoría de los stakeholders, la teoría de la masa crítica y la teoría de la agencia, confirmando que la inclusión de mujeres en los órganos de decisión mejora la calidad de las decisiones, atiende mejor los intereses de los stakeholders, y genera beneficios financieros sostenibles a largo plazo. Se recomienda seguir promoviendo la diversidad de género en los órganos de gobierno corporativo, donde el papel de los contadores públicos es esencial para impulsar avances en sostenibilidad y alcanzar objetivos corporativos y sociales a nivel global

Palabras clave: Diversidad de género; Responsabilidad Social Empresarial; Consejo de administración; Empresas cotizadas; Brasil; Teoría de los stakeholders; Teoría de la masa crítica; Teoría de la agencia.

1.1 Descripción del problema

Algunos autores ubican el comienzo de la evolución de la RSE hacia finales del siglo XIX, bajo los movimientos del cooperativismo y asociacionismo, que buscaban ajustar el funcionamiento de las empresas con aportes a la sociedad, apoyo a las comunidades, y el fomento de equidad y de justicia (Suarez et al., 2009). La segunda revolución industrial trajo consigo que las empresas trabajaran de una manera no convencional ocasionando así aspectos como la explotación de los trabajadores y la generación de pocos estándares de salud y seguridad en el trabajo por las condiciones ineficientes e inseguras en las que operaban los colaboradores, dado a esto, se podría concluir que la RSE nace bajo las necesidades y el mal ambiente laboral para así marcar un antes y después en las empresas donde debían ejecutar sus actividades bajo prácticas éticas y socialmente responsables (Acosta et al., 2020).

Por otra parte, con el propósito de mejorar las condiciones y relaciones laborales de los trabajadores, surgió en 1919 la Organización Internacional del Trabajo y en cuanto a la poca conciencia social y otras diferencias, en 1948 la Declaración de los Derechos Humanos, lo que también fue base para promover la ONU y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Si bien estos marcos referenciales fomentaron la justicia social y laboral, el entorno empresarial mundial sigue presentando índices de discriminación hacia el género femenino en el ámbito laboral generando que la Responsabilidad Social Empresarial se enfrente a varios desafíos que requieran de acción coordinada y responsable en todas las empresas y actores involucrados, pues a esto se suman dificultades como crisis económicas, pobreza, cambio climático y otros problemas sociales y ambientales en varios países.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) presenta una gran problemática que radica en la falta de aplicación universal que oriente al buen comportamiento de las empresas con diferentes contextos, normas y expectativas en los países y regiones. Sin embargo, es uniforme en abarcar por lo general cuatro temas, los cuales son de índole laboral, económico, ambiental y social. En consideración al tema laboral, se ha evidenciado que son muy pocas o nulas las veces en las que

las mujeres hacen parte de cargos de alta dirección por numerosas barreras (González, 2023), esto se articula con la desigualdad de género y la insensibilidad a los derechos del trabajo digno y justo (Martínez, 2020).

La diversidad de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas en bolsa es una cuestión importante para la igualdad de oportunidades, la representación y el rendimiento de las empresas que llevan la delantera. La falta de diversidad de género en los consejos de administración puede tener consecuencias negativas para la innovación, la gobernabilidad, la responsabilidad social y el desempeño financiero de las empresas. Esta problemática se evidenció reflejada en Brasil, durante el año 2019 donde más del 50% de las empresas cotizadas en bolsa hasta el año 2019 no contaban con representación del género femenino en el consejo de administración (EL PAÍS, 2019). Algunos de los factores que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo son los estereotipos de género, la discriminación, el sesgo inconsciente, la falta de redes y mentores, la conciliación entre la vida laboral y familiar, y la escasez de divulgación sobre políticas y normas que fomenten la equidad de género (Reyes et al., 2020).

Este tipo de problemas son de impacto internacional, y en Latinoamérica se destaca Brasil como uno de los países más grandes y poblados, donde el compromiso de las empresas con el desarrollo sostenible, la justicia social y el respeto al medio ambiente es fundamental. No obstante, tiene varios inconvenientes, los cuales se deben seguir haciendo frente para mitigar y/o erradicar problemas como los siguientes: la desigualdad social y económica, la exclusión y la violencia, la deforestación y la pérdida de biodiversidad, la corrupción y la falta de transparencia, y el que sea un número reducido de empresas en el mundo que siguen correctamente los principios y lineamientos de la RSE pues con ello se reducen las posibilidades de alianzas internacionales con empresas que fomenten sus mismos principios.

Dicho esto, de la mano de la Responsabilidad Social Empresarial, se encuentra el Gobierno Corporativo. Según historiadores, la trascendencia del Gobierno Corporativo en el mundo se acentuó a partir de 1932 convirtiéndolo en un tema de gran interés para diversos sectores de la sociedad, comenzando por Estados Unidos desde las empresas del sector de transporte y comunicaciones. La dirección ineficiente de aproximadamente 88 corporaciones importantes

impulsó a autores como Berle y Means (2017) en su obra *The Modern Corporation and Private Property* recomendaran “mejorar la información suministrada a los accionistas y establecer mecanismos de control sobre los gerentes” (Garzón, 2021, p. 52). Aquello generó la promulgación de la ley *The Securities Act* en la que se requería que las empresas que cotizaban en bolsa publiquen su información más comprensible y detallada para sus inversores, que además ha venido perfeccionando la regulación contable y financiera (Baliño, 2021). Con el tiempo se fue observando que al no estar definidas por escrito las responsabilidades corporativas, fue común que no se cuestionaran, ni evaluaran qué tan efectivas y eficientes eran sus prácticas. Por ello, hubo escándalos empresariales relacionados con contabilidad falsa, malversación de fondos (Núñez, 2021). Hoy, el Gobierno Corporativo es una herramienta tan necesaria para la dirección de empresas cotizantes, que países como Brasil han visto la necesidad de fortalecer sus prácticas corporativas para un control efectivo y crecimiento de las empresas.

1.1.1 Formulación del problema

- ¿Cuál es la relación entre la diversidad de género en el consejo de administración y la RSE en las empresas cotizadas de Brasil durante 2010-2022?

1.2 Justificación

Esta investigación es importante porque tiene en cuenta dos de las prácticas más representativas en las empresas hoy en día, que son la Responsabilidad Social Empresarial y el buen Gobierno Corporativo las cuales permiten la inclusión, diversidad de género, mejoramiento interno en los procesos y en la toma de decisiones.

Las empresas que implementan estos dos modelos de gestión tienden a desarrollar buenas políticas, estatutos y estructura organizacional enfocada en la transparencia, confianza y rendición de cuentas, que les permitirán atender las necesidades de sus diferentes grupos de interés, además, las empresas al llevar a cabo estos procedimientos, llegarán a ser más competitivas dentro del mercado, puesto que la comunidad y los posibles aliados comerciales siempre buscarán pactar con empresas que tengan prácticas sólidas y que contribuyan al desarrollo sostenible.

Teniendo en cuenta lo anterior, al hablar sobre una buena estructura organizacional, equidad e igualdad de género según López et al. (2023). Durante varios años, el tema del género ha sido objeto de intensos debates y reflexiones, especialmente en lo que respecta a los roles que hombres y mujeres desempeñan en la sociedad y en el ámbito empresarial razón por la cual hace tiempo se está trabajando para reconocer y garantizar en igualdad de condiciones sus derechos, independientemente del género. A partir de esto se puede establecer la contribución de la presente investigación, ya que ésta pretende concientizar a los lectores sobre la brecha existente en el ejercicio profesional de las mujeres con presencia en altos cargos como la gerencia o en los consejos de administración, cargos que tienen un impacto en la toma de decisiones dentro de la entidad; así como también es importante determinar la importancia del género femenino en los puestos de alta dirección, donde es indispensable que prime temas de relevancia como la remuneración, condiciones de trabajo, reconocimientos, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, es menester mencionar que el Gobierno Corporativo es un factor significativo en el desarrollo de este tema dentro de las organizaciones, puesto que este permite que se tenga una correcta gestión y control en las mismas, cuando, por ejemplo, se realizan políticas de talento humano y el reclutamiento se hace de manera objetiva, es decir considerando las especificaciones y necesidades del cargo y no por creencias limitantes, lo cual, ha contribuido a que se minimice la desigualdad por género.

El tema anteriormente expuesto es competencia de los diferentes órganos de gobierno de una organización, y por supuesto, del contador público. En este contexto, este estudio aporta a la formación del contador público, ya que le corresponde desarrollar un conocimiento más amplio que abarque diferentes áreas, para lo cual necesita un aprendizaje y actualización continua acerca de la normativa, tecnología, cambios sociales e incluso ambientales, lo cual, de cierta manera se deriva el hecho de que la profesión contable ha desarrollado un nuevo enfoque que abarca esos temas y es la denominada “contabilidad social y ambiental” que vela por dar a conocer cómo han incidido las acciones económicas de las empresas en la comunidad, es decir, consiste en proporcionar información que incorpore aspectos sociales, ambientales y económicos, por lo cual el contador cuenta con la responsabilidad de realizar un control, medición, evaluación y

elaboración de políticas, procedimientos y objetivos de dichos hechos, permitiendo así que el contador público logre aportar al cumplimiento de los ODS, específicamente en el ODS 5 que trata sobre la igualdad de género y empoderamiento sobre la mujer para que estas puedan ejercer roles de liderazgo y hacer parte de la toma de decisiones dentro de una entidad sin que se vulneren sus derechos (Actualícese.com, 2022) y al ODS 8, donde se habla de la importancia que tiene la dignificación en el trabajo, para mejorar las condiciones y ambiente laboral.

La investigación es relevante para los consejos de administración, directorio y demás órganos de gobierno para establecer políticas que contribuyan a una buena gobernanza corporativa, así como también para generar adecuadas estrategias empresariales, logrando la identificación de riesgos, transparencia, posicionamiento en el mercado y principalmente la permanencia de la empresa a través del tiempo.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la relación de la Diversidad de Género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en Empresas Cotizadas de Brasil durante el periodo 2010-2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Revisar la evolución de las empresas brasileñas en el tema de diversidad de género durante 2010-2022.
- Revisar la evolución de las empresas brasileñas en el tema de Responsabilidad Social Empresarial durante 2010-2022.

- Describir la relación entre la diversidad de género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas cotizadas de Brasil.

1.4 Marco referencial o fundamentos teóricos

1.4.1 Antecedentes

1.4.1.1 Internacionales.

Título: “Análisis de la responsabilidad social corporativa de las empresas del IBEX 35 y su evolución a lo largo de la historia”

Autores: Herreros Remeseiro, D. (2015).

Universidad: Universidad Pontificia ICAI ICADE Comillas Madrid

Año: 2015

Objetivo general: Medir el impacto y la importancia que tiene la RSC en las empresas del IBEX 35. También va a resultar interesante comparar el uso de la RSC entre unas empresas y otras de diferentes sectores.

Conclusión: A través de la investigación realizada a algunas empresas del IBEX 35, se concluyó que la RSC es importante para el desarrollo sostenible de estas empresas y aunque se realizan inversiones, se podría ver un aumento en el mismo al tener en cuenta todas las empresas que componen a IBEX 35. Por otra parte, la investigación arrojó que hasta el 2015, se debía implementar la RSC de manera efectiva y no solo con actividades, ya que las políticas encaminadas a la RSC no eran suficientes hasta el año en que se desarrolló la investigación.

Aporte: La presente investigación tiene como uno de sus fines medir el impacto e importancia de la RSE en las empresas del índice bursátil de España, organización que mide el comportamiento

de las empresas más negociadas en España para lo cual investiga cómo ha sido el proceso de implementación de las mismas y por tal razón tiene una afinidad con la investigación que se pretende llevar a cabo, pero esta vez centrada en empresas de BRASIL que puede ser útil para determinar en este país y en las empresas objeto de estudio cómo es su evolución.

Investigación: “La perspectiva de género en la dimensión Sociocultural de la gestión sustentable en las empresas”

Autores: Verdolini, V. S. (2022)

Universidad: Universidad Nacional de la Plata

Año: 2022

Objetivo general: Analizar el grado de involucramiento de las empresas socialmente responsables en temáticas de género

Conclusión: Con miras a dar respuesta a los objetivos propuestos se presentaron hallazgos que fueron los resultados que arrojó la investigación, por otra parte, también se compartieron las recomendaciones para mitigar la carencia de diversidad de género. Posteriormente se compartieron las limitaciones que se presentaron al momento de realizar la investigación y finalmente se brindaron ideas que se podrían tener en cuenta en futuras investigaciones.

Aporte: Esta investigación aporta significativamente, ya que busca determinar la cohesión existente en las empresas en cuanto a la diversidad de género y las prácticas de la RSE, donde a través de la presentación de los informes de sostenibilidad se podrá determinar si dentro de las prácticas de RSE existen actividades orientadas a la diversidad de género en las empresas y en los puestos de alta dirección. Por otra parte, también presenta diferentes criterios de análisis que pueden ser utilizados para interpretar los instrumentos de recolección de información.

Investigación: “Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturas locales”

Autores: Heller, L. (2012).

Universidad: Universidad de Buenos Aires

Año: 2012

Objetivo general: Analizar los principales factores de gestión de diversidad de género que inciden en las empresas de diferentes sectores que operan en Argentina y proponer actividades que pueden contribuir a superar la brecha existente.

Conclusión: La investigación permitió cumplir con el objetivo general, pero a su vez amplió las perspectivas que se tuvieron en un inicio. Lo cual conlleva a que se presentaran los hallazgos que se obtuvieron en el desarrollo de cada uno de los objetivos específicos a través del análisis de la información sobre la segregación organizacional en las diferentes empresas, lo que implica comprender cómo se alinean los cargos con las características y estructura de la empresa.

Aporte: En la investigación actual, esta tesis es de ayuda, ya que presenta algunas problemáticas en cuanto a género en corporaciones de Argentina, así como las posibles soluciones que se pueden incorporar para mitigar las mismas, que es un trabajo similar al cual se pretende llegar con la presente investigación.

Título: “Diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas para la Responsabilidad Social Empresarial. Revisión sistemática de la literatura”

Autores: Arestegui Cisneros, X. S. (2020)

Universidad: César Vallejo

Año: 2020

Conclusión: La diversidad de género sí repercute positivamente en las actividades de Responsabilidad Social Empresarial, ya que permite tener mayores perspectivas, un desarrollo de actividades conjuntas cuando las mujeres son las que ejercen la gerencia, y, además, las investigaciones han aumentado en temas de iniciativas respecto a la diversidad de género.

Aporte: La investigación es de utilidad dado que se presentan diferentes investigaciones y análisis respecto a la incidencia de la diversidad de género y edad en los puestos de alta dirección. Adicionalmente, brinda la relación entre la diversidad de género y la Responsabilidad Social Empresarial lo cual contribuye en la recolección de datos para un análisis con mayores perspectivas.

1.4.1.2 Nacionales.

Investigación: “Género y Responsabilidad Social Empresarial”

Autores: Vargas Castillo, S. J. (2019)

Universidad: Universidad del Valle - Sede San Fernando

Año: (2019)

Objetivo general: “Identificar los estereotipos de género que se evidencian en las prácticas de RSE de una Pyme del sector industrial a nivel directivo y operativo.”

Conclusión: A partir del recurso aplicado en una empresa industrial de Cali, se pudo determinar que los entrevistados poseen diferentes estereotipos y opiniones sobre las mujeres en el sector laboral, muchos de ellos comentan que, en el trabajo como operarios, el género predominante es el masculino, ya que cuentan con mayor fuerza física para realizar las diferentes labores diarias. Por otro lado, en cuanto a la dirección según el estudio realizado, la mujer tiene un gran papel en este

cargo dependiendo del enfoque que tenga cada empresa, dado que, si la empresa le da relevancia a la filantropía y prácticas de caridad, la mujer tendrá mayor participación por las características que posee; en caso contrario, si la empresa está orientada al factor económico, el hombre será quien tenga mayor presencia.

Aporte: Este trabajo de grado aporta a la investigación dado a que da una visión aún más amplia y directa sobre cómo influyen las creencias y opiniones de los diferentes operarios sobre el papel de la mujer dentro de una organización, dando a conocer cuáles son los sesgos más comunes a la hora de incluir al género femenino y sus capacidades en los distintos cargos de una entidad.

Investigación: “Efecto de la mayor participación de mujeres en la gerencia de empresas sobre la rentabilidad”

Autores: Rojas Mendieta, A. M., & Mora Vargas, C. (2022)

Universidad: Universidad del pacifico

Año: (2022)

Objetivo general: “Recopilar diferentes estudios que evalúen el efecto de la mayor participación de mujeres en los altos puestos ejecutivos sobre el desempeño de la empresa en economías tanto desarrolladas como emergentes.”

Conclusión: Teniendo en cuenta las investigaciones realizadas y los diferentes documentos se pudo determinar que los resultados varían según las empresas, sus integrantes y políticas. Sin embargo, hay puntos relevantes, como el hecho de que se asegura que las empresas innovadoras son aquellas que cuentan con mayor participación de mujeres en gerencia, dado a que están abiertas a la creatividad, soluciones y puntos de vista que ellas poseen. Por otro lado la conclusión del tema específico sobre el efecto de las mujeres en la rentabilidad de las empresas, es que cuando se trata de trabajo interfuncional y hay comunidad de mujeres en otros cargos como lo son las empresas industriales, la participación femenina dentro de la gerencia es incidente y relevante en cuanto a la

rentabilidad de una organización, dado a que ellas tienen características como el ser comunicativas, cooperativas inspiradoras para las demás operarias, lo cual hace que la motivación dentro de la entidad sea más alta y por ende, sus resultados también.

Aporte: Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación aporta al presente trabajo de grado dado a que funciona como un soporte y argumento sólido para sostener los objetivos y contenido del mismo, puesto que muestra con sus resultados la importancia de tener a las mujeres en el Gobierno Corporativo de una entidad, ya que además de impactar positivamente a la organización con sus resultados, como lo es la rentabilidad, también aporta al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, haciendo que la mentalidad y los sesgos creados a lo largo tiempo por empresarios y colaboradores puedan transformarse para hacer a la diversidad de género como un factor clave dentro de las organizaciones.

Título: “Igualdad de género en cargos directivos dentro de la profesión contable, desempeño y competitividad en las organizaciones”

Autores: Melo Castro, Y. (2021)

Universidad: Universidad Militar Nueva Granada

Año: (2021)

Objetivo general: “Analizar la equidad de género en cargos gerenciales dentro de la profesión contable, medir el desempeño de la mujer y el impacto de su presencia en las organizaciones.”

Conclusión: Al realizar la investigación se pudo concluir que hay aspiraciones de igualdad de género en la profesión contable teniendo en cuenta el aumento de mujeres inscritas en la Junta Central de Contadores. Los investigadores dan a conocer que se debe tener conciencia del gran potencial desperdiciado al crear una barrera limitante de las mujeres en altos cargos, puesto que se ha comprobado sus capacidades de administración financiera y liderazgo, además teniendo en cuenta que durante la investigación se pudo determinar que las mujeres tienen frentes de trabajo en puestos como: auxiliares, asistentes, analistas, profesionales junior, profesionales senior,

especialistas, y Junta Directiva o Consejo de Administración.

Aporte: La investigación aporta al presente trabajo de grado puesto que al tener como tema principal la diversidad de género como responsabilidad social y buenas prácticas de Gobierno Corporativo, no se deja de lado la profesión contable, dado que como profesionales además de ser íntegros y mostrar responsabilidad frente a dichos temas dentro de una organización, también son protagonistas de este movimiento de diversidad de género, donde por muchos años la profesión contable ha sido liderada por hombres en el amplio campo laboral, pero que en la actualidad se ha desarrollado teniendo en cuenta los diferentes cambios sociales.

1.4.1.3 Regionales.

Título: “Diversidad de género en el consejo y su incidencia en la responsabilidad social en empresas cotizadas de Colombia y México”

Autores: Reyes Bastidas, C., Briano Turrent, G. D. C., & Saavedra García, M. L. (2020)

Universidad: Universidad Mariana

Año: (2020)

Objetivo general: “El objetivo de este trabajo es estudiar la relación entre la diversidad de género en la posición de presidente del Consejo (COB, por sus siglas en inglés Chair of the Board) y el porcentaje de mujeres en el consejo de administración y la adopción de prácticas de RSE en Colombia y México.”

Conclusión: Según las investigaciones realizadas por los autores, en Colombia y México la participación de mujeres como presidentes del consejo (COB) o miembros del consejo de administración es mínima, sin embargo, comparando a estos dos países, se puede determinar que en Colombia hay mayor participación en comparación con México. Además, se menciona que según el estudio realizado se puede evidenciar que una mayor participación de mujeres en el

consejo es proporcional a una mayor rentabilidad y desempeño social y ambiental, siguiendo de esta manera la teoría de la masa crítica, la cual da a conocer que la participación de al menos tres mujeres en el consejo tiene una gran repercusión en el desempeño corporativo de la empresa.

Aporte: Esta investigación es utilitariamente importante para el presente trabajo de grado dado a que tiene una sólida postura, la cual aporta como base de gran valor, sobre la incidencia de las mujeres dentro del Gobierno Corporativo basada en la teoría de la masa crítica, dando a conocer cuáles son las ventajas de contar con diversidad de género dentro de una organización para que esta pueda ir hacia una sostenibilidad que contribuya al desarrollo de las profesionales femeninas y al crecimiento empresarial.

1.4.2 Marco teórico

En la presente investigación es clave tener en cuenta la Teoría de los Stakeholders, Teoría de la Agencia y Teoría de Masa Crítica. Tras las crisis económicas, ambientales y sociales se vienen cambiando las perspectivas de información de las organizaciones, así como los interesados en la misma, es por ello que la Teoría de los Stakeholders tiene como fin el estudio del funcionamiento de la empresa, pero centrada en los individuos que de una u otra manera afecta o es afectada por la misma (Licandro, 2023).

Entonces se brinda un marco más amplio de la empresa donde ya no hay un único interesado accionista, sino que se añaden otros interesados como clientes, empleados, proveedores, entre otros; que las entidades deben reconocer y priorizar para generar valor (Ayala y Franchini, 2023). Desde este punto de vista los diferentes grupos de interés tienen relaciones no solo por contratos jurídicos o económicos, sino por un conjunto de perspectivas morales a las cuales se les debe dar respuesta para el correcto funcionamiento y la sostenibilidad de la organización, punto en el cual se puede observar la presencia de la Responsabilidad Social Empresarial (García y de Bedoya, 2020).

Es por ello que de acuerdo con Pérez et al. (2022) esta teoría es muy utilizada y un factor clave para el desarrollo de propuestas teóricas y prácticas en materia de Responsabilidad Social

Empresarial. Dentro de las prácticas de sostenibilidad, la diversidad es un tema fundamental, ya que muchas agencias en el mundo han tomado medidas frente a esto, tal como el sector energético en el cual según Valderrama (2022) la Organización Líder Global de Energía y Telecomunicaciones comunicó su compromiso en dos aspectos: ambientales y sociales. Frente al último se puede destacar la búsqueda del compromiso con el talento humano en la cual se pretende fortalecer la diversidad en temas de religión, etnias y género.

Las actividades de RSE han impulsado el desempeño de las mujeres en puestos de dirección que es un hecho muy importante, ya que investigaciones demuestran que el desempeño de las mujeres en estos cargos tiene una perspectiva diferente a la de los hombres, en cuanto a que las mujeres tienen en cuenta en mayor medida las necesidades de grupo lo cual genera la construcción de políticas en pro de la diversidad, esto repercute en una mejor experiencia del talento humano, ya que se van a tener diferentes puntos de vista a los hechos que acontecen en una empresa (Ojeda y Tapia, 2022). Por lo mencionado se puede evidenciar que la presencia del género femenino es importante porque puede permitir que se tengan en cuenta las necesidades o intereses de los stakeholders, además, se realice y se aplique la RSE.

En este orden de ideas, es importante tener en cuenta la Teoría de la Masa Crítica porque establece una relación directamente proporcional, donde a mayor número de mujeres, mayor será su incidencia en las políticas y prácticas de la organización lo cual conlleva a que se tengan en cuenta sus necesidades y se implementen cambios en la estructura organizacional que se caracterizan por ser inclusivos para los géneros (Galindo y Pinilla, 2022). No obstante, la masa crítica no se genera si existen solo dos mujeres en las Juntas Directivas -esto se denomina “twomenismo” (Chang y Milkman, 2019), porque las mujeres inciden en la toma de decisiones de la junta a partir de al menos tres mujeres.

Además considerando que los puestos de alta dirección son ejercidos en gran medida por el género masculino, la Teoría de la Masa Crítica toma relevancia puesto que de acuerdo a lo manifestado por Vargas y Pinilla (2022) el aumento de la masa crítica permite que existan diversos enfoques e ideas y en consecuencia se incluya en mayor medida a mujeres en las Juntas Directivas y se rompa la brecha de la poca diversidad de género; por ello se hace necesario un incremento de

la masa crítica dentro de las organizaciones, hecho que en cierta forma depende de la conciencia del CEO frente a la problemática de la diversidad de género en los puestos de alta dirección (Vargas y Pinilla, 2022).

Por otra parte, de acuerdo a lo manifestado por Felix (2014, como se citó en Reyes et al., 2020) la Teoría de la Masa Crítica permite diferenciar los comportamientos entre hombres y mujeres a medida que aumenta el número de mujeres, tal como lo demuestran investigaciones de divulgación ambiental, las cuales señalan que la presencia de al menos tres mujeres permite que las empresas aumenten su capacidad de respuesta y de divulgación de temas ambientales (Castillo y Hernández, 2024), en consecuencia, teniendo en cuenta la investigación realizada en las empresas de México y Colombia y tras los resultados obtenidos se puede afirmar que la presencia de mujeres en el consejo de administración contribuye al logro de algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Turrent, 2023).

Considerando estos aspectos, otra teoría importante a tener en cuenta es la Teoría de la Agencia. Esta teoría sostiene que la gestión de una empresa es delegada por los propietarios a un tercero, generalmente el gerente, al cual se le otorga la autoridad para tomar decisiones en nombre de los propietarios. Sin embargo, existe el riesgo moral de que este tercero no actúe en beneficio de los accionistas, sino más bien, busque demostrar su propio beneficio (Azucena, 2022), es decir que se van a dejar de lado intereses de una u otra parte, entonces para evitar este conflicto es menester aplicar mecanismos para garantizar que se tengan en cuenta los intereses de los stakeholders lo cual se puede lograr a través de la diversidad de género en los puestos de dirección, dado que la representación de los intereses se realizará de una manera más imparcial y equitativa.

En consecuencia, de acuerdo con Carter et al. (2003, como se citó en Benito-Osorio et al., 2019) la Teoría de la Agencia con la diversidad de género conllevaría a que, si los puestos de alta dirección son ejercidos por hombres, en muchos casos no se tendrían en cuenta los intereses de las mujeres y por ello no se daría solución a la problemática. Esta falta de representación femenina en roles de liderazgo podría obstaculizar el progreso hacia la igualdad de género (ODS 5) y el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo (ODS 8). La inclusión de mujeres en posiciones de alta dirección no solo promueve la diversidad de género en el lugar de trabajo, sino que también

contribuye a una toma de decisiones más inclusiva y efectiva, abordando así las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral.

Con lo anterior, el concepto de Gobierno Corporativo es fundamental para integrar estas teorías mencionadas. Puesto que el Gobierno Corporativo ha sido una herramienta que aporta a la solución de problemas y diferencias cuando se trata de asuntos que involucren los intereses de los directivos y sus stakeholders. Además de la diversidad de género en puestos de dirección, los Códigos de Buen Gobierno Corporativo resaltan la creación de valor en la empresa mediante la toma de decisiones, que fundamentan una buena estructura organizacional como en el caso de determinar un factor importante como lo es el tamaño del Consejo de Administración. El Consejo de administración es el órgano encargado de asegurar un gobierno corporativo eficaz, puesto que mediante este se implementan normativas, estándares e instrucciones dentro de las organizaciones con el fin de crear valor a sus trabajadores, clientes, comunidad y medio ambiente (Canelo, 2022). En el caso de Latinoamérica, las empresas cotizadas en bolsa tienen un riguroso reglamento basado en el buen gobierno corporativo, lo cual es consecuencia de la incorporación a la OCDE, lo cual incluye a Brasil, al ser una de las principales economías de América Latina (Watkins et al., 2022).

La Teoría de los Escalones Superiores es base fundamental para sustenta lo mencionado, donde se argumenta que la toma de decisiones y el éxito de una organización están influenciados por la experiencia y las características de los miembros del consejo de administración (de Jesús et al., 2020). Considerando esto, se estima que el tamaño óptimo del consejo de administración debe tener un máximo de 21 consejeros (Figuroa, 2022), otros están en un rango de 3 a 15 aunque recomienden 9 miembros como aconsejable para mantener un equilibrio eficaz. Sí hay una unanimidad en que dependerá de cada compañía por diversos factores puesto que hay estudios que muestran que cuando la cantidad de consejeros es grande, el reto será generar una estrategia para una mayor participación significativa individual puesto que a veces puede que la voz más dominante sea la más influyente, y por el contrario, un número reducido de miembros no será tan aconsejable debido a las altas responsabilidades que son requeridas al nivel de operaciones y actividades de la empresa, por ello los autores sugieren analizar ciertos factores como el tamaño de la empresa, la trayectoria en cuanto a crecimiento empresarial, cantidad mínima de comités del consejo y, la combinación adecuada de competencias y trayectoria profesional, decisión que

tomará la Asamblea General de Accionistas (Conmy, 2022).

Por otra parte, se asocia la independencia de los miembros del Consejo de Administración y de la Junta Directiva, con la consecución eficaz de los objetivos de las empresas, sobre todo a lo que respecta al Gobierno Corporativo, ya que ellos no tienen una vinculación directa con la empresa ni con sus accionistas (Deloitte, 2020). Debido a su naturaleza independiente, estos aportan a las empresas sin intereses personales de por medio, y contribuyen a proteger a los accionistas minoritarios como a los mayoritarios y las partes involucradas. Su profesionalismo y experiencia son referencias para el logro de objetivos y estrategias de crecimiento y sostenibilidad (Watkins et al., 2022).

Los Principios de Gobierno Corporativo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) mencionan sobre la importancia de la presencia de miembros independientes en los Consejos de Administración, puesto que el Consejo tiene la responsabilidad de controlar la dirección de la empresa y velar por la rentabilidad esperada y equilibrada de los accionistas, además de la resolución de conflictos a los que se enfrente internamente la empresa. Para ello la independencia que cuente el Consejo permitirá tener una vista objetiva de los hechos a los que tenga que tomarse decisiones, y esto se destaca en el momento de la elección de los nuevos miembros del Consejo de Administración (OCDE, 2024).

En el proceso de la elección de los miembros del Consejo de Administración, se recalca la transparencia en el proceso de elección, destacando que éste debe ser público, así como la experiencia y el currículum de los candidatos para que, en el voto, se tenga conocimiento de los cargos que los candidatos han tenido en otros Consejos de Administración o Equipos Directivos (OCDE, 2024).

Según lo anterior, el mecanismo sugerido para la elección de candidatos independientes conserva la objetividad y el conocimiento de que no habrá conflicto de intereses en caso de no encontrar en los candidatos vinculación alguna con empresas que formen parte del mismo mercado y/o que podrían representar competencia para la empresa e influir en su juicio.

De acuerdo a lo mencionado por la OCDE (2024),

[Los miembros independientes mantendrán una perspectiva objetiva y real sobre la supervisión y cumplimiento de] la legislación aplicable, en particular, en materia fiscal, de competencia, laboral, derechos humanos, medioambiental, igualdad de oportunidades, seguridad digital, privacidad de datos y protección de datos personales, y salud y seguridad. [Adicionalmente, cumplen un papel decisivo] en asuntos tales como la remuneración de los directivos, la planificación de la sucesión, los cambios del control corporativo, los mecanismos de defensa frente a las absorciones, las grandes adquisiciones y la función de auditoría. (p. 41-48)

Conjuntamente, otro aspecto importante es la dualidad, donde el presidente del Consejo de Administración (COB) es simultáneamente el Director General de la firma (CEO), una práctica poco recomendada por los autores; esta información se exigen muchos países al articularse con la transparencia y eficacia del control del Directorio reflejada como el desempeño de directorios independientes y la supervisión de riesgo (Freire, 2020). Cuando existe dualidad, los inversionistas requieren que exista transparencia y confianza, además de profesionalismo en el desempeño de sus funciones, por eso Cueto (2020) mencionó, “las empresas pueden tener diferentes modelos de directorios, pero, en cualquier caso, la clave del éxito consiste en que se mantengan estables para dar confianza a los inversionistas” (párr. 1).

En ocasiones, en especial en empresas que cotizan en bolsa que requieren de una mayor complejidad, la dualidad podría suponer un conflicto de intereses en la “duplicación de roles” pues no existiría un actuar preciso que vele efectivamente por el interés de todas las partes. Podría afectar la imagen ante terceros de la organización, esto es porque los argumentos en contra de esta práctica son contundentes, debido a que el Consejo es el encargado de evaluar al Equipo Directivo, el COB estaría evaluando su propio desempeño como CEO, y podría influir en decisiones que lo beneficien personalmente. Además, disminuiría la independencia del Consejo, dificultaría la transparencia y la rendición de cuentas ante los accionistas, habría un aumento en el riesgo de corrupción o abuso de poder por el hecho de que numerosas funciones se concentren en la misma persona y, si la estructura de la empresa define la dualidad como parte de su organización, sería complejo el proceso de selección de aquella persona hábil, calificada y capaz de asumir responsablemente y

eficazmente con ambos cargos (Deloitte, 2021).

Por otra parte, otra estrategia para asegurar la objetividad del Consejo de Administración recae en la estructura de propiedad. “La alta concentración de propiedad accionaria ha permitido corroborar altos índices de conflictos de agencia entre accionistas mayoritarios y minoritarios” (Canelo, 2022). Es importante destacar que los accionistas que representan la concentración accionaria poseen suficiente poder para designar los miembros del Consejo de Administración y mediante el Consejo, el Equipo Directivo.

Es importante tener en cuenta que los factores que determinan la concentración accionaria de las organizaciones pueden ser internos y externos. Sobre los factores externos está el marco jurídico al que se sujeta cada empresa en cuanto a la protección de accionistas tanto mayoritarios como minoritarios, y sobre los factores internos, la internacionalización, el grado de independencia del Consejo, el desempeño financiero como el endeudamiento, el tamaño y la edad de la organización.

Adicionalmente, la concentración accionaria tiene que ver con la liquidez de las empresas, y en diversos estudios, se concluye una relación inversa, es decir, entre mayor sea la concentración de la propiedad, la liquidez en las empresas será menor (García, 2018).

Esto, refleja en que cuando una organización se interesa además por sus accionistas minoritarios, la participación de todos los accionistas en su conjunto influye entonces positivamente a la liquidez de las empresas pues habría un mayor aporte a la toma de decisiones importantes para la empresa.

No hay duda que las organizaciones tienen que enfrentarse a diferentes desafíos por el costo de implementación de prácticas responsables y sostenibles en el mundo empresarial (Roffé y González, 2023). La sostenibilidad no es solo cuestión de la responsabilidad social, se debe tener en cuenta que también está ligada al éxito financiero de las organizaciones a largo plazo, puesto que las prácticas sostenibles permiten a las compañías ser más competitivas y llamativas en el mercado y a conservar un estado financiero saludable. Esto se logra en diferentes factores, como en la eficiencia de los recursos, reducción de costos operativos, la mitigación de riesgos relacionados con el cambio climático y la captación de inversiones éticas (Acosta et al., 2020).

Según el enfoque de estudio de los estudios que se han encontrado al respecto, se observan resultados mixtos en relación a los efectos de la implementación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el rendimiento de las empresas, particularmente en el aspecto financiero. La ambigüedad de los resultados puede deberse a las diversas metodologías de medición de la Responsabilidad Social Empresarial. En vista de que la RSE es un término amplio que incluye una diversidad de acciones y prácticas que las compañías pueden llevar a cabo, esto dificulta la comparación directa entre los análisis (Cuellar et al., 2023).

En otras palabras, la falta de un acuerdo en los hallazgos sobre el impacto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el rendimiento financiero se debe en su mayoría a las diferentes maneras en que se cuantifica y analiza la RSE. Esta falta de uniformidad en las técnicas de evaluación puede resultar en conclusiones contradictorias y complicar la comparación entre distintas investigaciones.

Los indicadores de desempeño financiero, por el contrario, son medidas estándar como el rendimiento sobre los activos (ROA) y el rendimiento sobre el capital (ROE) que se utilizan comúnmente en la investigación sobre el impacto de la RSE en el desempeño financiero de las empresas. Estas medidas proporcionan una forma objetiva de evaluar el rendimiento financiero y gozan de amplio respaldo en diferentes campos (Jun et al., 2019).

Pese a que en algunas investigaciones se señale que, los gastos relacionados con la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial podrían sobrepasar los beneficios financieros inmediatos, creando una aparente discrepancia entre la RSE y el rendimiento económico, eso sólo sucede en el corto plazo (Yang et al., 2019). Mientras que, a largo plazo, se ha demostrado en varias investigaciones que las compañías que invierten en RSE pueden obtener múltiples ventajas que se reflejan en un mejor desempeño financiero. Estos beneficios pueden abarcar desde una mayor fidelidad de los clientes hasta una mejor reputación de marca, así como una mayor capacidad para atraer y retener talento, una disminución de los riesgos operativos, una mejora en la eficiencia y competitividad, y por ende mayor rentabilidad financiera (Castaño y Arias, 2021).

Por lo tanto, para analizar la conexión entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la situación financiera, resulta fundamental tener en cuenta tanto las posibles ventajas a largo plazo como los costos y riesgos a corto plazo, junto con la autenticidad y el compromiso sincero de la empresa hacia la sostenibilidad.

Al tener en cuenta lo anterior, se puede llegar a la conclusión que el buen desempeño de una organización depende de muchas variables. Entre ellas una de las más relevantes hoy en día es la Responsabilidad Social Empresarial que ha sido definida por muchos autores con diversas perspectivas; sin embargo, la mayor parte de ellos concuerdan en que la RSE es un factor de vital importancia para que una empresa pueda mantenerse a través del tiempo por su desarrollo y evolución (Baque et al., 2022) dado que al aplicarla interna y externamente genera grandes impactos.

Con base en lo anterior, en cuanto al nivel interno dentro de una organización las buenas prácticas mejoran la credibilidad y el compromiso de los colaboradores, perfecciona la motivación y da paso a la creación de una cultura organizacional que promueva la creatividad, la innovación en sus procesos y la generación de valor agregado en los productos o servicios que la entidad brinde (Jaimes et al., 2021). En cuanto al nivel externo de la RSE, siempre se ha hablado sobre 3 dimensiones de gran importancia que son, la social, ambiental y económica; sin embargo, teniendo una visión más amplia se puede determinar que existe un factor más en el cual la RSE influye, este factor es el político - institucional.

De este modo, se puede determinar el impacto de la RSE en un prisma de cuatro dimensiones (Rocuts et al., 2009) donde en la dimensión social los impactos se generan al momento de realizar estrategias y procedimientos que afecten de manera positiva a la comunidad, generando bienestar social y respetando los valores y principios que conforman la cultura de determinada sociedad (Palacio, 2020). Por otra parte, en cuanto a la dimensión ambiental, la incidencia de la RSE está reflejada en el uso consciente de los recursos naturales que una entidad necesita para desarrollar sus actividades, siempre pretendiendo tener buenas prácticas, como el reducir las emisiones, haciendo un uso responsable del agua, de la energía, del suelo, entre otros recursos para que de esta manera no se afecte negativamente al entorno natural (Casanova, 2021).

Ahora en cuanto a la dimensión económica la RSE parte desde el momento en el que se toman decisiones que involucren un desarrollo económico que logre ser eficiente y equitativo (Castaño y Arias, 2021) con los diferentes grupos de interés, por ejemplo, garantizando que los accionistas tengan certeza de que su capital será usado correctamente para que tomen buenas decisiones y conozcan a los riesgos inherentes a su inversión, tratando de manera justa el tema de los salarios a sus empleados y atendiendo de manera eficiente las necesidades de los consumidores para un mejor producto o servicio.

Por último, la dimensión de la que muy poco se habla, la dimensión político - institucional, va ligada con la RSE cuando se crean normas, leyes, regulación que involucra a los diferentes agentes para garantizar que haya coherencia en la toma de decisiones de la organización siguiendo parámetros de sostenibilidad integral, es decir, que se cumplan las tres dimensiones anteriormente mencionadas en su conjunto (Rocuts et al., 2009). Esta dimensión debe considerarse como un proceso dinámico y adaptable que permita a la organización acogerse al comportamiento cambiante del mercado, guiada siempre por el mejoramiento constante de la empresa como un todo (Cubillos y Astrid, 2015).

En vista de lo anterior, se puede estipular que la sostenibilidad es producto de las buenas prácticas que ejerce determinada organización contribuyendo a la Responsabilidad Social Empresarial, la cual tiene un papel sustancial, ya que, se encarga de estimular el desarrollo sostenible por medio de la colaboración con sus diferentes stakeholders como empleados, sus familias y la comunidad local, con el fin de mejorar la calidad de vida (Fajardo et al., 2021).

Si bien la RSE es una decisión totalmente voluntaria, puesto que la empresa tiene la facultad de decidir si asume o no ese compromiso, se debe tener en cuenta que en el tiempo actual donde se presentan diversos cambios y problemas de diferente índole ésta se convierte en una decisión crucial que estaría definiendo en muchos aspectos el futuro de una empresa. Ahora bien, si la entidad decide asumir dicha responsabilidad, es menester recordar que siempre deberá dirigirse al cumplimiento de la misión, visión y principios establecidos para su funcionamiento, teniendo en cuenta la mejora continua de los mismos a través de políticas sólidas orientadas a la ética en todos sus procesos (Rodríguez y Sonda de la Rosa, 2021).

A partir de esto, se puede comprender que la Responsabilidad Social Empresarial como un factor fundamental dentro de una empresa, donde además de aportar al desarrollo monetario de una entidad, también fomenta una nueva forma de gestión donde se promueve que las actuaciones realizadas por parte de las entidades sean evaluadas con un alto nivel de conciencia sobre los efectos que pueden causar tanto a nivel interno como externo (Cantillo et al., 2022).

Por tanto, se podría describir como la nivelación y complementación existente entre el crecimiento económico de una organización, el bienestar social y la preservación del medio ambiente generando así un crecimiento económico sostenible (Merchán, 2023), dado que los aportes de la Responsabilidad Social Empresarial son cada vez más significativos en la construcción de una sociedad más justa que permita minimizar y erradicar la pobreza a la que está expuesta la mayor parte de la población (García, 2020). Estos aportes adicionan un tema de gran trascendencia en la actualidad, el cual es la diversidad de género, que durante muchos años ha venido creciendo como práctica socialmente responsable por parte de las entidades que optan por brindar la oportunidad al género femenino de desarrollarse en su ámbito profesional, siguiendo de esta manera la Teoría de los Stakeholders que se basan en comportamientos éticos, siempre buscando enriquecer y valorar a los diferentes interesados. Esta teoría es una gran herramienta para promover la diversidad de género dentro de una organización puesto que fomenta el equilibrio adecuado entre los diferentes agentes pertenecientes a la entidad fomentando siempre una mejora de calidad (Valdez, 2023).

Para poder realizar un análisis de la incidencia que tiene la RSE, es importante considerar diversos modelos como el AA1000, el GRI, la ISO 26000, entre otros. Estos modelos proporcionan una base integral que asegura que las empresas puedan documentar, evaluar y comunicar de manera efectiva su desempeño social y ambiental (Osorio y Londoño, 2010) Los modelos mencionados cuentan con indicadores de desempeño de las diferentes dimensiones de la RSE e informes de sostenibilidad que en conjunto permiten medir como la presencia de mujeres en altos cargos influyen dentro de la toma de decisiones y demás procesos importantes dentro de una organización. De esta manera se puede comprender la relación entre la diversidad de género y las buenas prácticas de RSE puesto que los datos obtenidos a través de los diferentes informes permiten analizar como

la mayor representación femenina en las organizaciones contribuye a un desempeño justo, equitativo y a la mejora de resultados en la empresa.

Enfatizando en Brasil, además de los modelos mencionados, existen indicadores fundamentales para cumplir con la RSE, los cuales son los indicadores ETHOS, estos tienen el propósito de ser una guía para las organizaciones para que estas puedan integrarlos y adoptarlos en sus planes de acción, lo que les permitirá mejorar su desempeño con el objetivo de lograr una correcta inserción social (Cuello et al., 2020), que incluye la diversidad de género en las estructuras organizacionales de las empresas, fomentando así al cumplimiento de las buenas practicas.

Este tipo de actuaciones son importantes dentro de una entidad, ya que motivan e incentivan a las mujeres a cumplir con sus objetivos y aprovechar al máximo su potencial. Además, es importante mencionar que si las organizaciones asumen las buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial aplicando políticas y regulaciones que vayan en contra de la discriminación, en todas sus formas y fomenta en sus actuaciones de RSE un enfoque de género basado en un sistema de valores éticos que respondan a las diversas necesidades de todos los grupos de interés, se obtendrán mejores desempeños y reconocimientos por parte de la comunidad (Vargas, 2019).

Al determinar la Responsabilidad Social Empresarial como una herramienta que incita a una gestión integral que genera beneficios a todas las diferentes partes interesadas (stakeholders) y que genera beneficios competitivos en el mercado con el fin de aportar al desarrollo sostenible de la comunidad a través de actividades concretas y medibles (Romero et al., 2020), se puede entender que además de generar un gran impacto a la comunidad, la RSE se comprende como un compromiso que forma parte de una buena estrategia de negocio, dado a que genera beneficios a nivel reputacional, lo cual es importante, pues la buena reputación empresarial tiene un fuerte vínculo con las finanzas y la rentabilidad dentro de una empresa (Ruiz-Acosta et al., 2020), esto se da porque al pasar de los años, los distintos grupos de interés se ven más atraídos por las buenas prácticas de las organizaciones, por ejemplo, hay cada vez más clientes que prefieren consumir productos o servicios que sean vendidos por empresas que practican la responsabilidad social empresarial, sin importar el precio de los mismos, de igual forma, los accionistas, puesto que son los inversionistas quienes estudian y analizan aún más a profundidad la sostenibilidad de una

empresa para así tomar la decisión de asignar recursos a una organización (Panez, 2020).

En conclusión, la RSE aporta significativamente a la construcción de instrumentos efectivos para impulsar el camino de una entidad a mejorar en todas sus dimensiones, puesto que las buenas prácticas posibilitan la creación de valor, mejora la eficiencia e incrementa la competitividad; al igual que en la acepción moral por parte de los diferentes stakeholders, puesto que éstas contribuyen a que la empresa ejecute sus operaciones de manera más constructiva y favorable en su entorno (Agudelo et al., 2020).

1.4.3. Marco conceptual

- **Responsabilidad Social Empresarial**

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) consiste en que las empresas contribuyan de forma activa y voluntaria al progreso social, económico y ambiental. En esta perspectiva de gestión se abarca un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas empresariales que buscan un nuevo equilibrio entre los aspectos económicos, sociales y ambientales. En otras palabras, “las empresas no deben ignorar sus responsabilidades sociales mientras persiguen sus objetivos económicos” (Tamvada, 2020, párr. 12).

La ISO 26000 define la RSE como:

La Responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que: contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar general de la Sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, stakeholders; esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento; y esté integrada a través de toda la organización y practicada en sus relaciones. (Alonso, 2023, párr. 1)

La responsabilidad social empresarial no solo implica conductas éticas, sino también una

representación de una estrategia empresarial inteligente logrando ventajas a largo plazo, como la confianza del cliente, una reputación de marca sólida, la fidelidad de los trabajadores y una mayor capacidad de adaptación ante los retos económicos y sociales.

- **Sostenibilidad**

Según la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (como se citó en la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2021), la sostenibilidad se refiere a la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin afectar negativamente las de las generaciones futuras. Además, se compone de dimensiones fundamentales; ambiental, social y económica.

El aspecto ambiental involucra el compromiso de proteger al medio ambiente con iniciativas como la reducción al consumo de agua, residuos de envases, distancias de transporte, reducción de la huella de carbono, entre otras. El aspecto social destaca la igualdad, diversidad y respeto por los derechos de las personas y comunidades involucradas, además de fomentar un lugar de trabajo seguro. Finalmente, el aspecto económico se refiere al uso eficiente de los activos de la empresa sin perder de vista rentabilidad que genera en el tiempo (GEP, 2023).

- **Gobierno Corporativo**

El Gobierno Corporativo (GC) se ha consolidado como un tema relevante en el mundo empresarial al refiere a un conjunto de procesos, reglas, prácticas y sistemas a través de los cuales una empresa es dirigida y controlada. El Gobierno Corporativo, según Garzón (2021), se lo puede definir como “la forma en la que se gobierna la empresa, y con qué propósito. Se refiere a las prácticas y procedimientos para tratar de asegurar que la empresa se lleve de tal manera que consiga sus objetivos” (p. 165).

Además, busca equilibrar los intereses de las partes y garantizar que la toma de decisiones beneficie no únicamente a la empresa, sino también a su entorno (Deloitte, 2016).

El Gobierno Corporativo establece la estructura para la toma de decisiones dentro de una

organización, así como los mecanismos de supervisión, rendición de cuentas y es de interés general y fundamental para el funcionamiento efectivo y sostenible de las empresas en el mundo actual (Garzón, 2021).

- **Consejo de Administración**

El Diccionario pan hispánico del español jurídico define al Consejo de Administración como “órgano de administración de algunas sociedades mercantiles, de carácter colegiado y formado al menos por tres consejeros” (Diccionario Panhispánico del Español Jurídico [DPEJ], 2024, párr.1).

Para Gil (2020) se define como “el máximo grupo directivo que lidera una empresa [...] está constituido por los responsables que ha seleccionado la asamblea general de accionistas, actuando con lo establecido en los estatutos de la organización” (párr. 1), por lo tanto, está obligado a rendir cuentas ante los stakeholders.

La OCDE (2024) señaló que el Consejo de Administración es el que “se encarga de fijar la estrategia general de la empresa, determinar sus políticas, evaluar y orientar la gestión, y supervisar las operaciones financieras” (p. 43).

A su presidente se lo denomina comúnmente como COB, por sus siglas en inglés a Chair Of the Board (Kenton, 2022).

Hay 3 tipos de Consejeros (Figuroa, 2022): patrimoniales, ejecutivos e independientes.

- **Miembros Patrimoniales:** Tienen acciones, pero no trabajan en la empresa.
- **Miembros Ejecutivos:** Son aquellos miembros que no tienen acciones, pero sí trabajan en la empresa.
- **Miembros Independientes:** Son miembros que no tienen acciones ni trabajan dentro de la empresa.

Sobre la **independencia** en los Consejos de Administración, la OCDE (2024) definió a los miembros independientes como:

Un número suficiente de consejeros [que] no trabaje ni en la empresa ni en sus afiliadas, y que no mantenga una relación estrecha ni con ella ni con la dirección por razón de vínculos económicos, familiares o de otro tipo [...] o que no [tenga] ninguna relación que pudiera interferir con el ejercicio de un juicio independiente en el desempeño de las responsabilidades de un consejero. (p. 48)

Un término relacionado es la dualidad, se refiere a que el que el presidente del Consejo de Administración (COB) es simultáneamente el Director General de la firma (CEO) (Deloitte, 2021).

- **Equipo Directivo**

El Equipo Directivo está en subordinación del Consejo de Administración y está conformado por directores de diversas áreas de la empresa, como de operaciones, financiero, marketing, tecnología, recursos humanos, entre otros. El presidente es el Director General (CEO, por sus siglas en inglés Chief Executive Officer). Este organo de gobierno asume grandes responsabilidades con la toma de decisiones importantes de la compañía, con la eficiencia de los recursos y actividades empresariales, además de actuar como punto de comunicación entre el consejo de administración y las operaciones corporativas (Dooley, 2024).

- **Desempeño Financiero**

El desempeño financiero, se trata de un proceso que consiste en el análisis financiero mediante diversos indicadores. Este análisis facilita la comprensión de la manera en que se administran los recursos de una organización, permitiendo así evaluar su situación económica (Prieto, 2023).

En el análisis del desempeño financiero de una empresa, se evalúa su situación financiera a través de los distintos reportes de estados financieros los cuales permiten medir cómo podría seguir

en marcha financieramente a través del tiempo con el comportamiento de los activos, los pasivos, patrimonio, rentabilidad, liquidez y responsabilidades de la organización (Vaia, 2024).

- **ROA (Rentabilidad sobre Activos)**

El ROA (*Return on Assets*) o Rentabilidad sobre Activos indica las ganancias que genera una empresa en su utilidad neta por cada peso invertido en sus activos. Es un indicador financiero que mide el grado de eficiencia de los activos de una empresa basado en su capacidad de generar ganancias (Westreicher, 2021), y se calcula con la fórmula:

$$ROA = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Activos totales}}$$

- **ROE (Rentabilidad sobre Patrimonio)**

El resultado del ROE (*Return on Equity*) o Rentabilidad sobre Patrimonio muestra cuánto genera la empresa en su utilidad neta por cada peso invertido por sus accionistas. Es un indicador financiero que mide la rentabilidad de los recursos invertidos por los accionistas por un determinado periodo de tiempo (Aguirre et al., 2020). Se calcula de la siguiente manera:

$$ROE = \frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Patrimonio neto}}$$

- **Liquidez**

Se entiende como Liquidez, al efectivo de disponibilidad inmediata que tiene una persona, empresa u organización para realizar pagos, compras, toda aquella transacción que implique desembolso de dinero.

La liquidez evalúa la velocidad con la que un activo financiero se puede transformar en un método de pago sin que su valor se vea afectado (Banco de la República de Colombia, 2024).

Los indicadores de liquidez miden la capacidad que tienen las empresas para cumplir sus

obligaciones que impliquen un desembolso de efectivo a corto plazo (Sevilla, 2024).

- **Diversidad de género**

La diversidad de género se define como “una presencia laboral equilibrada de mujeres y hombres” (Benito-Osorio et al., 2019, p.13). Otros autores asocian la diversidad de género con la diversidad sexual -con relación a la comunidad LGBTI-, y otros con la diversidad biológica – es decir, el hecho de haber nacido como hombre o mujer- (ICBF, 2024). Para hablar de la diversidad de género en la sociedad actual, se pronuncian científicos, políticos, activistas sociales, autores e instituciones que tienen su propia interpretación. Por ejemplo, la Universidad de los Andes (2023), entiende la definición de género como “una construcción social que abarca las expectativas culturales, roles, comportamientos y características que se asocian a ser hombre o mujer en una sociedad determinada” (párr. 1).

El índice de la brecha de género analiza la desigualdad entre hombres y mujeres en los diferentes aspectos que se toman en cuenta para el análisis; en esta investigación, será para el ámbito laboral y la participación de las mujeres dentro de los órganos de administración de una empresa, como los Consejos de Administración.

1.4.4 Marco contextual

Brasil se ubica en América del Sur, se destaca como el país más grande y poblado del continente, con más de 8,5 millones de kilómetros cuadrados de extensión territorial. Alcanza al terreno de Venezuela, Guyana, Surinam y la Guayana Francesa al norte, al Océano Atlántico al este, a Uruguay al sur y a Argentina, Paraguay, Bolivia y Perú al oeste. Dada su posición estratégica en el sur del hemisferio, Brasil es un actor político, social y económico fundamental de América (Ministerio de Relaciones Exteriores de Brasil, 2024).

Con respecto a la diversidad de género en cuanto a la participación femenina en posiciones de liderazgo a nivel mundial representó el 28,5 % en 2021, y éste se disminuyó en un 1 % durante el 2022 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2024).

La brecha de género para el año 2023 se cerró en 68,4%, una mejora de 3% considerando el año 2022, sin embargo, la brecha en participación y oportunidades económicas cerró en un 60,1% considerando los 146 países cubiertos en el índice de 2023. Al ritmo actual de progreso, “cerrar la brecha general de género requerirá 131 años” (Foro Económico Mundial, 2023).

A nivel global para 2023, se observa que el 46% de los empleos de nivel inicial son ocupados por mujeres, sin embargo, esta proporción disminuye drásticamente al tratarse de cargos gerenciales o de alto nivel, situándose en un 25%. Asimismo, se identifican marcados porcentajes entre regiones y países que han adoptado buenas prácticas para promover la diversidad de género. Europa encabeza las tasas de cierre de brechas con un 76.3%, seguida por América del Norte con un 75% y América Latina con un 74.3%. Por otro lado, África subsahariana cierra su brecha de género en un 68.2%, seguida por Asia meridional con un 63.4%. En contraste, Oriente Medio y el Norte de África continúan siendo las regiones rezagadas en cerrar la brecha de género con un modesto 62.6% (Foro Económico Mundial, 2023).

Es de gran preocupación ver que, aunque la participación femenina en el mercado laboral está en aumento, aún persisten disparidades significativas en cuanto a salarios y oportunidades laborales. El hecho de que las mujeres tiendan a ocupar empleos con salarios más bajos y enfrenten condiciones laborales menos flexibles, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), a pesar de que cada vez más mujeres participan en el mercado laboral, suelen encontrarse en empleos con salarios más bajos y condiciones laborales más inflexibles. Según datos de la OCDE, la proporción de mujeres en puestos directivos ha aumentado del 12 % en 2010 al 20 % en 2016. A pesar de ello, en la mayoría de los países miembros de la OCDE, las mujeres ocupan menos del 25 % de los cargos en los consejos de administración y los puestos directivos en sectores STEM es de tan sólo 12% en el año 2023.

La octava edición de ‘Mujeres en los Consejos de Administración: Una perspectiva global’ (2024) muestra que las mujeres ocupan menos de una cuarta parte (23.3%) de las posiciones en Consejos de Administración alrededor de todo el mundo. Y al mismo ritmo, menciona que hay pocas probabilidades de alcanzar la paridad de género en las juntas directivas antes de 2038, sin

camino claro sobre la paridad de género en cargos como COB.

Adicionalmente, en temas de diversidad tiene una brecha de género del 72.6%. Con ese porcentaje Brasil se sitúa en el puesto 57 del ranking de brecha de género. Además, por una década antes del año 2021, tan sólo aumentaba en 1 punto porcentual el número de directoras. No obstante, desde 2021 comenzó a aumentar en 3 puntos porcentuales por año. De los puestos en Consejos de Administración en Brasil, 15% están ocupados por mujeres con respecto al promedio mundial que es del 23%. En cuanto al número de mujeres CEO en Brasil, “se ha duplicado, de solo el 1% en 2021 al 2% en 2023” (Deloitte & Touche S.A.S., 2024, p. 53).

Figura 1

Mujeres en el Consejo de Administración y en la Alta dirección



Fuente: (Deloitte & Touche S.A.S., 2024, 2024)

De la Figura 1, con respecto a las 160 empresas analizadas se resalta para 2023, 15,9% puestos en el Consejo de administración fueron ocupados por mujeres, 4,7% se desempeñaron como COB, 2,4% como CEO y 9,5% como CFO para un total de 170 mujeres en puestos directivos. Con una duración promedio en el puesto como presidentas de 6.3 años a diferencia de los hombres que fue de 6.7 para el año 2023, y como miembro de Consejo de Administración 4.1 años en contraste con los hombres que tuvieron una duración de 6.1. años como miembros.

Adicionalmente, se destaca para el año 2023 la presencia de mujeres en los Consejos de Administración en la industria de Tecnología, Medios y Telecomunicaciones con un porcentaje de 19,6%, la industria de Ciencias biomédicas y salud con 18,2%, en empresas de consumo con 16,5%, en industrias manufactureras 15,2% y como menor porcentaje en las empresas de servicios financieros de 15,1%.

Por otra parte, hablando de buenas prácticas empresariales como la diversidad de género, el concepto de sostenibilidad ha cobrado relevancia en distintos organismos internacionales, en gran parte se debe a la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron aprobados por la ONU en 2015 y proyectados hacia el 2030, a través de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Gómez, 2018). Esta implementación representa una oportunidad para que los países y las sociedades mejoren su calidad de vida colaborando en la creación de un bienestar compartido. A través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, se impactan áreas fundamentales como la protección del medio ambiente, el desarrollo industrial y de infraestructuras, la lucha contra la pobreza y otros aspectos claves que conforman el entramado social.

De esta manera, en América Latina, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) destaca como un tema relevante y variado al presentar las diferencias económicas, sociales y culturales entre las diversas subregiones experimentando un cambio significativo en aspectos como la filantropía tradicional, arraigada en gran medida en creencias religiosas y principios ético-morales de carácter individual. Esta forma de filantropía no está relacionada con la actividad principal de las empresas y no requiere una gran inversión.

Hay un interés por entender el significado del rendimiento social de las empresas desde un enfoque teórico. A lo largo del tiempo, ha habido una evolución en el concepto, analizando y describiendo las razones por las cuales las empresas eligen adoptar prácticas de RSE. Diversas investigaciones se han centrado en las problemáticas específicas de la región latinoamericana, como el compromiso social de las compañías del sector extractivo, y el rol de las empresas locales e internacionales en la promoción del desarrollo sostenible en los países, especialmente en situaciones de gobernanza frágil (Osorio et al., 2022).

Por tanto, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Brasil es de relevancia significativa por diversas razones, considerando que el desarrollo sostenible desempeña un papel crucial en el país debido a ser una economía emergente y uno de los más grandes de Latinoamérica. Brasil se enfrenta a desafíos únicos como la deforestación y la desigualdad social donde la RSE permite a las empresas contribuir al avance sostenible de la nación, destacando el papel importante que juega el Instituto Ethos en la promoción de la RSE en Brasil mediante sus indicadores al fomentar la adopción y difusión de las mejores prácticas entre las corporaciones (Tamayo-Cevallos et al., 2023).

En Brasil, las buenas prácticas de Gobierno Corporativo tomaron importancia a principios de la década del 2000, pues anteriormente era común que las empresas no consideraran relevantes a los accionistas minoritarios y por lo tanto la protección a sus acciones era cada vez menor hasta llegar a ser expropiadas por los accionistas mayoritarios. Al poco interés sobre los accionistas minoritarios, se sumaban la falta de independencia de los directivos, ausencia de establecimientos claros sobre los derechos de los accionistas y la comunicación transparente. Fue así como la Bolsa de Valores de Sao Paulo (BM&FBovespa) creó Novo Mercado, Nivel I y Nivel II, tres mercados que generaron el ingreso a Brasil de empresas con excelentes prácticas de Gobierno Corporativo (Black et al., 2014) y así comenzar con el inicio de cambios significativos a la evolución del Gobierno Corporativo en Brasil.

Además de la pandemia del COVID-19, Brasil pasó por un periodo difícil de sucesos sociales, tensiones políticas e incertidumbre, que en medio de la era de la digitalización y consumismo, los stakeholders comenzaron a interesarse aún más por cómo su estructura de gobernanza está preparada para enfrentar los cambios del entorno y el que haya un “alineamiento entre beneficio y objeto social, [una] revisión de la cultura corporativa y, principalmente, exigiendo más atención, transparencia y responsabilidad de las empresas en materia ESG” (KPMG Board Leadership Center, 2022, p. 2), que significa en inglés "Environmental, Social and Governance" que traducido al español son criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ESG).

Es evidente que Brasil enfrenta una serie de desafíos complejos que abarcan tanto aspectos sociales y económicos como ambientales e institucionales. La intersección de la desigualdad social y económica con la degradación ambiental, la deforestación y la pérdida de biodiversidad amenazan el equilibrio ecológico y el patrimonio natural de Brasil, especialmente en la Amazonía, dónde entre 2018 y 2019 la deforestación fue de 9.762 kilómetros, la más alta registrada desde el 2008 (BBC News Mundo, 2019). Por otro lado, la corrupción y falta de transparencia, plantea una situación preocupante que requiere atención urgente y acciones concretas para las entidades públicas y privadas, La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) puede ser una herramienta poderosa para abordar este tipo de problemas, pero su carácter voluntario, limita su eficacia.

En Brasil, los desequilibrios sociales y ambientales, particularmente en lo que concierne a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), buscan abordar las discrepancias entre la riqueza y la pobreza, así como cuestiones ambientales como la pérdida de biodiversidad y la contaminación del agua. En este país, se han establecido un conjunto de normativas y medidas tanto sociales como económicas que fomentan la RSE, de hecho, “las empresas brasileñas ocupan una posición de liderazgo en el escenario internacional y son referencia para la gestión de la Responsabilidad Social Empresarial y la Sostenibilidad” (Borger y Costa, 2020, párr. 3).

Es realmente inspirador observar cómo en varias empresas sostenibles en Brasil, se destacan la actuación financiera y la sostenibilidad como aliadas en el entorno empresarial de Brasil. El Banco de Brasil representa un caso notable de cómo una compañía puede sobresalir tanto en aspectos financieros como en prácticas sostenibles. Es de gran importancia que El Banco de Brasil haya sido reconocido como el banco más sostenible a nivel global en el ranking Global 100 de Corporate Knights, es un logro de gran relevancia. Este hecho muestra su firme compromiso a lo largo del tiempo con prácticas empresariales responsables y sostenibles. Además, que el Banco de Brasil haya sido incluido en la lista de las 100 corporaciones más sostenibles del mundo en siete ocasiones durante la última década es otro sólido indicio de su liderazgo en esta área y también se debe resaltar que este tipo de reconocimientos muestran cómo las empresas brasileñas pueden ser líderes globales no solo en términos de rendimiento financiero, sino también en términos de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial (Máximo, 2023).

Es de gran interés observar cómo en Brasil se están enfocando en la Responsabilidad Social

Empresarial (RSE) a través de distintas iniciativas educativas, de investigación. Por consiguiente, en la siguiente información se muestra la difusión de la responsabilidad social empresarial (RSE) en Brasil.

Figura 2

Información accesible sobre RSE en el período comprendido entre los años 2010-2016 a través de cinco ámbitos de análisis de Brasil que incluyen la academia, la administración y las empresas



Fuente: (Pavia y Hiyo, 2018)

En la Figura 2, se destacan 36 los grados, maestrías y diplomados sobre RSE localizados, 30 artículos de investigación y 459 empresas activas adheridas al Pacto Mundial (Pavia y Hiyo, 2018) y al año 2022 fueron 661 empresas (UN Global Compact, 2024). El hecho de que haya estudios sobre diversidad de género y RSE indica el nivel de conciencia educativa y corporativa para promulgar buenas prácticas empresariales de beneficio general.

En definitiva, el que las empresas se enfrenten positivamente al desafío de la escasez de diversidad de género en los Consejos de Administración y las dificultades medioambientales, sociales y económicas a nivel mundial, latinoamericano y brasileño es fundamental para impulsar

la aplicación de Responsabilidad Social Empresarial y promulgar una representación equitativa del aporte que pueden dar las mujeres en la toma de decisiones empresariales.

1.4.5 Marco legal

- **GRI**

Este es el marco regulador de los reportes voluntarios de una organización relacionados con los criterios sociales, ambientales y económicos de las mismas.

En otras palabras, es el conjunto de normas que contribuyen a la creación de la memoria de sostenibilidad dentro de una organización, que informe sobre los impactos de las empresas en las diferentes dimensiones socio ambientales. Este marco pretende crear una comunicación más acertada y transparente con los diferentes grupos de interés.

- **Principios rectores sobre las Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas**

Son 31 principios universales planteados por la ONU, que tienen el objetivo de regular las actuaciones empresariales en relación a los derechos humanos, con el fin de prevenir riesgos de actuaciones negativas sobre los mismos. Estos principios establecen un marco importante: “Proteger, Respetar y Remediar” lo cual hace referencia a que las empresas y el estado deben proteger y respetar los derechos humanos de la comunidad y de la misma forma remediar cualquier perjuicio que se haya llevado a cabo con mecanismos de reparación.

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

Son 17 principios planteados por la ONU, los cuales forman parte de un plan de acción que promueve erradicar los problemas sociales, ambientales y económicos más comunes que afectan la sostenibilidad. Esta Agenda es un llamado universal para promover cambios a favor de la comunidad en general, el medio ambiente, la paz y prosperidad universal, fortaleciendo a una

sociedad más justa que tenga menos problemas de pobreza y discriminación.

- **Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas**

Son aquellos principios y cualidades universales que establece el Pacto Mundial de la ONU a las organizaciones con el fin de que con sus actuaciones promuevan la sostenibilidad, cuidando tres dimensiones importantes, las cuales son, la dimensión social, ambiental y económica, para enfrentar los retos globales y proteger las generaciones futuras.

- **OHSAS 18001:2007**

Es el conjunto de normas y directrices que controlan la correcta ejecución de la salud y seguridad en el trabajo, con los cuales se tiene la facultad de prevenir y detectar posibles riesgos que afecten negativamente a los colaboradores en sus actividades diarias, además, de esta manera se da lugar a un ambiente laboral mejor y más seguro, desarrollando un progreso continuo del desempeño de los trabajadores. Esta norma llegó a complementar con la ISO 9000 que trata sobre la correcta gestión de calidad y la ISO 14000 que habla sobre la preservación del medio ambiente.

- **ISO 26000:2010. Responsabilidad Social**

Esta es una guía que tiene como fin proporcionar todos los conceptos e información necesaria acerca de la Responsabilidad Social Empresarial, para que las diversas organizaciones, sin importar a qué sector pertenezcan, puedan aplicarla en el desarrollo de sus actividades económicas de manera correcta siguiendo los principios y fundamentos adecuados. En sí, la presente norma busca fomentar que las organizaciones ejecuten sus labores diarias teniendo en cuenta los diferentes grupos de interés, como lo son los trabajadores, los clientes, proveedores, accionistas, entre otros. Para que de esta manera que no existan impactos negativos externos o internos con la diversidad de stakeholders y así la empresa labore siempre desde el enfoque de generar bienestar social y aportando a un desarrollo sostenible.

De esta manera se puede entender que la ISO 26000 tiene como propósito fomentar que las

organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social. Se pretende promover un entendimiento común en el campo de la responsabilidad social y complementar otros instrumentos e iniciativas relacionados con la responsabilidad social” (ISO, 2010).

- **SA 8000:2014**

Este es un marco general que tiene la facultad de regular la responsabilidad social dentro de una entidad relacionada con su gestión en el ambiente de trabajo, la cual busca el respeto por la dignidad y salud de los colaboradores, además, la SA 8000:2014 es el principal estándar de certificación social, que favorece a las entidades, a nivel interno, pues mejora la gestión de las entidades respetando los derechos de los trabajadores y a nivel externo, dado a que genera mayor confiabilidad y reputación dentro del mercado. De igual manera, esta norma va vinculada de gran manera con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- **ISO 9001:2015**

Esta es una norma universal certificable, que busca entre todos sus aspectos mejorar los procedimientos dentro de una organización para lograr que esta sea eficiente y a la vez alcance una gestión de calidad que le brindara la capacidad de abordar cualquier riesgo u oportunidad presentado en su desarrollo empresarial, además, también tiene un enfoque significativo sobre el cliente y los requisitos correspondientes para lograr la satisfacción del mismo.

- **ISO 14001:2015**

Regula y orienta a las organizaciones sobre la correcta implementación de un sistema ambiental que le permitirá a la empresa reducir impactos negativos externos. Este sistema ambiental establecido por la presente norma busca proteger el medio ambiente y da la capacidad a las empresas de poder enfrentar las diferentes condiciones ambientales que van cambiando al pasar de

los años utilizando una gestión enfocada en el proceso de planificar, hacer, verificar y actuar (PHVA).

- **SGE 21:2017**

El sistema de gestión ética, es desarrollada por Forética y establece los requisitos para implementar y evaluar un sistema de gestión ética, es decir que son lineamientos que garantizan el desempeño de una organización de manera ética y enfocada en la triple hélice, social, ambiental y económica.

- **Norma AA1000**

Es un estándar que se trabaja sobre los principios de sostenibilidad y se enfoca en establecer los lineamientos y características del desarrollo sostenible.

- **Ley 26/2003**

A través del cual se implementó el principio de “cumplir o explicar” el cual consiste en que en los informes anuales de Gobierno Corporativo se debe informar sobre el cumplimiento de las recomendaciones que se brindan y en caso de que no se haya seguido una directriz se debe explicar el porqué. En cuanto a la diversidad de género, las empresas pueden tener la responsabilidad de informar sobre la inclusión de mujeres en puestos directivos lo cual puede o no terminar en sanción (LEY INTERNACIONAL).

- **Convenio 111 de la OIT**

El propósito de este convenio es eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo con respecto a raza, sexo, religión, nacionalidad, entre otros. Ha sido adoptado por algunos países Latinoamericanos, entre los cuales se puede destacar la ratificación de Brasil, Chile y Colombia (OIT, 2022).

- **Declaración tripartita de la OIT**

Es una aplicación global en la que se establecen principios y directrices, la característica principal de esta declaraciones es promover la asociación y cooperación entre empresas trabajadores y Gobierno, la idea que se tiene con la aplicación de esta declaración es establecer unos lineamientos que sean de aplicación de carácter general, es decir, que sean de carácter de aplicación a nivel de cualquier tipo de país, entonces establecen especialmente enfocados en proteger, defender a los trabajadores y sus derechos.

- **CFC N° 1.710/2023**

El consejo federal de Contabilidad adopta las normas de Brasil para la elaboración y control de informes de sostenibilidad según estándares internacionales.

- **Resolución CVM 193**

Establece el compromiso del gobierno brasileño y de la comisión nacional de valores de incorporar estándares internacionales de divulgación sostenible en el marco legal del país para mejorar la transparencia y consistencia de la viabilidad de las empresas brasileñas (Sampaio, 2023).

- **Resolución n° 05/98, São Paulo**

Por la que se crearon el "DÍA DE LA EMPRESA CIUDADANA" y el "Sello de la Empresa Ciudadana". En cuanto al Día de la Ciudadanía Corporativa, es un día para celebrar y promover las prácticas de RSE, por lo que se pueden organizar eventos o actividades en este día para mostrar la importancia de la RSE. Por otro lado, el sello es un reconocimiento a las empresas que demuestran un excelente compromiso con la responsabilidad social y además han presentado informes sociales de alta calidad.

- **Certificación NBR 16001**

Certificación que demuestra el compromiso de una organización con la responsabilidad social,

así como el cumplimiento de los estándares establecidos por la ABNT lo cual puede mejorar su reputación, credibilidad y competitividad en el mercado.

- **Código Forestal Brasileño**

Este código fue promulgado por Ley N.º 4771, donde se establecen todas aquellas directrices y regulaciones sobre la gestión forestal y la conservación del medio ambiente en lo que tiene que ver con la protección y conservación de bosques y ecosistemas, utilización y restauración de áreas forestales.

- **Código Civil Brasileño**

Establece los derechos y deberes de las empresas en relación con la sociedad y el medio ambiente, así como las normas sobre contratos y responsabilidad civil con el fin de proteger los derechos de las personas dentro del sector empresarial.

- **El código de buenas prácticas de Gobierno Corporativo del Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC)**

Este código está compuesto por recomendaciones para la gobernanza corporativa con dicho fin ha sido adoptado por muchas empresas en Brasil. Entre estas empresas, se destacan Petrobras, Embraer y Gerdau. Este código fomenta la diversidad de género en los consejos de administración, promoviendo una representación equilibrada en los puestos de dirección.

- **PROYECTO DE LEY DE CUOTAS (PL 1246/2021)**

La Comisión de Diputados de Brasil aprobó el Proyecto de Ley 1246/2021 la cual establece que las empresas cotizadas en la Bolsa de Valores de Brasil (B3) y aquellas cuyo capital social supere los 100.000.000 de reales brasileños deben asegurar que al menos un 30% de los miembros de sus consejos de administración sean mujeres. Esta ley a 12 de agosto de 2024 está lista para deliberación plenaria y su publicación.

1.5 Aspectos metodológicos

1.5.1 Paradigma de investigación

Los paradigmas de investigación se lo pueden describir como aquel modelo que conlleva a la búsqueda y generación de conocimientos científicos (Franco y Vera, 2020). Según lo anterior, es importante comprender los diferentes paradigmas para llevar una investigación efectiva, dado a que estos influyen directamente a la forma en la que los investigadores comprenden y analizan los fenómenos que estudian, en sí, se lo puede describir como la guía para aplicar los diferentes métodos y herramientas en las investigaciones (Rivas, 2022).

Existen dos paradigmas fundamentales, el paradigma cuantitativo y cualitativo, los cuales, aunque son distintos ofrecen perspectivas complementarias que permiten abordar de manera más completa la realidad investigada. Según Franco y Vera (2020), el paradigma cuantitativo se caracteriza por realizar recolección de datos, generalizar resultados y aplicar un análisis estadístico basado en un modelo hipotético – deductivo. Los instrumentos utilizados en este paradigma deben cumplir con validez y confiabilidad. En contraste, el paradigma cualitativo, según se enfoca en comprender fenómenos sociales mediante la comprensión humana y la perspectiva del investigador, a través de datos no numéricos, destacando la interpretación sin generalizar resultados (Walker, 2022).

Para la presente investigación se hace uso del paradigma cuantitativo, puesto que para llevarla a cabo se busca la medición y cuantificación, mediante el análisis del contenido recopilado en la matriz de información, por otra parte, también se cuenta un marco teórico previo con el cual se va a desarrollar adecuadamente el análisis del proyecto de investigación dado que mediante dicho marco se obtiene la fundamentación necesaria.

1.5.2 Enfoque de investigación

De acuerdo a lo expresado por Durán (2021), el enfoque empírico analítico se caracteriza por la

importancia de la observación sistemática y fundamentos del conocimiento científico. Para lo cual se requiere formular hipótesis claras y verificables y analizar los resultados de manera crítica y objetiva.

A partir de lo anterior la presente investigación se desarrollará con este enfoque, ya que se realizarán hipótesis para explicar aquello que puede ocasionar la diversidad de género en el consejo de administración y la responsabilidad social empresarial en las empresas cotizadas de Brasil.

Además, la información presentada está establecida de manera de secuencial y organizada; a su vez es rectificable, ya que se puede comprobar si esta es verídica o no. Por último, es replicable, es decir, que la investigación se puede volver a realizar.

1.5.3 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.

1.5.4 Tipo de investigación

La investigación es tipo descriptiva porque se realizará una descripción de la diversidad de género en el consejo de administración y la responsabilidad social empresarial en las empresas cotizadas de Brasil.

1.5.5 Población y muestra

La muestra en la presente investigación es no probabilística dado que para este estudio se tomó como población 26 empresas cotizadas de Brasil con mayor capitalización bursátil que integran el índice BOVESPA en el periodo 2010-2022 excluyendo al sector financiero debido a que se somete a mayor escrutinio en términos de normativa. Para un total de 338 observaciones por todos los años de estudio de las 26 empresas.

Tabla 1

Población objeto de estudio

Año	Empresas Brasil
2010	26
2011	26
2012	26
2013	26
2014	26
2015	26
2016	26
2017	26
2018	26
2019	26
2020	26
2021	26
2022	26
Total	338

1.5.6 Técnica e instrumentos de recolección de información

1.5.6.1 Instrumentos de investigación.

1.5.6.1.1 Análisis de contenido. Esta investigación utilizará un análisis de contenido, puesto que se ingresó a la página web de cada una de las empresas, donde se descargó los informes anuales, reportes integrados, financieros, de gobierno corporativo y sostenibilidad, por cada año objeto de estudio, es decir, se descargaron los documentos mencionados por los años desde 2010 hasta 2022 de todas las empresas.

En cada uno de los informes se buscó y recopiló los datos de acuerdo a las variables que se están

analizando, tanto financieros, de gobierno corporativo y responsabilidad social empresarial.

1.5.6.1.2 Matriz de información. En la matriz de información se recopilaban los datos obtenidos en el análisis de contenido para posteriormente poder realizar un análisis y de esta manera examinar y comprender el conjunto de datos.

2. Resultados

De acuerdo con la información recolectada en las páginas web de las empresas de mayor capitalización bursátil del índice BOVESPA y en sus respectivos informes integrados, así como en los documentos de RSE y Gobierno Corporativo del 2010 al 2022 se obtuvieron los siguientes resultados.

A continuación, se desarrollarán los tres objetivos que permiten describir la relación de la diversidad de género en el consejo de administración y la responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas de Brasil durante el periodo de 2010 a 2022.

2.1 Diversidad de género en empresas cotizadas en Brasil

Si bien es cierto, la diversidad en roles de liderazgo ha adquirido una relevancia significativa en la creación de valor para las organizaciones, pues son aquellas empresas que fomentan la diversidad de género quienes tienden a ser más creativas y exitosas desde el punto de vista financiero (Banco Santander S.A., 2021), aún existe una marcada brecha que reduce la participación de las mujeres a nivel global, a pesar de los esfuerzos para fomentar la igualdad de oportunidades. Según el último informe del Grupo Banco Mundial, las mujeres gozan de solamente dos tercios de los derechos legales que los hombres gozan en todo el mundo (Banco Mundial, 2024) intensificando así la ocupación de las mujeres en menos de una cuarta parte (23.3%) en Consejos de Administración alrededor de todo el mundo (Deloitte & Touche S.A.S., 2024).

La diversidad de género en América Latina desempeña un papel esencial por diversas razones. Por ejemplo, la igualdad de representación, con la inclusión de mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y las empresas, garantiza una representación más justa, evitando la discriminación y fomentando la equidad social. Además, impulsa la innovación, la creatividad y el desarrollo económico. La participación activa de mujeres en la fuerza laboral contribuye al crecimiento económico, promueve la productividad y el desarrollo sostenible (NU. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo, 2007).

Por otra parte, en Brasil la diversidad de género continúa siendo un tema relevante puesto que ha evolucionado en cuanto a la representación femenina en cargos directivos, dando paso a una mayor conciencia sobre la defensa de los derechos humanos dónde se incluyen la igualdad de género y el derecho al trabajo digno ligado a la participación de las mujeres; por ejemplo, a partir del año 2010 cada vez más empresas se han sumado a divulgar información detallada en este aspecto, siendo menos complicada la generación de resultados para investigaciones que buscan describir o medir la diversidad de género en cargos laborales, en especial, por el enfoque a los ODS (Instituto ETHOS y Banco Interamericano de Desarrollo, 2016).

Del 2010 al 2022, hubo avances significativos que muestran a Brasil como un escenario optimista para reducir la disparidad de género y promover sus buenas prácticas empresariales al mundo. Una muestra de ello es el remarcable hecho cerrando el año 2023 sobre el que la cantidad de mujeres desempeñándose como COB es mayor al de las mujeres ocupando cargos como CEO, siendo del 4,7% comparado al 2,4% respectivamente (Deloitte & Touche S.A.S, 2024), un escenario positivo puesto que comúnmente se presenta lo contrario, demostrando así que cada vez hay una mayor conciencia sobre el efecto de la diversidad de género sobre el éxito en las empresas.

De esta manera, se evidencia que aún persisten desafíos considerables en Brasil que destacan la necesidad continua de fortalecer estos temas, es por eso que a continuación se puede observar la recopilación de los datos obtenidos a partir del instrumento de recolección de información de las empresas de Brasil en los años 2010 – 2022 en lo respecta a diversidad de género en empresas cotizadas en Brasil:

Tabla 2

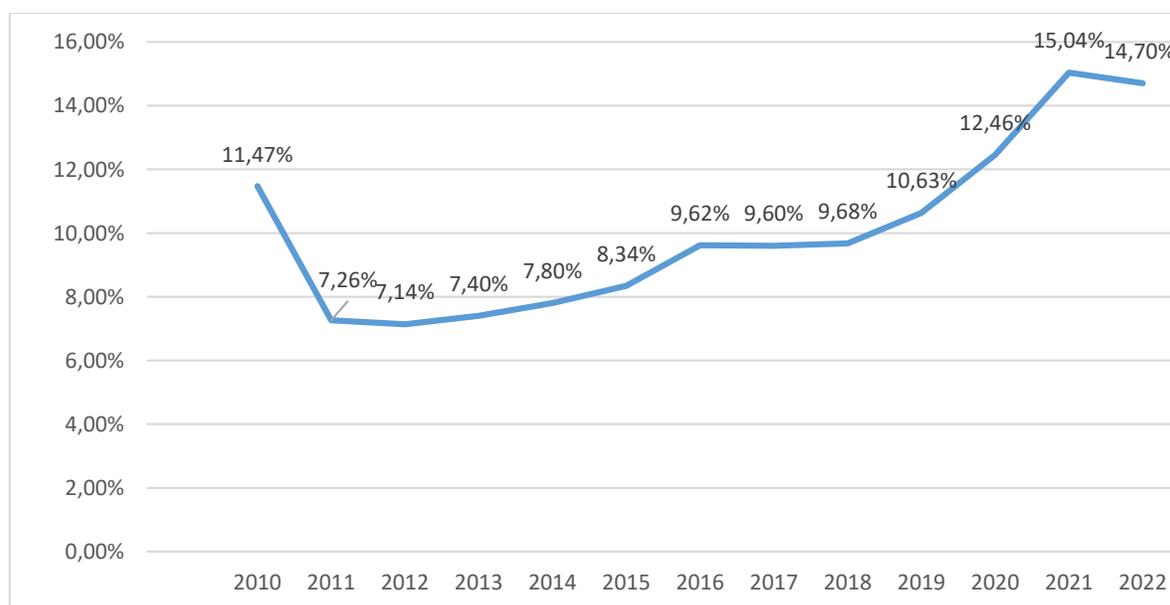
Diversidad de género en empresas cotizadas en Brasil

Años	Mujeres en el consejo			Mujeres en el equipo directivo			CEO mujer	COB mujer	Más de dos mujeres consejo de administración	Más de tres mujeres consejo de administración
	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Suma	Suma	Suma	Suma
2010	11,47%	0	42,86%	6,42%	0	20,00%	0	0	8	2
2011	7,26 %	0	42,86%	4,36%	0	18,80%	0	2	5	1
2012	7,14%	0	42,86%	4,69%	0	18,80%	1	1	5	2
2013	7,40%	0	42,86%	4,55%	0	18,80%	1	1	4	3
2014	7,80%	0	42,86%	5,19%	0	17,00%	1	0	5	2
2015	8,34%	0	100,00%	6,63%	0	25,00%	1	1	6	2
2016	9,62%	0	28,57%	6,21%	0	20,00%	1	0	6	2
2017	9,60%	0	33,33%	7,72%	0	33,33%	1	0	9	6
2018	9,68%	0	33,33%	9,99%	0	40,00%	0	1	10	4
2019	10,63%	0	33,33%	12,06%	0	40,00%	1	1	9	4
2020	12,46%	0	33,33%	15,47%	0	40,00%	1	1	11	6
2021	15,04%	0	33,33%	16,80%	0	40,00%	0	1	15	7
2022	14,70%	0	30,77%	13,77%	0	40,00%	0	2	13	4

De la tabla anterior se puede identificar que los años 2012-2017 hubo al menos una mujer como CEO de una organización como lo son Eletrobrás Participações S.A. - Eletropar en el año 2020, Light Servicos de Eletricidade S.A. en los años 2015, 2016 y 2019, Petroleo Brasileiro S.A. Petrobras en los años 2012, 2013, y 2014, y la organización TAM LINHAS Aereas S.A. en el año 2017.

Figura 3

Promedio histórico de diversidad de género en el consejo de administración en empresas cotizadas de Brasil



En lo que respecta a las mujeres en el consejo de administración, durante los años 2010 – 2022 de las empresas que cotizan en Brasil, se evidencia un incremento en la participación de mujeres durante los periodos que fueron tomados en tema de investigación en el presente trabajo, a excepción de los años 2010 y 2011, llevando al punto máximo en el año 2021, con un porcentaje de participación del 15,04%, siendo este año el más significativo, y el último año reportado (2022) tiene un porcentaje de participación del 14,70%.

El periodo más representativo de participación de las mujeres fue del 2019 al 2022 con un promedio mayor a los años anteriores, se relaciona con que desde el año 2018, en promedio, 11 de

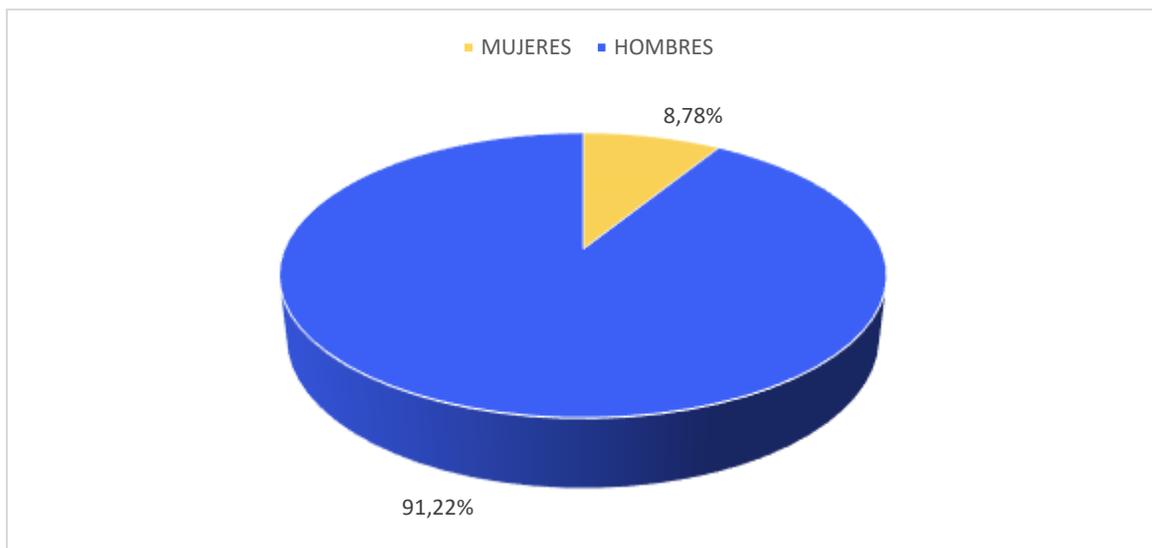
26 empresas incluyeron a más de (2) dos mujeres en el consejo de administración y durante todos los años al menos (1) una empresa incluyó a más de (3) mujeres en el consejo de administración.

Como se evidencia en la figura, las mujeres siguen representado una minoría significativa de acuerdo a la participación en ocupación de cargos en el año 2010 al 2022 aunque en Brasil, es notable el avance en cuanto a la participación de las mujeres como afirman otros estudios similares (Saraiva, 2023).

La siguiente figura muestra la ocupación de puestos de las mujeres en el equipo directivo con respecto a los hombres:

Figura 4

Promedio porcentual de mujeres en el equipo directivo en empresas cotizadas de Brasil 2010-2022



La participación de mujeres en el equipo directivo sigue estando subrepresentada incluso por encima de la participación de mujeres en el consejo. En este órgano de gobierno únicamente un 8,78% es integrado por mujeres de acuerdo con la figura 4 esto ocasiona que disminuya el promedio de diversidad de género en estas empresas.

Figura 5

Promedio histórico de diversidad de género en el equipo directivo en empresas cotizadas de Brasil



En cuanto a mujeres en el equipo directivo, en el año 2010 al año 2016 hubo un comportamiento medianamente uniforme debido a que la participación de mujeres oscilaba entre un 4,36% al 6,63%, incrementó considerablemente del 2016 al 2022 con un promedio de hasta el 16,80%, y con un porcentaje participativo máximo del 40% (Tabla 2).

En lo concerniente a los cargos de CEO y COB, la cantidad de participación de mujeres, se considera muy bajo, puesto que, de 26 empresas tan solo (4) cuatro empresas tuvieron una mujer como CEO y (3) tres empresas tuvieron una mujer como COB. Sin embargo, en la mayoría de los años hubo participación de mujeres como CEO a excepción de 5 años (2010, 2011, 2018, 2021 y 2022) y cargos ocupados por mujeres como COB a excepción de 4 años (2010, 2014, 2016 y 2017).

La participación de mujeres ocupando el cargo como CEO, en (4) cuatro organizaciones como lo son: Eletrobrás Participações S.A. - Eletropar en el año 2020, Light Servicos de Eletricidade S.A. en los años 2015, 2016 y 2019, Petroleo Brasileiro S.A. PETROBRAS en los años 2012, 2013, y 2014, y la organización TAM Linhas Aereas S.A., en el año 2017.

La participación de mujeres ocupando el cargo como COB, en (3) tres organizaciones como lo

son: CCR S.A, tuvo participación de mujeres en el cargo en los años 2011, 2015, y del año 2018 al 2022, Organización Cemig Geracao e Transmissao S.A., tuvo participación de mujeres en el cargo en el año 2011 al 2013, Organización OI S.A., tuvo participación de mujeres en el cargo en el año 2022

Finalmente, con respecto a la teoría de masa crítica se evidencia que en todos los años hubo por lo menos 1 empresa que tuvo más de 3 mujeres en el consejo de administración, siendo los años 2017, 2020 y 2021 dónde más empresas cumplieron con el umbral mínimo de la teoría.

En el año 2017 corresponde a (6) seis organizaciones: CIA Paranaense de Energia – Copel, MRV Engenharia E Participacoes S.A., Petroleo Brasileiro S.A. PETROBRAS, Ultrapar Participacoes S.A, Usinas Siderurgicas de Minas Gerais SA – USIMINAS, Vale S.A.

En el año 2020, corresponde a (6) seis organizaciones: CIA Paranaense de Energia – Copel, Embraer S.A, Natura Cosmeticos S.A., MRV Engenharia e Participacoes S.A., Petroleo Brasileiro S.A. PETROBRAS y VALE S.A.

En el año 2021 corresponde a (7) siete organizaciones: Embraer S.A, Light Servicos de Eletricidade S.A., Natura Cosmeticos S.A, MRV Engenharia E Participacoes S.A., OI S.A, Petroleo Brasileiro S.A. PETROBRAS, Vale S.A.

En conclusión, es evidente que durante el periodo 2010-2022 hay un avance notable en la diversidad de género en las empresas seleccionadas, tanto en el número de mujeres participantes en el consejo de administración, como en el número de empresas que han tenido mujeres como CEO y COB. Aunque aún queda camino por recorrer para aumentar la participación, Brasil demuestra una mirada optimista dado que progresivamente se ha incrementado el número de empresas que le dan oportunidades a las mujeres para que desempeñen altos cargos directivos.

2.2 Responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas en Brasil

La responsabilidad social empresarial se caracteriza por ser un tema amplio y con diferentes perspectivas, el cual, ha evolucionado a lo largo de los años, tal como en América latina, donde comenzó a partir de prácticas filantrópicas (Castillo-Muñoz et al., 2021) y al pasar de los años, dado los diferentes cambios en el sector laboral y empresarial se empezaron a desatar diversas crisis y acontecimientos que dieron paso a fenómenos sociales tales como la violación de los derechos humanos y ambientales, como la afectación al medio ambiente por parte de las organizaciones industriales en su mayoría (Herrera et al., 2020) por lo cual, las empresas se vieron en la necesidad de implementar buenas prácticas con la comunidad, para de esta manera aportar a un desarrollo sostenible con beneficio mutuo (Cañizares-Arévalo, 2020).

No obstante, es menester mencionar que América Latina aún enfrenta problemáticas económicas, ambientales y sociales ya sea por factores internos, como problemáticas socio-políticas propios de los países latinoamericanos o externos como la caída del petróleo, guerras externas, entre otros (Castillo et al., 2019). Sin embargo, algunos de estos países al vivir dichas crisis implementan soluciones para no verse afectados, uno de ellos es Brasil, que como se ha mencionado a lo largo de este trabajo de investigación es uno de los países más grandes de América Latina, por lo tanto, es mayormente responsable de aplicar buenas prácticas organizacionales para terminar con desafíos tales como la deforestación, la violación a los derechos humanos, la pobreza extrema y en ello se incluye la brecha contra la diversidad de género.

Brasil, tiene un gran manejo de buenas prácticas empresariales que le han permitido ser uno de los países que más aporta a los objetivos de desarrollo sostenible (Ramón-Llorens et al., 2021), esto dado a que ha originado organizaciones como lo es el Instituto Ethos, con el cual se ha permitido implementar indicadores donde las empresas puedan incorporar en su gestión y funcionamientos prácticas de socialmente responsables.

Es importante mencionar que además de ser uno de los países con mejores prácticas a nivel de Latinoamérica, también es un líder referente en cuanto a la difusión de su RSE. (Pavia y Hiyo,

2018). Lo cual es confirmado teniendo en cuenta lo estándares “GRI” y con la investigación realizada por Castillo-Muñoz et al. (2021) donde a partir de los resultados obtenidos se menciona que la divulgación de responsabilidad social empresarial en las organizaciones de América Latina, es Brasil donde efectivamente se genera un mayor reporte de RSE lo cual posibilita que los stakeholders puedan acceder a la información de una manera más efectiva.

A continuación, se puede observar la recopilación de los datos obtenidos a partir del instrumento de recolección de información de las empresas de Brasil en los años 2010 – 2022 en lo respecta a la responsabilidad social empresarial en su dimensión económica:

Tabla 3

Responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas en Brasil – Dimensión económica

Años	Endeudamiento			Roa			Roe			Liquidez		
	Promedio	Min	Max	Promedio	Min	Max	Promedio	Min	Max	Promedio	Min	Max
2010	59,0%	36,7%	89,4%	6,4%	0,1%	23%	16%	1%	59%	1,77	0,60	3,51
2011	62,1%	35,9%	89,7%	4,9%	-3%	22%	13%	-22%	66%	1,64	0,47	3,08
2012	67,2%	39,7%	106,1%	5,9%	-9%	33%	26%	-9%	206%	1,50	0,34	2,92
2013	62,2%	14,2%	93,4%	5,9%	-8%	29%	11%	-121%	73%	1,56	0,55	2,71
2014	67,6%	13,1%	109,3%	4,9%	-4%	17%	-2%	-336%	64%	1,49	0,28	3,14
2015	72,6%	12,7%	141,7%	4,1%	-13%	41%	6%	-137%	217%	1,50	0,44	2,92
2016	70,0%	14,1%	139,9%	3,5%	-9%	16%	2%	-57%	40%	1,37	0,21	3,66
2017	70,0%	14,3%	130,7%	3,3%	-10%	13%	15%	-30%	85%	1,48	0,35	3,15
2018	68,2%	12,3%	143,4%	6,2%	-1%	38%	20%	-17%	108%	1,67	0,46	3,04
2019	67,8%	13,5%	146,4%	4,6%	-13%	16%	17%	-51%	89%	1,71	0,48	4,40
2020	74,5%	16,5%	207,4%	3,6%	-30%	46%	23%	-135%	279%	1,62	0,31	3,01
2021	75,6%	19,2%	246,2%	8,5%	-31%	50%	33%	-34%	225%	1,60	0,24	3,16
2022	77,6%	20,8%	225,9%	3,6%	-65%	21%	18%	-13%	88%	1,56	0,22	3,78

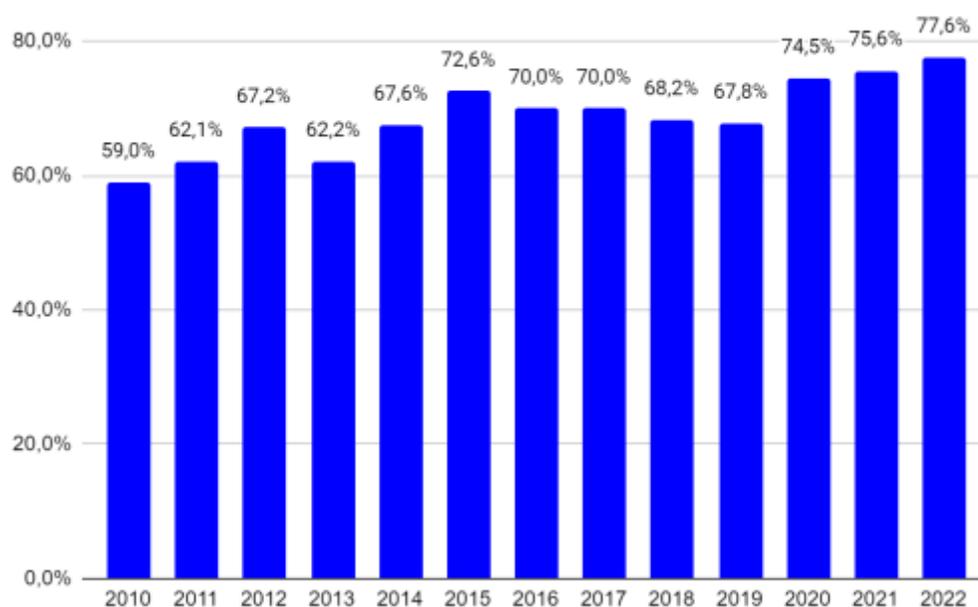
En lo que respecta al indicador de endeudamiento en las 26 empresas de brasileñas cotizadas en bolsa objeto de estudio durante el periodo de 2010-2022 se puede observar un patrón general de incremento porcentual en dicho indicador. A lo largo de estos años, el indicador de endeudamiento muestra una tendencia al alza, aunque con fluctuaciones mínimas de un año a otro. Es importante destacar el año 2022, en el cual se evidencia que el endeudamiento incrementó de manera significativa siendo el promedio más alto entre los demás con (77,6%).

Este elevado porcentaje indica que, en 2022, el 77,6% de los activos de las empresas en Brasil estaban siendo financiado mediante pasivos. Lo cual refleja una dependencia significativa de las empresas en fuentes de financiamiento externo.

El análisis de la evolución del indicador de endeudamiento revela que la variación más significativa entre los años se produjo en 2020. En este año, el indicador mostró un aumento del 6,7% en comparación con el año anterior, una tendencia que continuó incrementándose hasta 2022. Esta variación sugiere que, a partir de 2020, las empresas de Brasil que cotizan en bolsa comenzaron a depender más de la financiación mediante deuda, un cambio que se consolidó en 2022.

Figura 6

Promedio indicador de endeudamiento



En relación con el indicador ROA (Rentabilidad sobre el activo), se observa que su evolución a lo largo de los años no ha sido constante. En particular, el año 2021 destaca con un aumento significativo en este indicador, alcanzando un promedio del 8,5%. Esta cifra indica que, durante ese año, las empresas en Brasil que cotizan en bolsa generaron una utilidad neta equivalente al 8.5% del total invertido en sus activos.

A pesar de que 2021 fue un año marcado por la emergencia sanitaria por COVID – 19, el resultado de la rentabilidad registrado es notablemente alta. Este desempeño puede explicarse por el cambio en el modelo de operación en las empresas, que, en respuesta a la pandemia, se adaptaron a la modalidad virtual para mantener sus actividades diarias. Este ajuste permitió a las empresas reducir gastos significativos asociados con las operaciones presenciales, como los arrendamientos de locales, los servicios de agua y luz, transporte, entre otros (Cabrera et al., 2023).

Así, el incremento en ROA durante el año 2021 puede reflejar una optimización de costos y una adaptación exitosa a las nuevas condiciones del mercado, lo que resultó en una mayor rentabilidad a pesar de los desafíos globales. Lo anterior se puede evidenciar en la siguiente figura:

Figura 7

Promedio indicador ROA



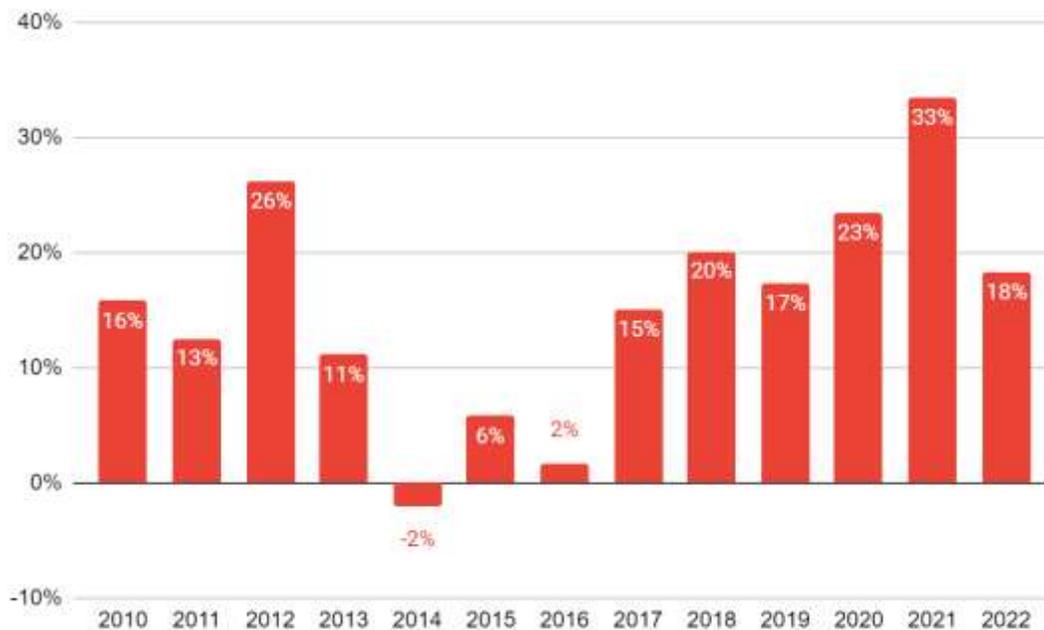
Por otro lado, al analizar el indicador de rentabilidad sobre el patrimonio (ROE), se observa es que el año 2021 presenta resultados sobresalientes en comparación con otros años. En 2021, el ROE alcanzó un notable 33%, lo que implica que, del 100% del patrimonio invertido en las empresas cotizadas en Brasil durante ese año, se generó una utilidad neta del 33%. Este rendimiento indica una alta eficiencia en la utilización del capital propio para generar beneficios, subrayando un desempeño financiero positivo en un contexto desafiante.

En contraste, el año 2014 muestra el porcentaje más bajo dentro del promedio del ROE, con un valor de -2%. Esta cifra negativa sugiere que, durante ese año, las empresas enfrentaron pérdidas en lugar de ganancias, lo que podría ser indicativo de dificultades económicas o desafíos operativos específicos de ese período.

La variación en el ROE a lo largo de los años resalta la capacidad de las empresas que cotizan en bolsa para adaptar sus estrategias y gestionar sus recursos de manera efectiva en diferentes condiciones.

Figura 8

Promedio indicador ROE

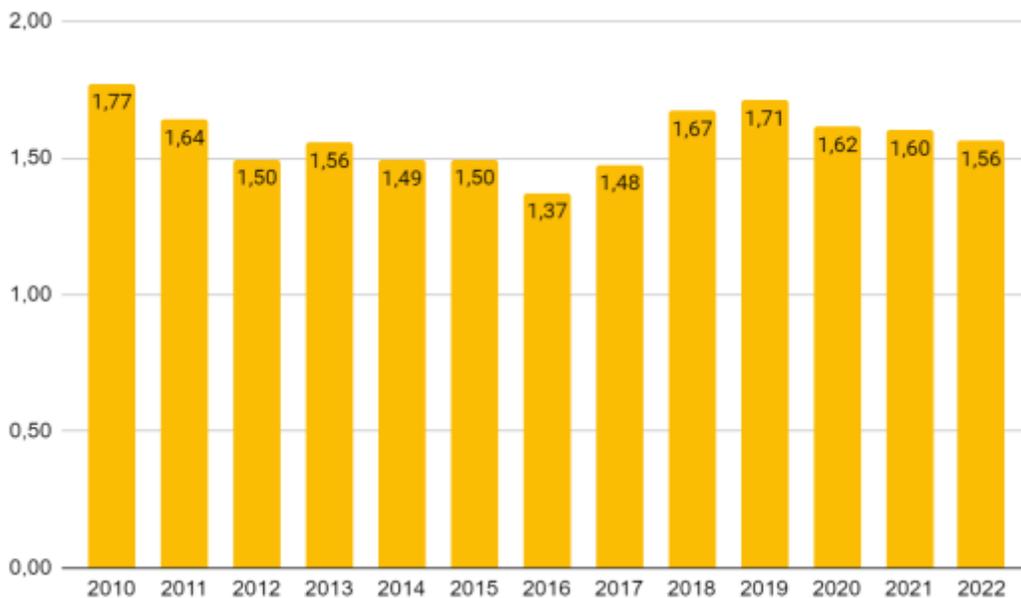


En cuanto al indicador de liquidez, el año 2010 presenta el mayor promedio, con un valor de 1,77. Esto significa que, por cada peso en pasivos corrientes, las empresas de Brasil que cotizan en bolsa contaban con 1,77 pesos en activos corrientes, lo que indica una sólida capacidad de pago para los pasivos a corto plazo en ese año. Este resultado es positivo, ya que refleja una relación superior a 1, lo que garantiza un adecuado cumplimiento de las obligaciones a corto plazo.

Sin embargo, en 2016, a pesar de que se observó una disminución respecto a 2010, la relación se mantuvo en 1 a 1. Esto sugiere que, aunque la liquidez se redujo, las empresas seguían siendo capaces de cubrir sus pasivos corrientes. En general, se puede concluir que, a lo largo de los años 2010 a 2022, las empresas cotizadas en Brasil no han enfrentado problemas graves de liquidez. No obstante, la tendencia es descendente, como se ilustra en la siguiente figura:

Figura 9

Promedio indicador de liquidez



Finalmente, al realizar un análisis general de los indicadores financieros, se observa que el indicador de liquidez en las empresas de Brasil que cotizan en bolsa, ha mostrado los resultados más altos a lo largo del período analizado, a pesar de las fluctuaciones que presenta. En contraste, los indicadores ROA (Rentabilidad sobre el Activo) y ROE (Rentabilidad sobre el Patrimonio) han

experimentado oscilaciones significativas a lo largo de los años. Sin embargo, es importante destacar que ambos indicadores han logrado alcanzar resultados porcentuales positivos que han ido en aumento hasta la actualidad, reflejando una tendencia de mejora en la rentabilidad de las empresas.

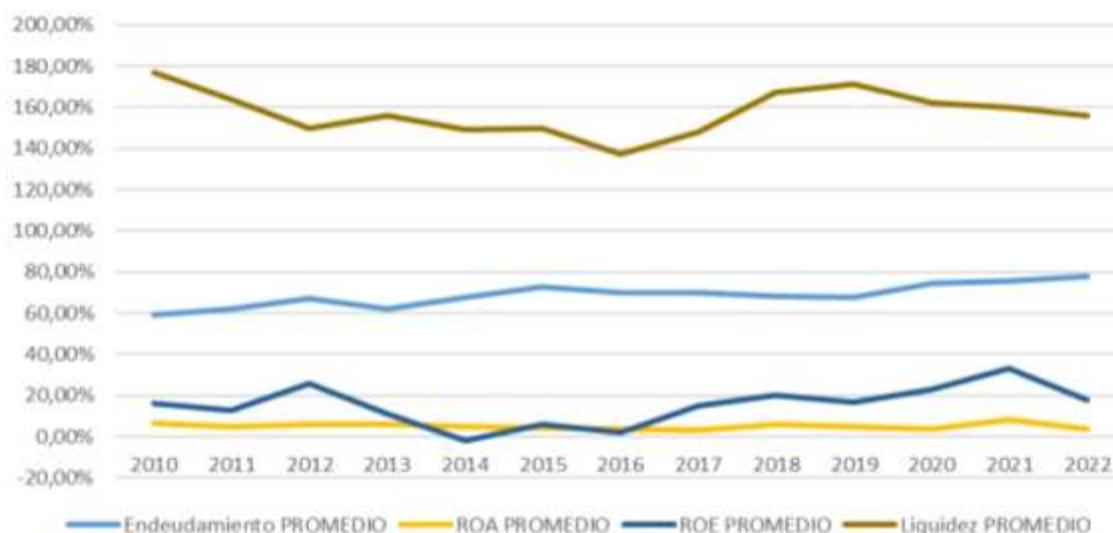
En cuanto al indicador de endeudamiento, se observa una tendencia de crecimiento progresivo, lo cual es una señal preocupante, ya que indica un aumento en las obligaciones financieras de las empresas con terceros. Este incremento en el endeudamiento se hace particularmente evidente en el año 2022, cuando se registra un nivel de endeudamiento más alto en comparación con los años anteriores, mientras que otros indicadores económicos muestran una tendencia a la baja.

Este aumento en el endeudamiento en 2022 puede estar relacionado con el proceso de reactivación económica de las empresas de Brasil cotizadas en bolsa, que tuvieron que adaptarse a una nueva normalidad después de operar en modalidad virtual durante la emergencia sanitaria por COVID-19 desde 2020. La transición de vuelta a las operaciones presenciales y el ajuste a las nuevas condiciones económicas pueden haber contribuido a un incremento en las obligaciones financieras.

Estos puntos se ilustran claramente en la figura a continuación, que muestra la evolución de los indicadores financieros a lo largo del tiempo, destacando las variaciones en la liquidez, la rentabilidad y el endeudamiento.

Figura 10

Promedios generales de la dimensión económica



A continuación, se puede observar la recopilación de los datos obtenidos a partir del instrumento de recolección de información de las empresas de Brasil que cotizan en bolsa en los años 2010 – 2022 en lo respecta a la responsabilidad social empresarial en sus dimensiones social y ambiental:

Tabla 4

Responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas en Brasil – Dimensión social y ambiental

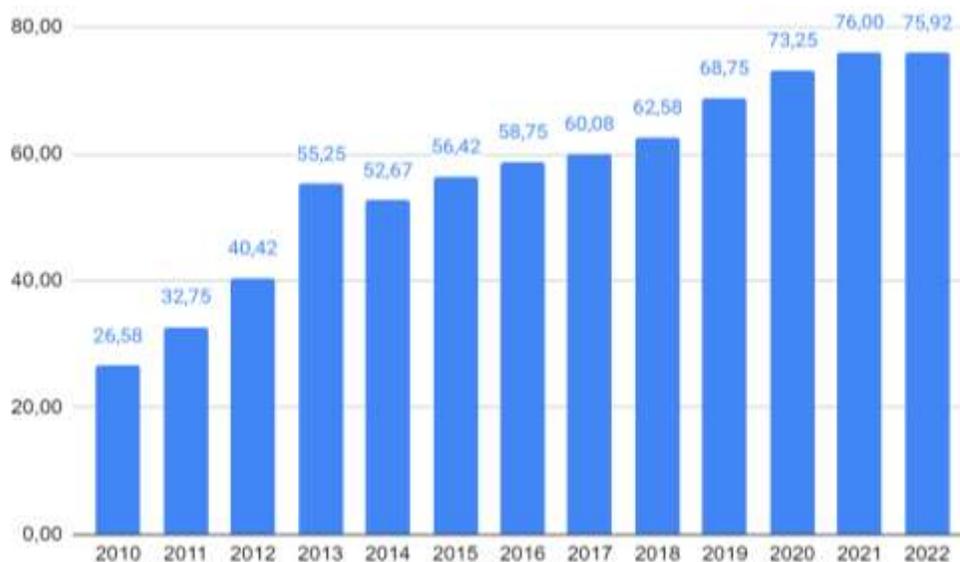
Años	Social			Ambiental		
	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo
2010	26,58	0,00	3,42	8,40	0,00	1,00
2011	32,75	0,00	3,17	10,80	0,00	1,00
2012	40,42	0,00	3,42	13,80	0,00	1,00
2013	55,25	0,00	3,83	17,40	0,00	1,00
2014	52,67	0,00	3,67	17,60	0,00	1,00
2015	56,42	0,00	3,42	19,20	0,00	1,00
2016	58,75	0,00	3,42	19,80	0,00	1,00

Años	Social			Ambiental		
	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo
2017	60,08	0,00	3,75	18,40	0,00	1,00
2018	62,58	0,00	3,75	19,60	0,00	1,00
2019	68,75	0,00	3,75	20,80	0,00	1,00
2020	73,25	0,00	3,75	20,60	0,00	1,00
2021	76,00	0,00	4,00	21,60	0,00	1,00
2022	75,92	0,00	4,00	21,60	0,00	1,00

En relación con la dimensión social, la tabla anterior indica que, a lo largo de los años, las empresas de Brasil que cotizan en bolsa han aumentado su conciencia sobre su impacto en la comunidad, abarcando prácticas laborales justas, derechos humanos, responsabilidad sobre productos y otros aspectos socio-políticos. Aunque se observan fluctuaciones en el promedio de la dimensión social entre 2014 y 2022, estas variaciones son menores de un año a otro. En contraste, en 2010, las empresas mostraban un nivel más bajo de participación en prácticas socialmente responsables, con un promedio de 26,58. Esta tendencia queda reflejada en la siguiente figura:

Figura 11

Promedio de la dimensión social

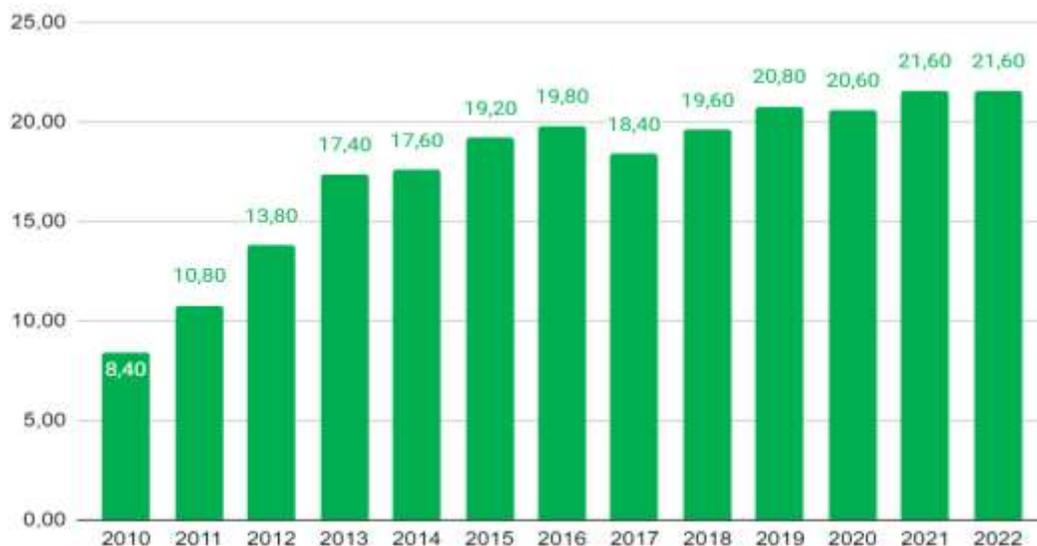


En relación con la dimensión ambiental, al igual que en la dimensión social, se observa que las empresas brasileñas que cotizan en bolsa, han implementado progresivamente medidas más rigurosas para la conservación del medio ambiente. Estas medidas incluyen buenas prácticas en el manejo del agua, la eficiencia energética, la protección de la biodiversidad, y la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, efluentes y residuos. Además, se ha prestado atención a la evaluación de proveedores basada en criterios ambientales, entre otras iniciativas.

El análisis de los datos recopilados muestra una tendencia general de incremento en el promedio de prácticas ambientalmente responsables a lo largo del tiempo. Sin embargo, se observan dos excepciones notables: los años 2017 y 2020, durante los cuales se produjo una ligera disminución en el promedio. A pesar de estas caídas temporales, el promedio de participación en prácticas de responsabilidad ambiental se ha mantenido constante en los últimos años del estudio (2021 y 2022), con un valor de 21,60%. Este promedio refleja un notable avance en la dimensión ambiental desde el año 2010, demostrando el compromiso creciente de las empresas brasileñas que cotizan en bolsa con la sostenibilidad. Estas tendencias y avances en la dimensión ambiental están claramente representados en la siguiente figura, que ilustra la evolución de las prácticas de responsabilidad ambiental en las empresas brasileñas cotizadas en bolsa a lo largo del período analizado.

Figura 12

Promedio de la dimensión ambiental

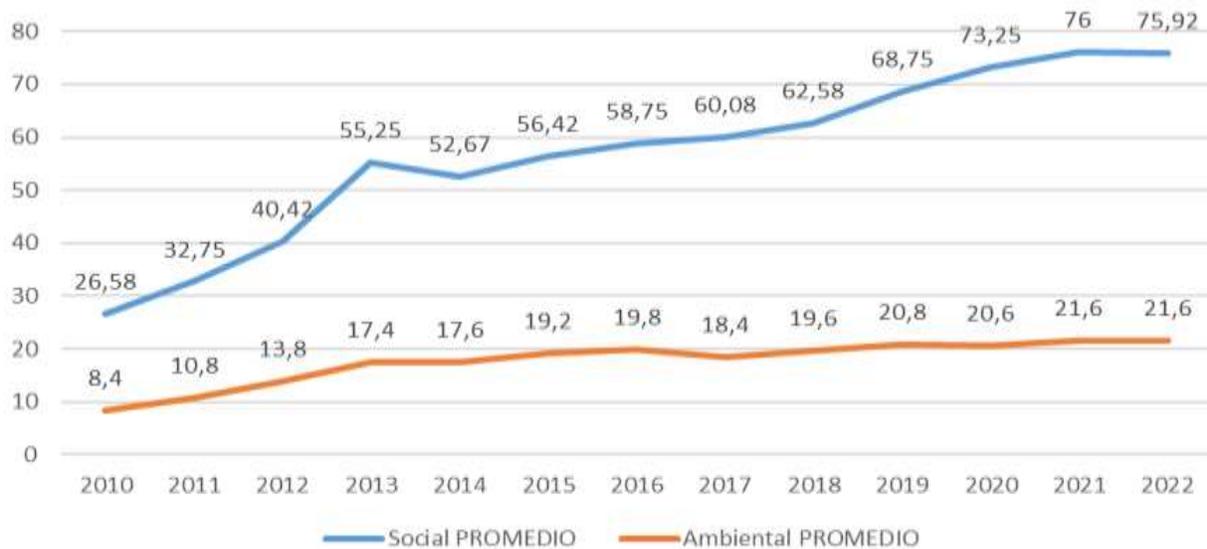


Por último, para un análisis general se puede determinar que tanto la dimensión social como la ambiental han mostrado un crecimiento progresivo a lo largo de los años estudiados. La dimensión económica, por su parte, ha demostrado obtener los resultados más destacados en términos de aplicación en las empresas brasileñas que cotizan en bolsa, al igual que la dimensión ambiental, que también ha experimentado una tendencia ascendente similar a la de la dimensión social, logrando resultados bastante positivos, con valores cercanos al 100%.

Es importante señalar que en 2015 se establecieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) como parte de la Agenda 2030. Como se evidencia en la figura siguiente, desde la implementación de estos objetivos, se ha observado un crecimiento significativo en los indicadores sociales y ambientales. El año 2021 destaca especialmente, con los mejores resultados en estos indicadores, reflejando el impacto positivo y el progreso hacia los objetivos establecidos.

Figura 13

Promedios generales de las dimensiones social y ambiental



2.3 Relación entre la diversidad de género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas cotizadas de Brasil

En este proyecto de investigación el análisis se realizará a partir de un análisis descriptivo el cual, por su parte se encarga de detallar una realidad teniendo en cuenta un conjunto homogéneo de información donde se identifiquen características fundamentales para llegar a una o más conclusiones.

A continuación, se puede observar la recopilación de los datos obtenidos a partir del instrumento de recolección de información de las empresas de Brasil que cotizan en bolsa en los años 2010 – 2022 para continuar con el principal objetivo de esta investigación, el cual es establecer la relación entre la diversidad de género y RSE:

Tabla 5

Relación entre la diversidad de género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas cotizadas de Brasil.

Años	Mujeres en el consejo	Mujeres en el equipo directivo	Endeudamiento	ROA	ROE	Liquidez	Social	Ambiental
	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
2010	11,47%	6,42%	59,0%	6,4%	16%	1,77	26,58	8,40
2011	7,60%	4,36%	62,1%	4,9%	13%	1,64	32,75	10,80
2012	7,45%	4,69%	67,2%	5,9%	26%	1,50	40,42	13,80
2013	7,72%	4,55%	62,2%	5,9%	11%	1,56	55,25	17,40
2014	8,13%	5,19%	67,6%	4,9%	-2%	1,49	52,67	17,60
2015	8,22%	6,63%	72,6%	4,1%	6%	1,50	56,42	19,20
2016	10,04%	6,21%	70,0%	3,5%	2%	1,37	58,75	19,80
2017	10,03%	7,72%	70,0%	3,3%	15%	1,48	60,08	18,40
2018	9,74%	9,99%	68,2%	6,2%	20%	1,67	62,58	19,60
2019	10,63%	12,06%	67,8%	4,6%	17%	1,71	68,75	20,80
2020	12,46%	15,47%	74,5%	3,6%	23%	1,62	73,25	20,60
2021	15,04%	16,80%	75,6%	8,5%	33%	1,60	76,00	21,60
2022	14,70%	13,77%	77,6%	3,6%	18%	1,56	75,92	21,60

De esta manera, para evaluar la repercusión del género femenino en las organizaciones de Brasil que cotizan en bolsa, se hace uso de una de las tres teorías más importantes para el desarrollo de esta investigación, es decir, la teoría de la masa crítica. Esta teoría plantea en el presente contexto, la relación existente entre la participación de las mujeres y el desempeño de una organización, lo que se logra siempre y cuando dicha participación sea de 3 o más mujeres dentro de los altos cargos. A partir de esto y teniendo en cuenta la recopilación de datos obtenidos se puede determinar que:

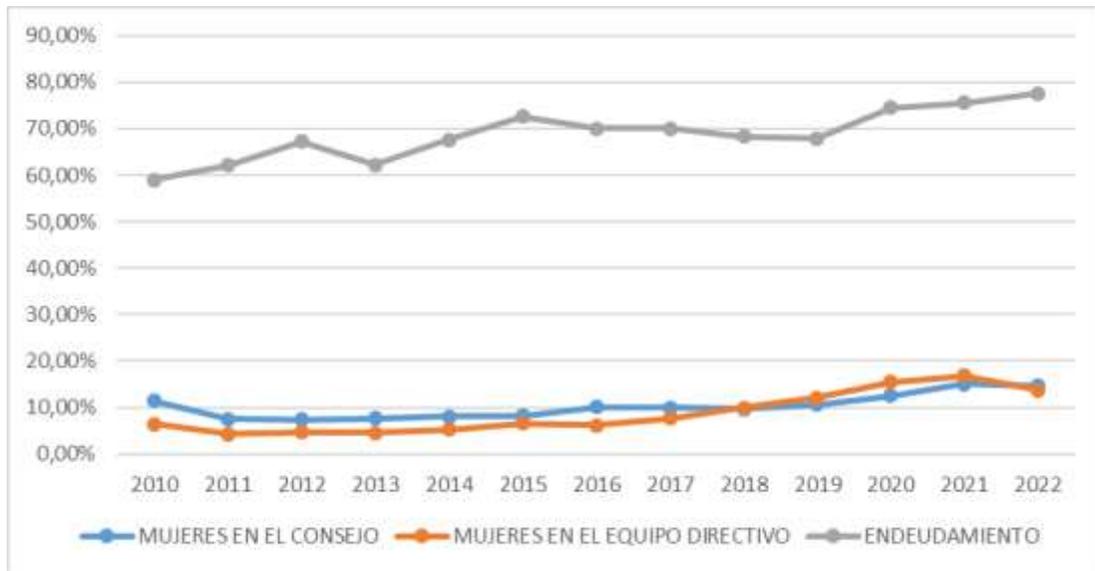
En cuanto al indicador de endeudamiento, se observa una tendencia gradual hacia una mayor inclusión de mujeres en roles de liderazgo dentro de las empresas de Brasil cotizadas en bolsa, lo largo de los años. No obstante, el porcentaje de mujeres en los consejos de administración y equipos directivos sigue siendo relativamente bajo en comparación con el endeudamiento promedio, que se mantiene estable con ligeras fluctuaciones durante el período analizado.

Entre 2016 y 2019, se observa una relación inversamente proporcional entre la participación femenina en los consejos de administración y el nivel de endeudamiento. Este hallazgo es positivo, ya que sugiere que una mayor presencia de mujeres en estos cargos podría contribuir a una reducción del financiamiento externo. Sin embargo, en relación con las mujeres en el equipo directivo, las fluctuaciones en los datos dificultan la identificación de una relación directa y constante entre el liderazgo femenino y el endeudamiento, lo que sugiere que otros factores también podrían estar influyendo en el nivel de endeudamiento.

En resumen, aunque la inclusión femenina en los consejos de administración parece estar asociada con una disminución en el endeudamiento, la relación con el equipo directivo presenta una imagen más compleja. Las fluctuaciones observadas sugieren que el endeudamiento puede estar afectado por diversos factores además del liderazgo femenino.

Figura 14

Relación mujeres en el consejo y equipo directivo con el endeudamiento

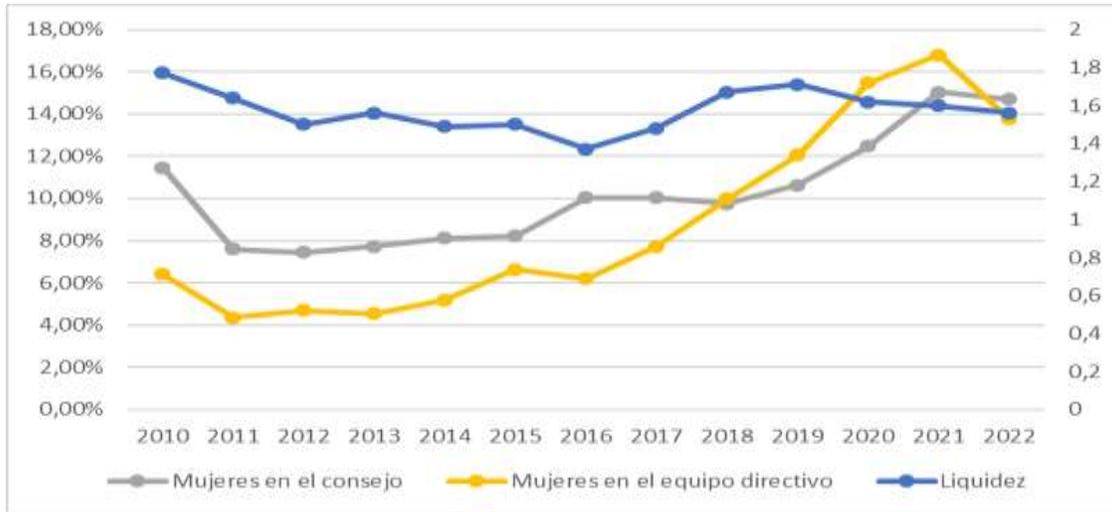


En cuanto al indicador de liquidez, la siguiente figura revela una clara relación directamente proporcional, donde se observa una correlación positiva entre el aumento en la representación femenina en el consejo y en el equipo directivo y la mejora en la liquidez. Esto sugiere que una mayor diversidad de género en los niveles altos de la empresa podría estar relacionada con una mejora en la gestión y, consecuentemente, en la liquidez. Aunque las mujeres en el equipo directivo muestran una correlación más cercana con un buen desempeño en este indicador financiero, la participación femenina en el consejo también ha aumentado significativamente, lo que contribuye positivamente a los resultados financieros de las empresas.

Se evidencia un crecimiento progresivo en la participación femenina y la liquidez a partir del año 2016, lo cual puede atribuirse a la influencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en 2015. Sin embargo, es importante señalar que este crecimiento experimentó una desaceleración a partir de 2020, lo que podría estar relacionado con los efectos adversos e inevitables de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 (Useche et al., 2020). Esta tendencia sugiere que, aunque la inclusión de mujeres en roles de liderazgo tiene un impacto positivo en la liquidez, eventos externos como la pandemia pueden afectar temporalmente estos resultados.

Figura 15

Relación mujeres en el consejo y liquidez



Por otro lado, en lo que respecta a los indicadores ROA y ROE, su relación con la participación de mujeres en el consejo y el equipo directivo demuestra ser directamente proporcional en ciertos períodos, particularmente entre 2017 y 2021. Durante estos años, el aumento significativo de mujeres en puestos de liderazgo se reflejó en un impacto positivo en los indicadores de rentabilidad (ROA y ROE) de las empresas en Brasil que cotizan en bolsa. Sin embargo, en 2022, se observa un decrecimiento en estos indicadores, alineado con una leve disminución en la representación femenina, lo que refuerza la naturaleza dinámica de esta relación.

Aunque la correlación no es consistente en todos los años, esto evidencia que, si bien la diversidad de género no es el único determinante de la liquidez o la rentabilidad de una empresa, su implementación efectiva puede ser un factor crucial. Este hallazgo está en línea con la teoría de la masa crítica, según la cual un aumento sustancial en la diversidad de género contribuye a mejores resultados financieros, como lo sostienen Vargas y Pinilla (2022), quienes argumentan que las empresas con mayor diversidad de género tienden a obtener un desempeño financiero superior.

Figura 16

Relación mujeres en el consejo con el ROA y ROE

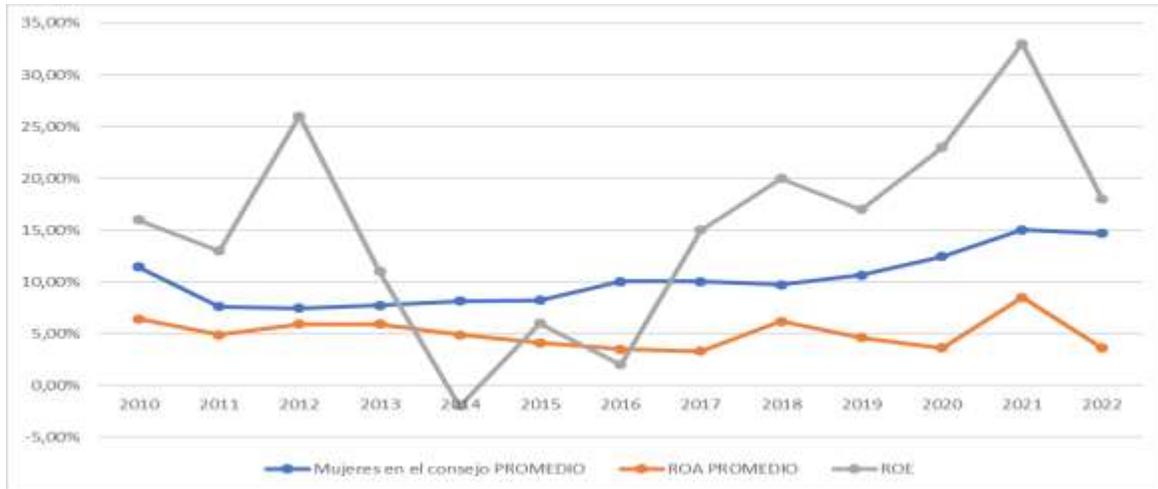
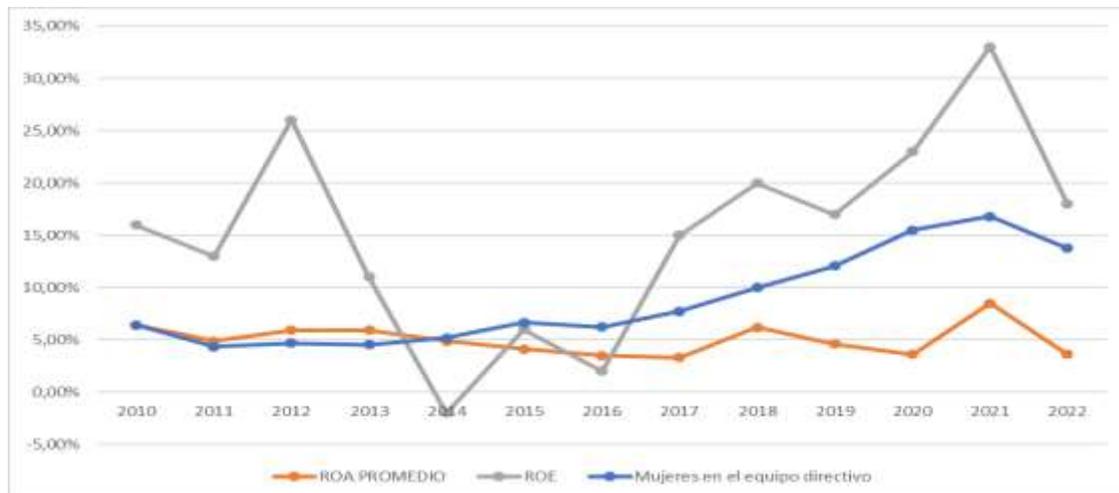


Figura 17

Relación de mujeres en el equipo directivo con el ROA y ROE



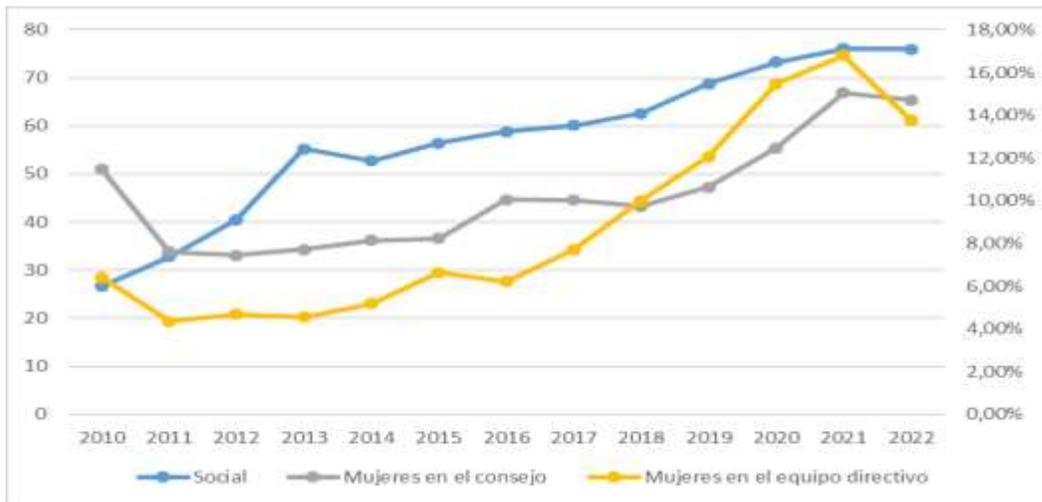
Una vez analizada la relación de las mujeres en el consejo y equipo directivo con las variables económicas, para un estudio más completo es menester comprender la relación de la participación de las mujeres en dichos cargos de alta dirección con las dimensiones sociales y ambientales de la RSE.

En cuanto a la dimensión social se ha mostrado un notable avance, beneficiando a diversos grupos de interés. Este crecimiento coincide con el aumento de la representación femenina en altos cargos, lo que sugiere que estos buenos resultados son, en parte, consecuencia de la inclusión de mujeres en roles clave de liderazgo, quienes han logrado una incidencia positiva en la toma de decisiones.

Desde el año 2012, se puede observar un comportamiento que respalda esta conclusión, ya que las tres variables en estudio han fluctuado de manera progresiva y presentan una relación directamente proporcional. Este vínculo es especialmente evidente en el periodo de 2012 a 2021, donde un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo coincide con un incremento en las prácticas sociales de las empresas en Brasil que cotizan en bolsa. Sin embargo, en 2022 se aprecia un descenso en la participación femenina en dichos cargos, lo que coincide con una reducción en las prácticas socialmente responsables, reforzando la idea de que la participación de mujeres en altos cargos está vinculada a un mejor desempeño en estas dimensiones.

Figura 18

Relación de mujeres en el consejo y equipo directivo con la dimensión social

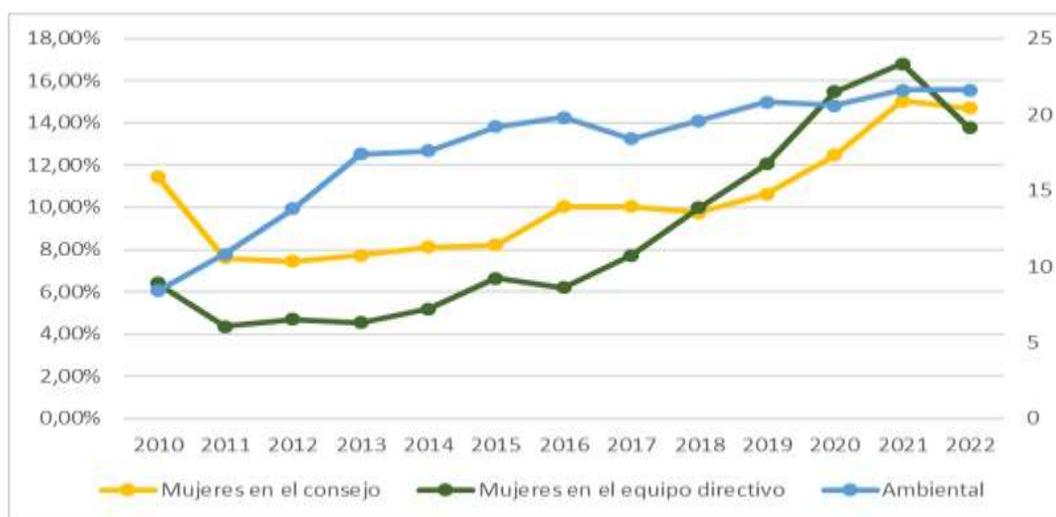


En cuanto a la dimensión ambiental, se observa un crecimiento significativo a lo largo de los años en las empresas de Brasil que cotizan en bolsa, un avance que está estrechamente vinculado con la creciente presencia de mujeres en roles de liderazgo dentro de dichas organizaciones. Esta correlación sugiere que la diversidad de género en los altos mandos no solo enriquece la perspectiva en la toma de decisiones, sino que también impulsa la adopción de políticas innovadoras y equilibradas que favorecen un rendimiento ambiental superior.

Sin embargo, aunque se han logrado avances significativos, el análisis comparativo con la dimensión social revela que aún existen áreas donde se puede mejorar para maximizar el impacto positivo en el entorno. Es crucial seguir fortaleciendo la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo y promover una cultura corporativa que valore la sostenibilidad. La influencia femenina no solo es un factor clave en el éxito ambiental, sino también en la construcción de un futuro empresarial más responsable y equilibrado

Figura 19

Relación de mujeres en el consejo y equipo directivo con la dimensión ambiental



A partir de los estudios revisados y considerando las aportaciones de diversos autores, se ha establecido teóricamente que la presencia de mujeres en altos cargos dentro de las empresas de Brasil que cotizan en bolsa tiene efectos positivos, especialmente en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, tanto en sus dimensiones sociales como ambientales. Esta incidencia positiva

se debe a las capacidades que una organización desarrolla al promover una mayor inclusión en sus procesos y en la toma de decisiones. La integración de una amplia variedad de soluciones, puntos de vista y opiniones constructivas impulsa a las entidades hacia un desarrollo sostenible, en línea con lo señalado por Rojas y Mora (2022). Aunque la diversidad muestra una clara relación con estas dimensiones, es importante destacar que su impacto en ciertos indicadores financieros no es tan directo. En particular, en el caso del endeudamiento, no se observa un vínculo significativo con el crecimiento.

Además, la adopción de buenas prácticas en diversidad de género en los altos cargos contribuye a resolver el problema planteado en la teoría de la agencia sobre el riesgo moral. Esta teoría sugiere que los representantes de los propietarios podrían priorizar sus propios intereses en detrimento de los stakeholders. La diversidad e inclusión juegan un papel crucial al permitir que se escuchen y se consideren las necesidades de todos los grupos de interés, incluyendo a las mujeres, promoviendo así una gestión más equitativa y alineada con los intereses de la empresa y sus stakeholders.

3. Conclusiones

Esta investigación formó parte del proyecto de investigación profesoral "Diversidad de género en el consejo de administración y la responsabilidad social empresarial en empresas cotizadas de Colombia, Chile, México y España," en el cual los autores participaron como investigadores. El estudio se centró en analizar la relación de la Diversidad de Género en el Consejo de Administración y la Responsabilidad Social Empresarial en Empresas Cotizadas de Brasil durante el periodo 2010-2022.

Con relación al primer objetivo de esta investigación, se concluye que al analizar la participación del género femenino en las empresas objeto de estudio durante los periodos 2010-2022, es evidente analizar el avance positivo que ha logrado obtener Brasil en sus organizaciones con relación a la inclusión del género femenino en sus procesos, pues a partir de los resultados obtenidos se puede determinar que ha aumentado la participación femenina, lo que también se refleja en las tres dimensiones de la RSE. Por otro lado, se ve reflejado el cumplimiento de la teoría de la masa crítica donde las organizaciones que cuentan con más de 3 mujeres en posiciones directivas tienen un mejor desempeño organizacional. No obstante, es importante señalar que, a pesar de la relación proporcional entre la diversidad de género y la rentabilidad, Brasil aún enfrenta el desafío de aumentar la representación femenina en puestos directivos para alcanzar el umbral de la masa crítica (al menos tres mujeres). A partir de la teoría de la agencia y los datos recopilados, se concluye que la desigualdad de género en el entorno laboral persiste en varios aspectos. Como se puede apreciar, los hombres continúan teniendo una mayor representación en los consejos de administración y en los altos cargos ejecutivos (como CEO y COB). Esto evidencia que, a lo largo del tiempo, las oportunidades para que las mujeres accedan a estos cargos han sido más reducidas, lo que limita su influencia y las perspectivas que pueden aportar en decisiones cruciales para las organizaciones.

Conjuntamente, en lo que respecta al segundo objetivo se identifica que durante los años objeto de estudio 2010 – 2022 las empresas brasileñas que cotizan en bolsa han demostrado una evolución positiva en el tema de RSE. Dentro de la dimensión económica, en los indicadores analizados se reflejan resultados más positivos que negativos al tener una tendencia mayormente ascendente sin fluctuaciones negativas importantes, a excepción del periodo de aislamiento preventivo por el

COVID-19 que generó un endeudamiento mayor a los demás indicadores de rentabilidad y liquidez, debido a la reactivación económica. Por otra parte, de las dimensiones social y ambiental se tuvieron en los años de estudio un incremento progresivo en al menos 11 de los 13 años analizados. Además, cabe resaltar que, el año con mayores resultados en sus indicadores fue el 2021. De esta manera, la presente investigación soporta el acercamiento que Brasil ha logrado alcanzar a través de los años teniendo como resultado que las organizaciones y el país se vuelvan más interesantes y confiables para los inversionistas y demás grupos de interés que aportan al crecimiento de una organización.

Asimismo, con relación al tercer objetivo se analiza que efectivamente existe una relación directamente proporcional entre la diversidad de género en el consejo de administración y la responsabilidad social empresarial. La participación activa de mujeres en estos cargos no solo ha mejorado significativamente el desempeño en las tres dimensiones de la RSE, también ha demostrado ser un factor clave para impulsar prácticas empresariales más éticas y sostenibles. Desde el año 2018, en Brasil se ha observado un aumento notable en la participación de mujeres en los consejos de administración, lo que ha contribuido a mejoras en las distintas dimensiones de la RSE. Este crecimiento ha sido especialmente significativo en 2021, año en que se registró un auge tanto en las variables de las dimensiones de la RSE como en la participación femenina, subrayando el impacto positivo que esta diversidad de género tiene en el ámbito corporativo.

Finalmente, Brasil ha logrado avances significativos en la inclusión de mujeres en roles directivos, lo que ha mejorado el desempeño organizacional y la responsabilidad social empresarial. No obstante, el país aún enfrenta el reto de alcanzar una representación femenina más equitativa en los niveles más altos de liderazgo, ya que la desigualdad de género persiste, limitando el impacto completo de la diversidad en las decisiones estratégicas y en el crecimiento sostenible de las empresas.

4. Recomendaciones

En vista del análisis de los datos recopilados, las corporaciones brasileñas deberían seguir expandiendo su perspectiva sobre la relevancia de promover la diversidad de género en los cargos de COB y CEO para conservar su competitividad en el mercado.

Es fundamental seguir fortaleciendo las dimensiones de RSE, siendo especialmente necesario enfocarse en la dimensión ambiental, que, a pesar de mostrar avances, presenta promedios menores en comparación con las otras dimensiones. De esta forma, permitirá alcanzar una competitividad superior en el mercado, además de generar mayores beneficios para las comunidades, el medio ambiente y la rentabilidad.

Es importante que la promoción de buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la diversidad de género se extienda no solo a las empresas que cotizan en bolsa, sino también a las pequeñas, medianas y microempresas, ya que estas constituyen el 99,4% del total de empresas en Brasil (Desarrollo, 2018). Esto permitirá que estas organizaciones contribuyan al logro de un futuro más equitativo y sostenible.

Se recomienda que los contadores públicos fortalezcan su formación integral, fomentando en las empresas la implementación de prácticas de RSE y de diversidad de género. Los contadores están en una posición privilegiada para asesorar al consejo de administración y a los accionistas en la toma de decisiones responsables, basándose en los análisis que efectúen sobre la situación de la empresa y posibilidades de inversión en proyectos sostenibles, proyectos que promuevan la sostenibilidad y la inclusión, y demás prácticas relacionadas.

Para un análisis más amplio de relación, se recomienda para futuras investigaciones que toda la información recopilada para el análisis de contenido se transfiera a un software y de esta manera se obtenga comprobaciones estadísticas donde se compruebe si realmente existe la relación objeto de estudio entre la diversidad de género y responsabilidad social empresarial, esta práctica se denomina “correlación y análisis de regresión múltiple”.

Se extiende la invitación a realizar otra investigación de los temas tratados en el presente documento en donde involucre otros países e investigaciones adicionales que incluyan otras variables relacionadas con los consejos de administración y/o la RSE.

Referencia bibliográfica

Acosta, J. F., Vásquez Torres, M. y Ochoa Ávila, E. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Visión de futuro*, 24(2). <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.003.es>

Actualícese.com. (2022, 27 de abril). *Igualdad de género e inclusión en la profesión contable: pilares para una mejor cultura de trabajo*. <https://actualicese.com/igualdad-de-genero-e-inclusion-en-la-profesion-contable-pilares-para-una-mejor-cultura-de-trabajo/>

Agudelo Ruiz, C. Y., Holguín, J. y Castrillón, C. (2020). *La RSE Como Mecanismo Participativos para el Desarrollo de Prácticas Justas de Operación con los Clientes* [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/38065/fholguint.pdf?sequence=3>

Aguirre, C., Barona, C. y Dávila, G. (2020). *La rentabilidad como herramienta para la toma de decisiones: análisis empírico en una empresa industrial*. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/download/1396/1750

Alonso, C. (2023). *ISO 26000: Claves y principios de la norma*. <https://www.globalsuitesolutions.com/es/que-es-iso-26000/>

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2024). *Desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/es/ga/president/65/issues/sustdev.shtml>

Ayala, A. R. y Franchini, N. B. (2023). La RSU como política de gestión en la facultad de ciencias económicas de la unne. *Revista de Adenag*, (13). <https://revista.adenag.org.ar/index.php/ediciones/article/view/143/425>

Azucena, J. T. (2022). *Conflictos de interés empresarial entre la Gerencia y la Junta de Socios desde la teoría de agencia: una revisión* [Trabajo de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12442>.

Baliño, J. P. (2021). Un panorama general del compliance nociones, orígenes, evolución e implantación. *Revista Lex Mercatoria Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación*, 17, 36-51. <https://doi.org/10.21134/lex.vi17.1416>

Banco de la Republica de Colombia. (2024). *Liquidez*. <https://www.banrep.gov.co/es/glosario/liquidez#:~:text=La%20liquidez%20se%20refiere%20a,pago%20sin%20que%20pierda%20valor>

Banco Mundial. (2024, 4 de marzo). *Nuevos datos muestran en todo el mundo una enorme brecha de género, mayor de lo esperado*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>

Banco Santander S.A. (2021). *La diversidad de género en los puestos de liderazgo empresarial añade valor*. <https://www.santander.com/es/sala-de-comunicacion/insights/la-diversidad-de-genero-en-los-puestos-de-liderazgo-empresarial-anade-valor>

Baque, A. D., Tóala Bozada, S. y Tóala Bozada, F. (2022). Mirada a la evolución de la responsabilidad social empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 8, 1035-1055. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383411>

BBC News Mundo. (2019 de noviembre). *Deforestación en el Amazonas: la selva de Brasil sufre la mayor pérdida de vegetación desde 2008*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-50469392>

Benito-Osorio, D., Jiménez, A., Díaz Dávila, C. y Zazo Vaquero, M. (2019). La diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento empresarial: perspectivas actuales y futuras. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 23(2),

12–22. <https://doi.org/10.7202/1060027ar>

Berle, A. y Means, G. (2017). *La corporación moderna y la propiedad privada*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315133188>

Black, B. S., De Carvalho, A. G. y Sampaio, J. O. (2014, 3 de abril). La evolución de la gobernanza corporativa en Brasil. *Documento de investigación de Northwestern Law & Econ* n.º 12-22, disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2181039>

Borger, F. y Costa, A. (2020, 2 de septiembre). *Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad en la Estrategia Corporativa: Estudios de Casos Brasileños*. <https://www.intechopen.com/chapters/74194>

Cabrera Barbecho, F., Coronel Pangol, K. y Flores Sánchez, G. (2023). Impacto del COVID-19 sobre el desempeño financiero empresarial. Una mirada a las grandes empresas privadas del Ecuador. *Estudios Gerenciales*, 39(169), 476-488. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2023.169.6044>

Canelo, I. A. (2022). *Gobiernos corporativos. El Consejo de Administración*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4304454

Cantillo, J. D., Roperó Caceres, L., Azuero Riveros, L. y Usuga Contreras, R. (2022). *Implementación plan estratégico RSE para servicios técnicos industriales de Colombia-SERVITEICOL SAS*. [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/52832/lazueror.pdf?sequence=1>

Cañizares-Arévalo, J. de J. (2020). El rol de la responsabilidad social empresarial para las microempresas: ¿Qué tanto se cumplen las buenas prácticas? *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(1), 107–115. <https://doi.org/10.15649/2346030X.700>

Casanova, E. (2021). *Medio Ambiente como una Dimensión de la Responsabilidad Social*

corporativa [Trabajo de grado, Universidad Politécnica de Cartagena]. Repositorio UPCT. <https://repositorio.upct.es/handle/10317/10233>

Castaño Ramírez, A. D. y Arias Sánchez, S. (2021). Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: Una revisión sistemática. *Revista Universidad & Empresa*, 23(40), 1-25. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8859>

Castillo Loeza, D. E. y Hernández Cuevas, F. I. (2024). ¿Son las mujeres en puestos de liderazgo mejores impulsoras de los indicadores de finanzas corporativas sostenibles en empresas de alta capitalización? *Revista de Economía, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán*, 41(102), 124-150. <https://doi.org/10.33937/reveco.2024.391>

Castillo, F. C., Taron Dunoyer, A. y Fuentes Berrio, L. (2019). Innovación social y sostenibilidad en América Latina: Panorama actual. *Revista Espacios*, 40(1). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400130.html>

Castillo-Muñoz, C., Ripoll-Felieu, V. y Urquirdi, A. (2021). Divulgación de responsabilidad social empresarial en América Latina: Evidencias en el uso de la Directriz GRI. *Revista lasallista de investigacion*, 18(1), 134-157. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n1a9>

Castro, Y. M. (2021). *Igualdad de género en cargos directivos dentro de la profesión contable, desempeño y competitividad en las organizaciones* [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/38701/MeloCastroYuridia2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chang, E., & Milkman, K. (2019). Diversity thresholds: how social norms, diversity thresholds: how social norms. *Academy of Management Journal*, 62(1), 144–171. <https://doi.org/10.5465/amj.2017.0440>

Cisneros, A. y Sujey, X. (2020). *Diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas para la responsabilidad social empresarial. Revisión sistemática de la literatura* [Trabajo de grado,

Universidad cesar vallejo]. Repositorio Digital Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/73184>

Conmy, E. (2022). *¿Cuál es el tamaño óptimo de una sala de juntas? En: Corporate Governance Institute.* <https://www.thecorporategovernanceinstitute.com/insights/guides/what-is-the-optimum-boardroom-size/>

Cristancho, L. y Ochoa, L. (2022). Capítulo 14 - La equidad de género al interior de las organizaciones. *Catálogo Editorial Politécnico Grancolombiano, 1(63)*, 332-367.
<https://doi.org/10.15765/poli.v1i063.3154>

Cubillos, E. y Astrid, A. (2015). *La responsabilidad social empresarial (RSE) como elemento estratégico en las mipymes colombianas.* <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215047422008.pdf>

Cuellar, M., Morales, D. y Alvarado, E. (2023). Impacto de la Responsabilidad Social empresarial en el desempeño financiero: Evidencia de México. *Análisis Económico, 38(99)*, 101-117.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2023v38n99/Cuellar>

Cuello Colón, B. M., Montenegro Polo, M. M., & Márquez Álvarez, A. A. (2020). La empresa como agente para la realización de los derechos humanos en Colombia a partir de la guía Ethos de Brasil 2015. <https://repositorio.cecar.edu.co/entities/publication/6d2dee44-33b4-4496-b600-a3fccf8a254f>

Cueto, D. (2020). *La dualidad del CEO y del presidente del Directorio.* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-dualidad-del-ceo-y-del-presidente-del-directorio>

de Jesus, C. M., de Souza, A. P., Grecco, M. C. P., & da Silva, F. L. (2020). Mulheres na administração das empresas listadas na b3 sob a ótica das teorias cultural e dos escalões superiores. *Revista Fipecafi de Contabilidade, Controladoria e Finanças (RFCC), 1(2)*, 143-158.

Deloitte & Touche S.A.S (2024). *Women in the boardroom: A global perspective. A Deloitte Global report on gender diversity on boards and women in leadership.* Eighth edition.

<https://www2.deloitte.com/co/es/pages/risk/articles/mujeres-en-los-consejos-de-administracion-2024.html>

Deloitte. (2016, 29 de junio). *¿Qué es el gobierno corporativo?*.
<https://www2.deloitte.com/es/es/pages/governance-risk-and-compliance/articles/que-es-el-gobierno-corporativo.html>

Deloitte. (2020). *Relevancia y beneficios de Consejeros independientes en empresas familiares un Sistema Integral de Ética*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/risk/relevancia-y-beneficios-de-los-consejeros-independientes.pdf>

Deloitte. (2021). *Doble rol: Presidente de Consejo y Director General*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/risk/gobierno-corporativo/2021/agosto/doble-rol-presidente-de-consejo-y-director-general.pdf>

Diccionario Panhispánico del Español Jurídico [DPEJ]. (2024). *Consejo de administración*.
<https://dpej.rae.es/lema/consejo-de-administraci%C3%B3n>

Dooley, R. (2024, 21 de abril). *¿Qué es un director ejecutivo? Explicación del rol del director ejecutivo*. *En: Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/rogerdooley/article/chief-executive-officer-ceo/?sh=252cb2e65087>

Durán Caicedo, L. E. (2021). *El enfoque interpretativo: Una nueva manera de ver la contabilidad*. *Actualidad Contable Faces*, (42), 95-112. <https://doi.org/10.53766/ACCON/2021.42.03>

EL PAÍS. (2019). *El 58% de las empresas cotizadas en Bolsa en Brasil no tiene una sola consejera*.
Obtenido de https://elpais.com/economia/2019/03/07/actualidad/1551992548_346845.html

Fajardo, L. M., Bom-Camargo, Y., Fajardo Calderón, C. y Macías Ramírez, V. (2021). *Responsabilidad Social Pública para contribuir a la consolidación de los Objetivos del Desarrollo Sostenible*. *Jurídicas CUC*, 211-252.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8352842>

Figueroa, Y. (2022, 3 de noviembre). *El Consejo de Administración de una empresa.*

<https://welcome.atlasgov.com/es/blog/gobierno-corporativo/el-consejo-de-administracion-de-una-empresa/#:~:text=Existen%20tres%20tipos%20de%20Consejeros,para%20la%20conducci%C3%B3n%20de%20esta>

Foro Económico Mundial. (2023, 20 de junio). *La igualdad de género se está estancando: 131 años para cerrar la brecha.* <https://www.weforum.org/press/2023/06/gender-equality-is-stalling-131-years-to-close-the-gap/>

Franco, M. F. y Vera Solórzano, J. L. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24.

Freire, C. (2020). *Gobierno Corporativo: Relación entre la Dualidad CEO-Chairman y la Eficacia del Control del Directorio* [Trabajo de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16189>

García Benau, M. A. y García Meca, E. (2021). Número especial – La información no financiera. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (79), 9–12. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.347425>

García Mesa, M. I. (2020). *Finanzas sostenibles en la responsabilidad social corporativa: aplicación en Ibercaja Banco SA.* [Trabajo de grado, Universidad politecnica de cartagena]. <https://repositorio.upct.es/entities/publication/8319a6d0-26c2-4d28-a980-6c7227b32652>

García, E. (2018). *Concentración de la propiedad y su efecto sobre la liquidez de las acciones del mercado bursátil colombiano, periodo 2010-2016.* <https://revfinypolecon.ucatolica.edu.co/article/download/1919/2370>

García, E. V. y de Bedoya, A. M. (2020). *Ética, deontología y responsabilidad social empresarial.*

ESIC Editorial.

Garzón, M. A. (2021). *El concepto de gobierno corporativo*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7900909>

Garzón, M. A. (2021). *El concepto de gobierno corporativo*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7900909>

GEP. (2023, 28 de abril). *Three pillars of sustainability: a brief guide*.
<https://www.gep.com/blog/strategy/three-pillars-of-sustainability-brief-guide>

Gil, S. (2020, 1 de marzo). Consejo de Administración. *En: Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/consejo-de-administracion.html>

Gómez Gil, C. (2018). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): una revisión crítica. *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, (140), 107-118.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312616>

González, M. C. (2023). *Las diferencias en las percepciones de las barreras al acceso de la mujer a cargos directivos ¿es una barrera más?* [Trabajo de grado, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas. <http://hdl.handle.net/11531/69203>

Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E. y Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

Heller, L. (2012). *Diversidad de género en las organizaciones: empresas globales, culturas locales* [Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires]. Biblioteca Digital. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1218_HellerL.pdf

Herrera Acosta, J. F., Vásquez Torres, M. y Ochoa Ávila, E. (2020). La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. La evolución de la responsabilidad social empresarial a través de las teorías organizacionales. *Visión de futuro*, 24(2), 82-104. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2020.24.02.003.es>

Herreros, D. (2015). *Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas del IBEX35 y su evolución a lo largo de la historia* [Trabajo de Investigación, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Institucional <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4350/TFG001208.pdf?s>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar [ICBF]. (2024). *¿Qué es la diversidad sexual y de género?*. <https://www.icbf.gov.co/que-es-la-diversidad-sexual-y-de-genero>

Instituto ETHOS y Banco Interamericano de Desarrollo. (2016, mayo). *Perfil social, racial y de género de las 500 empresas más grandes de Brasil y sus acciones afirmativas*. <http://dx.doi.org/10.18235/0006530>

Instituto Nacional de Contadores Públicos. (2023, 21 de marzo). *Mauricio Gómez Villegas y sus propósitos en la Contaduría de la Nación*. <https://incp.org.co/revista-el-contador-publico/tendencias/actualidad/2023/03/mauricio-gomez-villegas-y-sus-propositos-en-la-contaduria-general-de-la-nacion/>

ISO. (2010). *Guía de responsabilidad social*. <https://americatlatinagenera.org/wp-content/uploads/2014/09/U4ISO26000.pdf>

Jaimes Valdez, M. Á., Jacobo Hernández, C. A. y Ochoa Jiménez, S. (2021). Los beneficios de la responsabilidad social empresarial: una revisión literaria. *Tiempo y economía*, 8(2), 201–217. <https://doi.org/10.21789/24222704.1720>

Jun C., S., Young C., C., & Young, J. (2019). *Study on the Relationship between CSR and Financial Performance*. <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/2/343>

Kenton, W. (2022, 19 de diciembre). Chair of the Board (COB): *Definition, Duties, and Compensation*. <https://www.investopedia.com/terms/c/chair-of-the-board.asp>

KPMG Board Leadership Center. (2022). *O perfil dos conselheiros de administração, conselheiros fiscais e membros de Comitês de Auditoria*. https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/br/pdf/2022/3/Perfil_conselheiros.pdf

Licandro, O. (2023). Voluntariado corporativo: definición y relación con la Responsabilidad Social Empresarial. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 107-121.

López Paredes, H. A., Borja Borja, F. M. y Gamboa Ortiz, J. D. (2023). Formación y género, orientadores del ascenso profesional para el liderazgo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1158-1173. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.15>

Martínez, D. (2020). *Trabajo decente y Equidad*. <http://www.promocionpoliticadelamujer.mx/documentos/investigaciones/trabajo-decente-y-equidad-de-genero.pdf>

Martínez-García, I., Sacristán-Navarro, I. y Gómez-Ansón, S. (2020) Diversidad de género en los consejos de administración: El efecto de la normativa en la presencia de mujeres en las empresas españolas cotizadas. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación aDResearch ESIC.*, 22(22), 60-81. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-03>

Máximo, W. (2023, 22 de enero). *Banco de Brasil elegido por cuarta vez el más sostenible del mundo*. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/es/economia/noticia/2023-01/banco-do-brasil-elegido-por-cuarta-vez-el-mas-sostenible-del-mundo#:~:text=El%20estatal%20Banco%20do%20Brasil,en%202019%2C%202021%20y%202022.>

Merchán, A. Y. (2023). Responsabilidad Social Empresarial hacia la implementación de prácticas ambientales en Ecuador. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, e475-e475.

Ministerio de Relaciones Exteriores de Brasil. (2024). Geografía de Brasil. Obtenido de Gov.br: <https://www.gov.br/mre/pt-br/embaixada-bogota/datos-sobre-brasil/geografia>

Normas Internacionales de Información Financiera [IFRS]. (2023, 26 de junio). *El ISSB emite normas inaugurales de divulgación sobre sostenibilidad*. <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/news/2023/issb-standards-launch-press-release-spanish.pdf>

NU. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. (2007). *El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/2855-aporte-mujeres-la-igualdad-america-latina-caribe>

Núñez, J. (2021, 10 de febrero). Origen del gobierno corporativo. *En: El Economista*. <https://www.economista.com.mx/opinion/Origen-del-gobierno-corporativo-20210210-0006.html>

Ojeda, M. H., y Tapia Sánchez, B. (2022). *La participación de las mujeres en niveles directivos y consejos de administración y su ventaja para las empresas*. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2022/9.01.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2024, 11 de enero). *Estadísticas sobre las mujeres*. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/women/>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2024). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 2023*. (P. OCDE Publishing, Ed.) <https://doi.org/10.1787/fb38c737-es>

Osorio Mogollón, J., Mogrovejo Andrade, J. y Duque, P. (2022). Responsabilidad social empresarial y América Latina: una revisión de literatura. *Equidad y Desarrollo*, (40), 43-64. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss40.3>

- Osorio, M. C. Á., & Londoño, J. E. Z. (2010). El informe social o de sostenibilidad como herramienta para dar cuenta de la RSE en las empresas. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (57), 119-144. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/15581>
- Palacio, A. K. (2020). Responsabilidad social empresarial: evolución e importancia dentro de las organizaciones. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 8(15), 75–85
- Panez, Y. V. (2020). *Responsabilidad social empresarial y el posicionamiento de marca en la empresa Agropecuaria Yois SR L de la ciudad de Trujillo, en el año 2021* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/32116>
- Pavia, C. F. y Hiyo Tamba, C. (2018). La información accesible sobre RSE en Sudamérica en los campos de la universidad, la administración y las empresas. *Revista universidad y empresa*, 20(35), 221-249.
- Pérez Castañeda, M. L., Iglesias Largosa, T. I. y Salas Morales, A. J. (2022). Responsabilidad social empresarial: enfoque basado en la relación con stakeholders. Encuentros. *Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico*, (16), 451-464. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6917189>
- Prieto, E. (2023, 05 de septiembre). Evaluación del desempeño financiero: ¿De qué se trata?. *En: SNHU*. <https://es.snhu.edu/noticias/que-es-la-evaluacion-del-desempeno-financiero>
- Ramón-Llorens, M. C., Martínez-Ferrero, J. y García-Meca, E. (2021). Los ODS en Latinoamérica: compromiso y relación con la responsabilidad social. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (79), 63–78. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n79a03>
- Reyes, C., Briano, C. y Saavedra, M. (2020). Diversidad de género en el consejo y su incidencia en la responsabilidad social en empresas cotizadas de Colombia y México. *Contaduría y Administración*, 65 (3), 2020, 1-27. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.2241>

- Rivas, J. M. (2022). Los paradigmas en la investigación científica. *Revista Ciencia Agraria*, 1(3), 7-14. <https://doi.org/10.35622/j.rca.2022.03.001>
- Rocuts, A., Herrero, L. y Navarrete, M. (2009). Interpretaciones visuales de la sostenibilidad: Enfoques comparados y presentación de un Modelo Integral para la toma de decisiones. *Revista Internacional Sostenibilidad, Tecnología y Humanismo*, (4). <https://core.ac.uk/download/pdf/39061127.pdf>
- Rodríguez, R. H. y Sonda de la Rosa, R. (2021). *Análisis multivariable de la adopción de principios éticos en las empresas turísticas, casos de Responsabilidad Social Empresarial de parques temáticos y tours en Quintana Roo*. <https://ru.iiiec.unam.mx/5626/1/122-Landeros-Sonda.pdf>
- Roffé, M. y González, F. (2023). El impacto de las prácticas sostenibles en el desempeño financiero de las empresas: Una revisión de la literatura. *Visión de futuro*, 28(1). <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.28.01.006.es>
- Rojas Mendieta, A. M. y Mora Vargas, C. (2022). *Efecto de la mayor participación de mujeres en la gerencia de empresas sobre la rentabilidad* [Trabajo de Suficiencia Profesión, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3448/Rojas%2C%20Alonso_Trabajo%20de%20suficiencia%20profesional_Economia_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero García, C., Carreño, I., López, L., Cardona, L. y López, O. (2020). *La RSE como Política de Gestión Integral para Evitar la Pérdida de Recursos Económicos y de Oportunidades de Crecimiento en FECEDA* [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)]. Repositorio Institucional. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/38070>
- Ruiz-Acosta, L E., Camargo-Mayorga, D. A. y Muñoz-Murcia, N. M. (2020). Relación entre responsabilidad social empresarial y rentabilidad: una revisión de literatura. *Encuentros*, 18(02), 128-141. <https://doi.org/10.15665/encuen.v18i02.2406>

Sampaio, B. (2023). *GLENIF — Grupo Latinoamericano de Emisores de Normas de Información Financiera*. <https://glenif.org/es/2023/11/01/brasil-adoptara-estandares-internacionales-de-sostenibilidad-a-partir-de-2024/>

Saraiva, J. (2023, 15 de marzo). Women hold 15.2% of board and executive positions. *Valor International*. <https://valorinternational.globo.com/business/news/2023/03/15/women-hold-152percent-of-board-and-executive-positions.ghtml>

Sentencia T-411/92 (1992, 17 de noviembre). Corte constitucional (Alejandro Martínez Caballero, M. P). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-411-92.htm>

Sevilla, A. (2024, 29 de febrero). Liquidez: Qué es, ratios y ejemplos. *En: Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/liquidez.html>

Suarez, L. G., Villarraga Galindo, M. C., Molero Suárez, L. M., Inciarte, V. y Sosa Morales, A. S. (2019). Capítulo X responsabilidad social como factor multidimensional para concientizar a empresarios sobre su importancia e influencia en empresa, gobierno y sociedad. *Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*, 156-164. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7798299>

Tamayo-Cevallos, C. D., Ruiz-Malvarez, M. C., Loor-Zambrano, H. Y. y Loor-Colamarco, I. W. (2023). Gestión de Responsabilidad Social Empresarial en medios de comunicación de Manabí (Ecuador). *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(10), 1216-1228. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.21>

Tamvada, M. (2020). Corporate social responsibility and accountability: a new theoretical foundation for regulating CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 5(2). <https://doi.org/10.1186/s40991-019-0045-8>

Turrent, G. D. (2023). *La composición del consejo y estrategias ODS en empresas de México y*

Colombia. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/revistas/2023/17.02.pdf>

UN Global Compact. (2024). *See who's involved*. <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>

Universidad de los Andes. (2023). *¿Qué es género? Descubriendo su significado y relevancia en la sociedad*. <https://programas.uniandes.edu.co/blog/genero>

Useche Aguirre, M., Salazar Vázquez, F., Barragán Ramírez, C. y Sánchez Salazar, P. (2020). Horizontes estratégicos empresariales en América Latina ante la pandemia generada por la COVID-19. *SUMMA*, 2(Especial), 59-86. <https://doi.org/10.47666/summa.2.esp.07>

Vaia. (2024). *Financial Performance*. <https://www.vaia.com/en-us/explanations/business-studies/financial-performance/>

Valderrama, J. C. (2022). Importancia de la diversidad e inclusión. *En: La Republica*. <https://www.larepublica.co/analisis/juan-carlos-valderrama-3307977/importancia-de-la-diversidad-e-inclusion-3384318>

Valdez, A. C. (2023). *Teoría de stakeholders en la gestión del conocimiento. Caso: Universidad Jorge Basadre Grohmann, 2022* [Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna]. Reposioir Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3357>

Valeria, V. (2022). *La perspectiva de género en la dimensión sociocultural de la gestión sustentable actual en las empresas* [Trabajo de grado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional de la UNLP. https://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/147469/Documento_completo.pdf?sequence=1

Vargas Castillo, S. J. (2019). *Género y responsabilidad social empresarial* [Trabajo de grado-Monografía, Universidad del Valle- Sede San Fernando]. Biblioteca Digital.

<https://hdl.handle.net/10893/14105>

Vargas Galindo, M. J. y Pinilla Meneses, M. J. (2022). *Masa crítica en los órganos de gobierno: percepción de las mujeres en el rol de miembros de juntas directivas* [Trabajo de grado, Colegio de Estudios Superiores de Administración]. Biblioteca Digital – CESA. <http://hdl.handle.net/10726/4461>

Villarroel Palacios, P. C. (2021). *Incidencia del liderazgo femenino en la rentabilidad de las empresas. Un estudio en el tejido empresarial ecuatoriano durante el período 2015-2019* [Trabajo de grado]. Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/26721>

Walker Janzen, W. (2022). Una síntesis crítica mínima de las portaciones de los paradigmas interpretativo y sociocrítico a la investigación educacional. *Enfoques*, 34(2), 13-33.

Watkins Fassler, K., Briano-Turrent, G. del C., Franco-Ramírez, D. L. y Román-Sánchez, J. L. (2022). Independencia de los Consejos de Administración, concentración de la propiedad y rentabilidad de las empresas listadas en México y Chile. *Revista Finanzas Y Política Económica*, 14(1). <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v14.n1.2022.10>

Westreicher, G. (2021). *Rentabilidad de los activos – ROA*. <https://economipedia.com/definiciones/rentabilidad-de-los-activos-roa.html>

Yang, M., Bento, P., & Akbar, A. (2019). Does CSR Influence Firm Performance Indicators? Evidence from Chinese Pharmaceutical Enterprises. *Sustainability*, 11, 5656. <https://doi.org/10.3390/su11205656>

Anexos

Anexo A. Listado de empresas seleccionadas

Empresa N°	Nombre Empresa	Años
1	AMBEV S.A.	13
2	BRASKEM S.A.	13
3	CCR S.A.	13
4	CEMIG GERACAO E TRANSMISSAO S.A.	13
5	CIA SIDERURGICA NACIONAL	13
6	CIA PARANAENSE DE ENERGIA - COPEL	13
7	COSAN S.A.	13
8	ELETROBRÁS PARTICIPAÇÕES S.A. - ELETROPAR	13
9	EMBRAER S.A	13
10	GERDAU S.A.	13
11	GOL LINHAS AEREAS INTELIGENTES S.A.	13
12	HYPERA S.A.	13
13	ITAUSA S.A.	13
14	JBS S.A.	13
15	KLABIN S.A.	13
16	LIGHT SERVICOS DE ELETRICIDADE S.A.	13
17	LOJAS RENNER S.A.	13
18	MARFRIG GLOBAL FOODS S.A.	13
19	NATURA COSMETICOS S.A.	13
20	MRV ENGENHARIA E PARTICIPAOES S.A	13
21	OI S.A.	13
22	PETROLEO BRASILEIRO S.A. PETROBRAS	13
23	TAM LINHAS AEREAS S.A.	13
24	ULTRAPAR PARTICIPACOES S.A.	13
25	USINAS SIDERURGICAS DE MINAS GERAIS SA - USIMINAS	13
26	VALE S.A.	13
	TOTAL OBSERVACIONES	338