Vigilada Mineducación

Responsabilidad social empresarial y el desempeño financiero en las firmas para América Latina: el efecto del género en la junta directiva

Por

Claudia Ximena Castillo Lerma

Ingrid Johana Castillo Rivera

Tesis

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al título de

Magíster en Administración Financiera

Asesoras

Catalina Gómez Toro, PhD.

Sandra C. Gaitán Riaño PhD.

UNIVERSIDAD EAFIT

Cali, 2023

Contenido

1. Introducción 8

2. Marco teórico 10

3. Metodología 17

3.1 Tipo de Investigación 17

3.2 Método 18

3.2.1 Investigación Descriptiva y Analítica 18

3.2.2 Enfoque 18

3.2.3 Población de estudio 18

3.2.4 Muestreo 19

3.2.5 Técnicas, herramientas e instrumentos para el análisis de datos 19

3.2.6 Herramientas 20

3.2.7 Instrumentos 20

3.3 Especificación del Modelo 20

4. Resultados 22

4.1 Resultados para Colombia 22

4.2 Regresiones lineales Colombia 27

4.2.1 Análisis de Resultados de Regresiones Lineales para Colombia 27

4.2.2 Modelo Análisis de Clúster 29

4.3 Resultados para Chile 35

4.3.1 Regresiones lineales de Chile 38

4.3.2 Profundización del clúster caracterizado por variables de control en Chile 40

4.4 Resultados para México 45

4.4.1 Regresiones Lineales para México 48

4.4.2 Profundización del clúster caracterizado por variables de control en México 51

4.5 Resultados para Perú 56

4.5.1 Regresiones Lineales para Perú 59

4.5.2 Profundización del clúster caracterizado por variables de control en Perú 60
4.6 Discusión de los Resultados 65
4.6.1 Colombia 65
4.6.2 Chile 67
4.6.3 México 70
4.6.4 Perú 72
5. Conclusiones 75
Referencias bibliográficas 77

Lista de gráficos

Gráfico 1. Análisis bibliométrico por medio de conjuntos de redes 11

Gráfico 2. Análisis bibliométrico por medio de mapas de calor 12

Lista de tablas

Tabla 1. Definición de variables 22

Tabla 2. Estadística descriptiva para Colombia 24

Tabla 3. Modelo de Componentes Principales 26

Tabla 4. Modelo de regresión lineal 1 27

Tabla 5. Análisis descriptivo para Chile 35

Tabla 6. Modelo PCA 37

Tabla 7. Modelo de regresión (Chile) 39

Tabla 8. Análisis descriptivo para México 46

Tabla 9. Modelo PCA 48

Tabla 10. Modelo de regresión 1 50

Tabla 11 Análisis descriptivo 58

Tabla 12. Modelo PCA 60

Tabla 13. Modelo de regresión 1 62

Lista de figuras

Figura 1. Empresas por Clúster en Colombia 30
Figura 2. Clustering del ROE vs RSE 31
Figura 3. Clustering basado en la Edad vs RSE 32
Figura 4. Clustering basado en la Experiencia vs RSE 34
Figura 5. Clúster 1 41
Figura 6. Clúster 2 42
Figura 7. Clúster 3 42
Figura 8. Clustering ROE vs RSE en Chile 43
Figura 9. Clustering de Experiencia de la mujer vs RSE en Chile 44
Figura 10. Clustering basado en la Edad de la mujer vs RSE 45
Figura 11. Clúster 1 53
Figura 12. Clúster 2 53
Figura 13. Clúster 3 54
Figura 14. Clustering del ROE de la mujer vs RSE en México 54
Figura 15. Clustering de la Experiencia de la mujer vs RSE en México 56
Figura 16. Clustering de la Edad vs RSE en mujeres de México 57
Figura 17. Clúster 1 63
Figura 18. Clúster 2 64
Figura 19. Clúster 3 64
Figura 20. Clustering del ROE en mujeres vs RSE en Perú 65
Figura 21. Clustering de la Experiencia de la mujer vs RSE en Perú 66
Figura 22. Clustering de la Edad de la mujer vs RSE en Perú 67

Resumen

Los recientes avances en las formas de organización empresarial y la importancia de la responsabilidad social empresarial, han cambiado los enfoques de las organizaciones en la diversidad e inclusión de las mujeres en las juntas directivas de las organizaciones. Por medio del desarrollo de este artículo se revisa la literatura acerca de la participación de las mujeres en el mercado laboral y la participación de las mismas en las juntas directivas en Latinoamérica, para indagar el impacto que tienen en el desempeño económico de las firmas, en donde se realiza el análisis del comportamiento económico de las principales empresas para Colombia, Chile, México y Perú, a partir de modelos estadísticos de clusterización y análisis de componentes principales, así como la realización de modelos econométricos para establecer la relación entre el perfil de las mujeres en los cargos directivos y el desempeño económico medido a través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Se encuentran distintos hallazgos para los distintos países, en donde se establece la importancia de la experiencia de las mujeres y la educación en la obtención de cargos de liderazgo para dichos países.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Mercado laboral, Feminismo, Participación laboral femenina, Liderazgo empresarial.

Abstract

Recent advances in business organizational forms and the importance of corporate social responsibility have changed organizations' approaches to diversity and the inclusion of women on boards of directors. This article examines the literature on women's participation in the labor market (Gasparini et al., 2015) and their participation on boards of directors in Latin America analyze their impact on firms' economic performance. The analysis includes an assessment of the economic behavior of major companies in Colombia, Chile, Mexico, and Peru using statistical clustering models and principal component analysis. Additionally, econometric models are employed to establish a causal relationship between the profile of women in leadership positions and economic performance measured through CSR. Different findings were obtained for each country, emphasizing the significance of women's experience and education in attaining leadership roles in these countries.

Key words: Corporate Social Responsibility, Labor market, Feminism, Female labor participation, Corporate leadership.

1. Introducción

La creciente participación de las mujeres en los cargos directivos de las organizaciones representa un cambio positivo en la participación en el mercado laboral, entendiendo las necesidades de corregir las desigualdades de género que existen en la economía (Marega, 2022; Orozco Collazos & Baldrich Mora, 2020). Sin embargo, y a pesar de los avances en las dimensiones jurídicas y corporativas en la importancia de promover espacios de diversidad dentro de las organizaciones (Arango & Gaitán, 2021; Hidalgo, 2011; Reynoso, 2021), la brecha de la participación de la mujer (EWB, 2022; Ford, 2011) en roles directivos continúa sin ser equitativa para la gran mayoría de los países, en especial para Latinoamérica (Márquez-Cárdenas et al., 2022).

La literatura es amplia en el análisis del comportamiento financiero de las firmas, al incorporarse las cuotas de género en la composición de la mesa directiva de las organizaciones (Bear et al., 2010; Smith, 2018), sin embargo, es necesario entender el rol que cumple la representatividad femenina en la dirección corporativa en la responsabilidad social empresarial y la reputación de las organizaciones (Long et al., 2020; Reynoso, 2021) en el desempeño general de los mercados.

La necesidad de entender los procesos en Latinoamérica (Gasparini et al., 2015) respecto a la vinculación laboral femenina son esenciales para diagnosticar el panorama general para toda la región, que acompañado de casi todas las variables económicas y sociales, sigue estando por debajo de los estándares de otras regiones en el mundo.

Por medio de este estudio, se evalúa el impacto de la participación de las mujeres en las mesas directivas de las principales empresas cotizantes en las bolsas de valores de los países sujetos de estudio (México, Chile, Perú y Colombia), partiendo de los datos disponibles acerca de la composición de las mesas directivas segregadas por género de Bloomberg (2023) y fuentes académicas. Después, se caracteriza la experiencia, la educación y la edad de las mujeres que ocupan dichos roles directivos en las empresas; esto con el fin de hacer un diagnóstico general del mercado laboral femenino, que cumple con los estándares y requerimientos para el cargo mencionado en cuestión y, finalmente, se realiza el análisis del impacto que tienen dichas características en el desempeño financiero de las organizaciones, medido por la responsabilidad social empresarial. Para realizar dicho análisis, se emplean modelos estadísticos y econométricos, con la finalidad de conocer la relación entre las variables previamente mencionadas, teniendo como variable dependiente la responsabilidad social empresarial. Se utilizan datos de tipo transversal para el año 2021, los cuales se complementan y ajustan por medio de estimaciones estadísticas, dadas las limitaciones en el acceso a la información completa.

A continuación, se dará comienzo al cuerpo del trabajo: el marco teórico y conceptual presentan la participación femenina en la dirección de empresas y la responsabilidad social empresarial, en la sección 3 se plantea la estrategia metodológica que se utilizará en el desarrollo del trabajo, y en la sección 4 se presentan los resultados a partir de los modelos. Por último, se finaliza con las conclusiones a las que se llega por medio de dichos resultados, que permiten entender una descripción general para los cuatro países en términos de inclusión y la Responsabilidad Social Empresarial (de ahora en adelante RSE.)

2. Marco teórico

Partiendo de un análisis bibliométrico, es posible delimitar cuál ha sido el interés de la academia en el estudio de la participación de las mujeres en la gobernanza corporativa, las juntas directivas y el trabajo realizado sobre el impacto de la diversidad en las mismas, en las finanzas, el desempeño económico y social de las organizaciones.

Para poder realizar dicho análisis de los principales artículos relacionados con el tema, se plantea la siguiente ecuación booleana de búsqueda, para la delimitación de los tipos de trabajos de interés:

Ecuación 1. Función booleana para la búsqueda y segregación de información

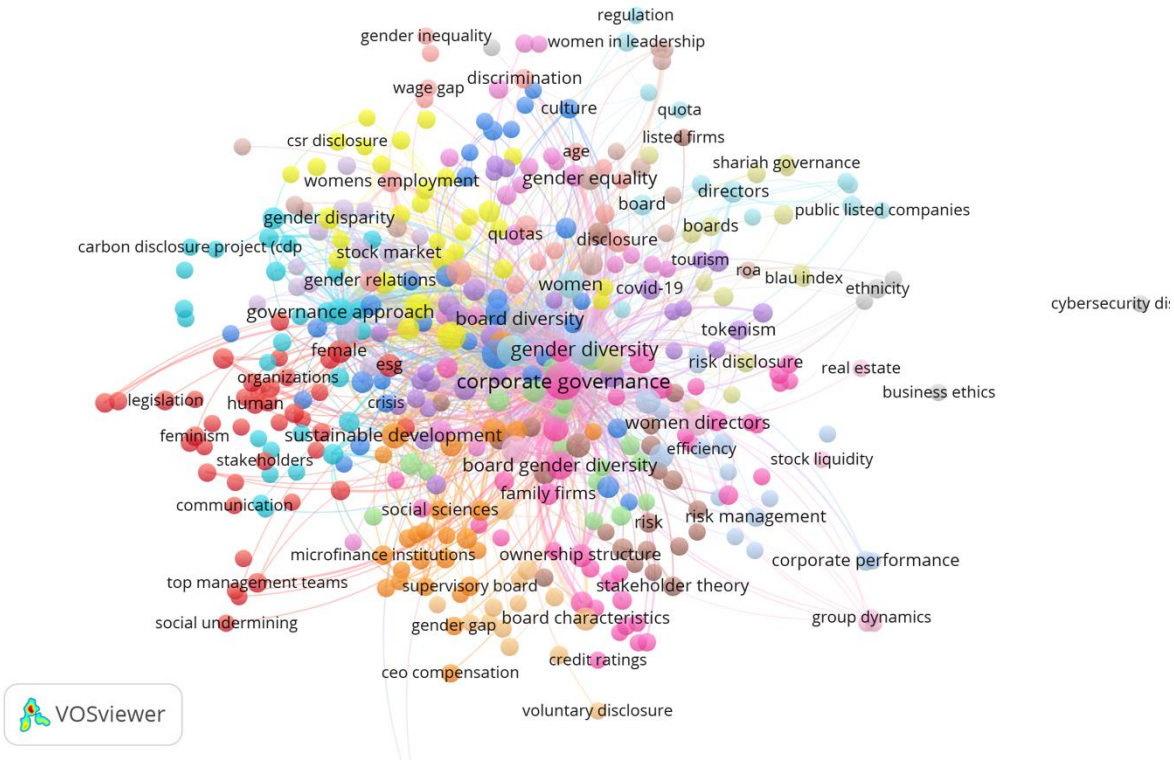
$$TITLE - ABS - KEY\ (\ woman\ AND\ corporate\ AND\ governance\ )\ AND\ (\ LIMIT - TO\ (\ SUBJAREA\ ,"SOCI"\ )\ OR\ LIMIT - TO\ (\ SUBJAREA\ ,"BUSI"\ )\ OR\ LIMIT - TO\ (\ SUBJAREA\ ,"MULT"\ )\ OR\ LIMIT - TO\ (\ SUBJAREA\ ,"ECON"\ )\ )$$

Por medio de esta ecuación de búsqueda, se relacionarán todos los trabajos publicados que tengan en su título, resumen o palabras clave, los términos “mujer”, “corporación” y “gobernanza”, limitados a las áreas de las ciencias sociales, administrativas, económicas y multidisciplinares. Esto en aras de contar con literatura que esté estrictamente relacionada con el tema.

Se realizó la búsqueda en la base de datos Scopus, en donde se hallaron 874 resultados bajo la ecuación de búsqueda y cuyo volumen de publicación comenzó a aumentar exponencialmente a partir de 2010. Los países principales en donde se han realizado estas investigaciones son: Estados Unidos, Reino Unido, España, Italia y Australia.

Partiendo de un primer análisis de los componentes principales en las investigaciones, encontramos un conjunto de temas clave para entender la orientación de las investigaciones que han surgido alrededor del concepto.

Gráfico 1. Análisis bibliométrico por medio de conjuntos de redes

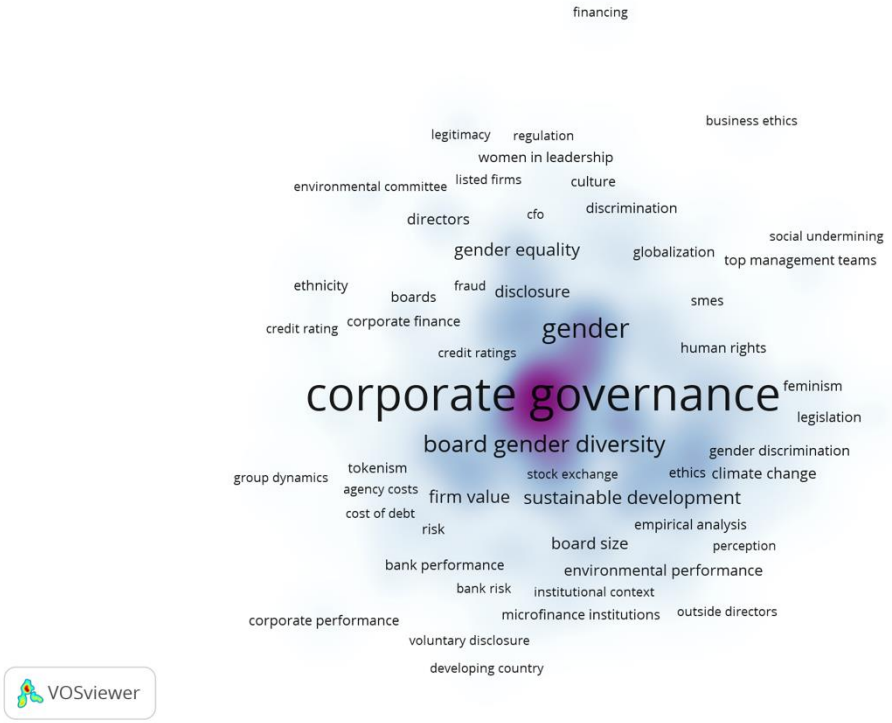


Fuente: Elaboración propia a partir de Scopus, 2023.

A partir de un primer análisis del conjunto de redes, generado a partir de las ideas clave de los artículos que fueron encontrados, se pueden articular cuáles son los núcleos temáticos más importantes para la literatura, resaltando la importancia de la *gobernanza corporativa*, la *diversidad en la junta directiva* y las *mujeres*, como ejes fundamentales en las investigaciones.

Esto implica una concentración de los núcleos conceptuales en los que la literatura se centra para realizar las investigaciones que fueron publicadas. Para una mejor comprensión, se tiene el siguiente gráfico de mapas de calor:

Gráfico 2. Análisis bibliométrico por medio de mapas de calor



Fuente: Elaboración propia a partir de Scopus, 2023.

Aquí se puede apreciar cuál es la concentración o la densidad que posee el núcleo de conceptos relacionados con la gobernanza corporativa, la diversidad de género y la diversidad en la junta directiva en la literatura. Por ello, se plantea la necesidad de profundizar en la relación entre la responsabilidad social empresarial y la participación femenina en la dirección empresarial.

La Responsabilidad Social Empresarial (de ahora en adelante, RSE) corresponde en la literatura a una conceptualización sobre el papel que desempeña las organizaciones en su entorno social y ambiental, que se ven reflejadas en la toma de decisiones corporativas y afectan el comportamiento financiero de las organizaciones (de Oliveira Filho & Abadía, 2013), en donde constantemente las organizaciones son puestas en tela de juicio público, debido a la facilidad con la que su reputación se ve comprometida cuando van "en contravía de las necesidades de la sociedad y el ambiente en el que desenvuelven sus actividades económicas" (p. 161).

Inclusive con esta definición, no es posible concluir que el concepto de la responsabilidad social de las organizaciones fuese un proceso que se hubiera dado desde hace muy poco, pues es posible reconocer sus cimientos a través de la literatura desde mediados del siglo XX, cuando la participación de las organizaciones en el bienestar social se convierte en un eje principal de la reputación corporativa, un periodo de tiempo en donde se enmarcaron los inicios de las actividades filantrópicas lideradas por las mismas (Correa Jaramillo, 2007).

En la actualidad, el consenso en la definición de la RSE ha llevado a trabajar desde la literatura, el impacto que este aspecto tiene sobre las organizaciones bajo este enfoque corporativo, en donde es posible evaluar el impacto financiero de la RSE (Cuadrado Sánchez et al., 2023; Miras Rodríguez et al., 2014) y donde no existe un consenso definido sobre el impacto que tiene el rendimiento económico y la RSE, pues las relaciones cambian dependiendo de las particularidades que se pueden hallar en los análisis incurridos. Esto puede depender a su vez, del tipo de actividad económica que desempeñan las empresas y, teniendo en cuenta lo planteado por De Oliveira Filho & Abadía (2013), en el sector minero-energético pueden existir resultados adversos respecto a la incorporación de la

responsabilidad social corporativa. Sin embargo, es mayor la literatura en donde existe una relación positiva entre la RSE y el desempeño económico de las organizaciones (Saavedra, 2011).

A partir de Barroso Tanoira, (2009), se plantea entonces un consenso frente a las dimensiones que son tenidas en cuenta al hablar de RSE: el impacto medioambiental, las políticas laborales y la ética del comportamiento empresarial (p. 75).

La investigación corresponde a lo que es descrito por Lewin et al. (1999) respecto a la evolución en la investigación, para la toma de decisiones empresariales y las estrategias de gestión, en donde es posible encontrar el común denominador dentro de lo que es el análisis de corto plazo, que es respaldado a partir de información empírica de los cambios que ocurren dentro de las empresas. Dentro de los hallazgos encontrados, se concluyó que los cambios en las formas organizacionales y las estrategias de gestión dependen de la evolución del personal dentro de las firmas (Ahern & Dittmar, 2012a; Ford, 2011; Márquez-Cárdenas et al., 2022).

Esto se ve complementado entonces con los cambios en la composición de las juntas directivas de las organizaciones, pues la inclusión y la diversidad tienen impactos estadísticamente significativas en el valor de las firmas (Aggarwal et al., 2019; Carter et al., 2003). Se plantea entonces en la literatura el impacto que tienen tanto la gobernanza corporativa en el desempeño económico de las organizaciones y, cómo, a partir de una composición más diversa, se obtienen mejores resultados en el rendimiento económico.

Delimitando el concepto de la diversidad en las juntas directivas, es pertinente para la literatura el análisis de la participación de las mujeres en la gobernanza corporativa y la composición de las juntas directivas dentro de las organizaciones en Latinoamérica. Esto

partiendo de las disparidades de género que existen en el mercado laboral en la región (Gasparini et al., 2015) pues, aunque existan avances en la legislación en materia de la participación de mujeres en las juntas directivas y en las organizaciones, los esfuerzos realizados no han sido suficientes para reducir en su totalidad las brechas de género. Latinoamérica se caracteriza por tener un menor porcentaje de participación laboral de las mujeres en comparación con los hombres. La brecha se agudiza al delimitar el análisis a la composición de los cargos directivos de las organizaciones, teniendo en cuenta las características que deben tener los y las personas que cumplen con el perfil requerido para el tipo de cargo en el mercado laboral (Adams et al., 2015; Alves et al., 2015): personas con un alto nivel educativo y con una amplia experiencia laboral. Generalmente, el perfil requerido dentro de las juntas directivas empresariales se enfoca en personas con estudios de posgrado y más de 10 años de experiencia laboral en el sector.

Esto representa un reto para Latinoamérica, una región que se caracteriza por la desigualdad económica, sus altos índices de pobreza y la disparidad de acceso a la educación superior, que existe entre clases sociales y entre géneros (Gasparini et al., 2015; Tuesta Panduro et al., 2021).

El enfoque que han tenido las distintas naciones en materia de inclusión de género ha implicado distintos tipos de políticas públicas, para el fomento de la inserción al mercado laboral formal de las mujeres, y la formación académica para la competitividad laboral. Esto representa un gran esfuerzo por parte de los países para disminuir la exclusión histórica de la mujer, que, aunque ha logrado un avance dentro de los cargos corporativos, sigue siendo insuficiente para corregir una brecha aún existente (Hidalgo, 2011; Castillo & Zoraima, 2021a).

Al delimitar específicamente cuáles son los incentivos para la participación de las mujeres en el mundo corporativo, es posible hallar unas brechas mucho más profundas en comparación con la composición de todo el mercado laboral; pues es un número mucho más reducido de mujeres que son elegibles para el cargo (Delgado & Rondón, 2013), pues las cifras de la participación de mujeres en juntas directivas se ubican en un 25% aproximadamente. Esto está lejos del porcentaje deseado, en países donde incluso es mayor la proporción de las mujeres como población total (como es el caso de Colombia), donde llega a estar cercana al 50% del total de la población (Marega, 2022; Orozco Collazos & Baldrich Mora, 2020).

Se reconoce que se han hecho avances en la literatura respecto al impacto que tiene la diversidad de género en el desempeño económico y financiero de las firmas (Alonso-Almeida et al., 2012; Arango & Gaitán, 2021; EWB, 2022; Castillo & Zoraima , 2021b), y gran parte de las investigaciones tienen conclusiones positivas entre el comportamiento financiero de las organizaciones y el liderazgo femenino(Ahern & Dittmar, 2012b; Balafoutas & Sutter, 2012; Leszczyńska, 2018). Sin embargo, es necesario hacer un análisis que permita realizar la inferencia estadística sobre la participación de las mujeres en las juntas directivas de las organizaciones en Latinoamérica y el desempeño organizativo de las organizaciones, medidos en la reputación y la RSE de las organizaciones, partiendo de los aportes de literatura previamente mencionados sobre los efectos positivos de la diversidad (Bear et al., 2010; Carter et al., 2003; Fernández-Feijoo et al., 2014), así como la RSE en el desempeño financiero de las organizaciones.

Los hallazgos de literatura pocas veces relacionan los efectos que tienen ciertas características de las mujeres que componen la junta directiva en el desempeño general de

las organizaciones, ni se tiene definido cuál es el perfil que comúnmente tienen dichas mujeres. A partir de la propuesta que se realiza en este trabajo, se propone analizar la composición del mercado laboral de las directoras ejecutivas o mujeres pertenecientes a la dirección de las organizaciones y la estructuración de una medición de la RSE, basada en la literatura (Long et al., 2020; Miras Rodríguez et al., 2014).

3. Metodología

Para la obtención de la información, se seguirán los indicadores para las principales empresas de cada país, según Bloomberg[1], en donde se propone una cuantificación de la RSE, que será medida a partir de los resultados financieros de las organizaciones (ROE y ROA más adelante), junto con el porcentaje de la participación de las mujeres en cargos directivos para dichas empresas.

3.1 Tipo de Investigación

Investigación Cuantitativa: este tipo de investigación se centra en la recolección, procesamiento y análisis de datos numéricos. El presente estudio se enfoca en variables específicas como la edad, experiencia, años de educación, ROE y ROA de mujeres en posiciones ejecutivas en empresas. Esta investigación cuantitativa permite obtener resultados objetivos y medibles, facilitando la identificación de tendencias, patrones y relaciones entre las variables.

[1] Elaboración propia a partir de base de datos de https://data.bloomberg.com.

3.2 Método

3.2.1 Investigación Descriptiva y Analítica

3.2.1.1 Descriptiva: se empleará este método para ofrecer una representación detallada de las características principales de la muestra estudiada. A través de estadísticas descriptivas, se obtendrá una comprensión clara de la distribución, tendencias centrales y variabilidad de los datos.

3.2.1.2 Analítica: una vez descritas las características fundamentales de los datos, se procederá a utilizar modelos analíticos. Estos modelos, como las regresiones lineales, el análisis de componentes principales (PCA) y los clústeres, permitirán identificar y entender las relaciones existentes entre las variables, así como segmentaciones específicas en los datos. La combinación de estos métodos permitirá no solo describir los datos, sino también extraer información valiosa y generar hipótesis para investigaciones futuras.

3.2.2 Enfoque

Enfoque Estadístico: la base de este estudio es el uso de técnicas y herramientas estadísticas. Estas técnicas se aplicarán de manera rigurosa para analizar la información recolectada, garantizando que las conclusiones obtenidas sean fundamentadas y respaldadas por evidencia empírica. Además, el enfoque estadístico permitirá evaluar la significancia, confiabilidad y validez de los resultados, asegurando que las interpretaciones y conclusiones sean robustas y confiables.

3.2.3 Población de estudio

Empresas: la investigación se centra en las empresas que están públicamente listadas y cotizan en las bolsas de valores de cuatro países de América Latina: Colombia, México, Chile

y Perú. Estas empresas, al ser públicas, tienen una serie de obligaciones de transparencia y divulgación, lo que proporciona una fuente rica y detallada de datos para análisis.

3.2.4 Muestreo

Muestreo Aleatorio: la base de datos con la que se trabajará ha sido proporcionada por la institución académica y se ha seleccionado mediante un muestreo aleatorio. Esto asegura que las empresas incluidas en la muestra sean representativas de la población general de empresas cotizantes en estos países. Sin embargo, es común encontrar registros incompletos o valores faltantes en las bases de datos. Para abordar este desafío y mantener la integridad de la información, se optó por reemplazar cualquier valor faltante con el promedio de todos los valores de esa columna en particular. Esta técnica ayuda a mantener la estructura general de los datos sin introducir sesgos no deseados.

3.2.5 Técnicas, herramientas e instrumentos para el análisis de datos

Técnicas:

Análisis Descriptivo: proporciona una descripción básica de las principales características de los datos, permitiendo una primera aproximación y comprensión de la información.

Análisis de Componentes Principales (PCA): es una técnica de reducción de la dimensionalidad, que se utiliza para transformar variables correlacionadas en un conjunto de variables no correlacionadas, llamadas componentes principales.

Regresiones Lineales: estas se emplearán para entender y modelar relaciones entre una variable dependiente y una o más variables independientes.

Segmentación mediante Clústeres: ayuda a agrupar empresas con características similares, lo que puede revelar patrones y segmentaciones en los datos que no serían evidentes a simple vista.

3.2.6 Herramientas

R Studio: este es un entorno de desarrollo integrado (IDE) para R, un lenguaje de programación para estadísticas y gráficos. Se utilizará para llevar a cabo todos los análisis y visualizaciones necesarios para la investigación.

3.2.7 Instrumentos

Base de Datos Proporcionada: la fuente primaria de información será una base de datos otorgada por una universidad. Esta base se enriquecerá con variables adicionales que representan promedios estandarizados de las variables clave, como edad, experiencia y educación, para cada país bajo estudio. Este enriquecimiento permite un análisis más detallado y contextualizado según las características de cada país.

3.3 Especificación del Modelo

El modelo econométrico propuesto para la investigación es el siguiente:

$$RSEit = \beta0 + \beta1 VariablesFinancierasit + \beta2 ParticipaciónMujeresit + \lambda t + vi + \epsilon it$$

Donde:

RSEit representa la Responsabilidad Social Empresarial de la empresa i en el periodo t.

β0 representa el intercepto.

β1 y β2 representan los coeficientes.

VariablesFinancierasit representa las variables financieras a utilizar como variables independientes: ROE y ROA.

ParticipaciónMujeresit representa la participación de las mujeres en cargos directivos.

λt representa los efectos temporales.

vi representa los efectos individuales.

єit es el término de error.

Se identifica la necesidad de considerar las siguientes variables de control:

Además, se reconoce la importancia de realizar un análisis que permita inferir estadísticamente sobre la participación de las mujeres en las juntas directivas de las organizaciones en Latinoamérica y el desempeño organizativo de dichas entidades, medido en términos de reputación y Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Esta necesidad surge de los aportes literarios que destacan los efectos positivos de la diversidad (Bear et al., 2010; Carter et al., 2003; Fernández-Feijoo et al., 2014) y del impacto de la RSE en el desempeño financiero de las organizaciones. Sin embargo, la literatura raramente aborda los efectos que ciertas características específicas de las mujeres en juntas directivas pueden tener en el desempeño general de las organizaciones. Tampoco se ha definido claramente cuál es el perfil predominante de estas mujeres. Por lo tanto, en este trabajo se propone analizar la composición del mercado laboral de las directoras ejecutivas o mujeres en roles directivos, y estructurar una medición de la RSE basada en literatura relevante (Long et al., 2020; Miras Rodríguez et al., 2014), en aspectos como:

I. Efectos positivos de la diversidad en las organizaciones.
II. Impacto de la RSE en el desempeño financiero de las organizaciones.

III. Características específicas de las mujeres que componen la junta directiva.

IV. Perfil común de las mujeres en posiciones directivas.

4. Resultados

4.1 Resultados para Colombia

La presente investigación se centra en el análisis cuantitativo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en mujeres ejecutivas de empresas públicas en Colombia. A través de un enfoque estadístico, se emplean técnicas descriptivas y analíticas para comprender las tendencias, relaciones y segmentaciones en los datos. La base de datos proviene de empresas listadas en la bolsa de valores, seleccionadas mediante muestreo aleatorio.

Tabla 1. Definición de variables

Variables	**Descripción**	**Fuente**
RSE	Responsabilidad Social Empresarial estimada para las mujeres ejecutivas de las empresas que cotizan en bolsa de cada país objetivo (Colombia, Chile, México y Perú)	Bloomberg línea. 2023.
Exp_mujer	Experiencia estimada de la mujer ejecutiva en años	Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017).

Edad_mujer	Edad estimada de la mujer	Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017).
Edu_mujer	Años de formación estimada académica de las mujeres	Ungo M, Urania A. (2007).
ROE	Rentabilidad financiera estimada de las empresas donde las mujeres son ejecutivas	Bloomberg línea. 2023.
ROA	Rentabilidad de los activos estimados de las empresas donde las mujeres son ejecutivas	Bloomberg línea. 2023.
Pct_mujer	Porcentajes de mujeres en las empresas observadas	
ID	Nombre de la empresa	

Fuente: Elaboración propia a partir de revisión de literatura, 2023.

Descripción de los Datos Utilizados:

Antes de sumergirnos en los modelos y resultados, es esencial comprender la naturaleza y características de los datos con los que estamos trabajando. A continuación, en la Tabla 2, se presentan estadísticas descriptivas que ofrecen una visión general de las variables en estudio.

Tabla 2. Estadística descriptiva para Colombia

Variables	Min	25%	Media	Mediana	75%	Máximo
RSE	0.2087	0.2382	0.2505	0.2486	0.2642	0.2937
Edad	50.00	53.00	56.28	56.00	59.50	62.00
Experiencia	14.00	16.00	18.75	19.00	21.00	22.00
Educación	14.00	15.00	15.67	16.00	17.00	18.00
% Mujeres	0.2134	0.2377	0.2691	0.2724	0.2906	0.3317
ROE	0.1305	0.1399	0.1548	0.1524	0.1696	0.1806
ROA	0.0672	0.0736	0.0771	0.0764	0.0811	0.0879

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la base de datos de Bloomberg, 2023.

De acuerdo con la Tabla 2 se observa, en promedio que, en Colombia, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas donde hay presencia de mujeres es de 25.05%. Los valores mínimos y máximos observados para la RSE son de 20.87% y 29.37% respectivamente, reflejando el compromiso de las empresas en Colombia con la Responsabilidad Social, especialmente en lo que respecta a la inclusión y promoción de mujeres. En cuanto a la Edad de las mujeres ejecutivas en Colombia, se observa un promedio de 56.28 años, con un mínimo de 50 años y un máximo de 62 años, indicando la experiencia y madurez de las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en el país. La Experiencia de las mujeres ejecutivas en Colombia muestra un promedio de 18.75 años, con un rango que va desde los 14 hasta los 22 años, destacando la trayectoria de las mujeres en posiciones de liderazgo. En relación a la Educación, las mujeres en el sector empresarial cuentan con una formación académica promedio de 15.67 años, con un mínimo de 14 años y un máximo de 18 años, reflejando el nivel de preparación académica de las mujeres en el sector. El

Porcentaje de Mujeres en empresas en Colombia es en promedio del 26.91%, con un mínimo del 21.34% y un máximo del 33.17%, mostrando la representatividad de las mujeres en el ámbito empresarial colombiano. En términos de Rentabilidad Financiera (ROE) a cargo de mujeres en Colombia, se observa un pro

medio de 15.48%, con un mínimo de 13.05% y un máximo de 18.06%. Finalmente, la Rentabilidad de los Activos (ROA) en empresas lideradas por mujeres en Colombia tiene un promedio de 7.71%, con un mínimo de 6.72% y un máximo de 8.85%. Las cifras de rentabilidad reflejan el impacto financiero y la gestión eficiente de las mujeres en cargos directivos y gerenciales en Colombia.

Luego se realiza un análisis de componentes principales (PCA), para identificar las principales fuentes de variabilidad en un conjunto de datos multidimensional, y para simplificar los datos reduciendo el número de variables dimensionales sin perder información crítica. Es importante destacar cómo estos componentes, o combinaciones de variables, se relacionan con la RSE de las mujeres. Por ejemplo, si uno de los componentes principales está fuertemente influenciado por variables relacionadas con la edad y la experiencia de las mujeres en posiciones de liderazgo, esto podría indicar que estas son variables críticas que diferencian a las empresas en el conjunto de datos. La interpretación de cada componente en el contexto de las mujeres en el ámbito empresarial es crucial, para entender cómo aporta a la RSE.

Tabla 3. Modelo de Componentes Principales

Metric	Resultado Principal Componente 1	Resultado Principal Componente 2	Resultado Principal Componente 3	Resultado Principal Componente 4	Resultado Principal Componente 5	Resultado Principal Componente 6	Resultado Principal Componente 7
Standard deviation	1.4034	1.1625	1.0731	0.9988	0.9405	0.80318	0.001259
Proportion of Variance	0.2814	0.1931	0.1645	0.1425	0.1264	0.09216	0.000000
Cumulative Proportion	0.2814	0.4744	0.6389	0.7815	0.9078	1.00000	1.000000

Fuente: Elaboración propia a partir del resultado del ACP, 2023.

La interpretación de los componentes principales debe basarse en las cargas de las variables originales en cada componente. Es decir, se debe observar qué variables tienen cargas altas (ya sean positivas o negativas) en cada componente, para interpretar qué significa ese componente en términos de las variables originales. Por ejemplo, si el PC1 tiene cargas altas para variables relacionadas con la rentabilidad y el rendimiento financiero, se podría interpretar este componente como un indicador de "éxito financiero".

Los resultados del PCA dicen cuáles son las combinaciones lineales de las variables originales que explican la mayor variabilidad a los datos. La proporción de la varianza y la proporción acumulada dicen cuánta de la variabilidad total del conjunto de datos es explicada por cada componente y por todos los componentes hasta ese punto, respectivamente. Si PC1 explica el 28.14% de la variabilidad, eso significa que casi un tercio de la variabilidad en todos los datos puede ser explicada simplemente con esa combinación lineal de variables. Si los primeros componentes explican una gran proporción de la variabilidad, se puede usar para simplificar los datos sin perder mucha información.

4.2 Regresiones lineales Colombia

4.2.1 Análisis de Resultados de Regresiones Lineales para Colombia

La metodología aplicada en este estudio se basa en regresiones lineales, una técnica estadística que permite modelar y analizar las relaciones entre una variable dependiente y una o más variables independientes. La elección de este método se debe a su capacidad para identificar y cuantificar las relaciones lineales entre variables.

Tabla 4. Modelo de regresión lineal 1

Variable	**Coeficientes Modelo 1**	**Coeficientes Modelo 2**
Edad_mujer	-0.0003	-0.0002
Error Estandar	(0.001)	(0.001)
Exp_mujer	-0.001	-0.001
Error Estandar	(0.001)	(0.001)
Educ_mujer	-0.001	-0.0003
Error Estandar	(0.002)	(0.002)
Constant	0.295***	0.200***
Error Estandar	(0.052)	(0.061)
Observations	79	79
R^2	0.022	0.147
Adjusted R^2	-0.018	0.089
Residual Std. Error	0.018	0.017
Cantidad de errores omitidos	(df = 75)	(df = 73)
F Statistic	0.551	2.522**
Cantidad de errores omitidos con cantidad de variables	(df = 3; 75)	(df = 5; 73)

Error estándar en paréntesis. **p<0.01/ **p<0.05

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la regresión lineal, 2023.

En la columna 2 de la Tabla 4, se presenta el primer modelo que busca entender la relación entre la RSE y las variables Edad_mujer, Exp_mujer y Educ_mujer. Tal como se aprecia en la tabla, los coeficientes sugieren que:

La edad de la mujer tiene un efecto negativo en la RSE, aunque no es estadísticamente significativo. La experiencia y educación de la mujer también tienen un efecto negativo en la RSE, pero nuevamente, estos efectos no son estadísticamente significativos. El intercepto indica que, en ausencia de las otras variables, el valor esperado de RSE es de 0.295. A pesar de que las variables seleccionadas son relevantes en el contexto empresarial, el modelo sugiere que no son buenos predictores de RSE en Colombia.

En la Tabla 4, columna 3, se presenta el segundo modelo que incorpora dos variables adicionales: ROE y ROA. El ROE tiene un efecto positivo y significativo en la RSE, lo que sugiere que las empresas con mayor retorno sobre el patrimonio, tienden a tener una mayor responsabilidad social empresarial hacia las mujeres. ROA, aunque positivo, no es un predictor significativo de RSE en este modelo. Este modelo tiene un mejor ajuste que el anterior, como lo indica el R^2, pero aún hay espacio para mejora. Como se presentaron anteriormente, los modelos de regresión lineal presentados, buscan entender los determinantes de la RSE en Colombia. Aunque algunas variables, como ROE, parecen tener un efecto significativo, otras no lo son. Es posible que haya otras variables no incluidas en estos modelos que podrían ser más informativas. Además, es importante considerar otros métodos o técnicas que puedan ofrecer señales adicionales sobre la RSE en Colombia.

4.2.2 Modelo Análisis de Clúster

El modelo de análisis de clúster, que se basa en las características de las empresas (después de la estandarización), con el algoritmo K-means, encontró que hay tres grupos distintos de empresas en el conjunto de datos. El primer grupo es el más grande con 32 empresas, seguido por el tercer grupo con 26 empresas y luego el segundo grupo con 21 empresas.

Profundización del clúster caracterizado por variables de control en Colombia

Metodología Aplicada

Para entender el posicionamiento de las empresas en Colombia, donde las mujeres ocupan altos cargos ejecutivos, se utilizó un análisis de clúster. Esta técnica agrupa empresas en función de ciertas características similares, permitiendo identificar patrones y tendencias en los datos.

A continuación, se caracteriza gráficamente el posicionamiento de los clústers en el ámbito empresarial colombiano, en el cual las mujeres son ejecutivas de altos rangos.

Figura 1. Empresas por Clúster en Colombia

Clúster 1 por empresas

	ID
1	FAMILIA CB Equity
2	INVMUND CB Equity
3	VALSIME CB Equity
4	FGCOR CB Equity
5	PROTECC CB Equity
6	OCCID CB Equity
7	VALOREM CB Equity
8	GRUPOSUR CB Equity
9	DESCAU CB Equity
10	PFDAVVND CB Equity
11	AGROC CB Equity
12	CSACOL CB Equity
13	SANFEL CB Equity
14	MAYAG CB Equity
15	ENKA CB Equity
16	GPRK US Equity
17	NUTRESA CB Equity
18	CORFER CB Equity
19	ESTRA CB Equity
20	AVAL CB Equity
21	FGTOL CB Equity
22	ELECT CB Equity
23	MINEROS CB Equity
24	CONCIV CB Equity
25	INVENS CB Equity
26	CELSIA CB Equity
27	GASORI CB Equity
28	PFCARPAK CB Equity
29	TGLS US Equity
30	HMILA40 CB Equity
31	BBM CN Equity
32	CRCCFEC CB Equity

Clúster 2 por empresas

	ID
1	CORFICOL CB Equity
2	ISA CB Equity
3	BOGOTA CB Equity
4	CARTON CB Equity
5	MANCEM CB Equity
6	INESA CB Equity
7	GRUPOBOL CB Equity
8	VALINDU CB Equity
9	COLTEJ CB Equity
10	FABRI CB Equity
11	GRUPOARG CB Equity
12	PROMIG CB Equity
13	BVC CB Equity
14	FCGD US Equity
15	ICOLCAP CB Equity
16	ELCONDOR CB Equity
17	FIDUEXC CB Equity
18	TERPEL CB Equity
19	CREDIFAM CB Equity
20	PROC US Equity
21	PEI CB Equity

Clúster 3 por empresas

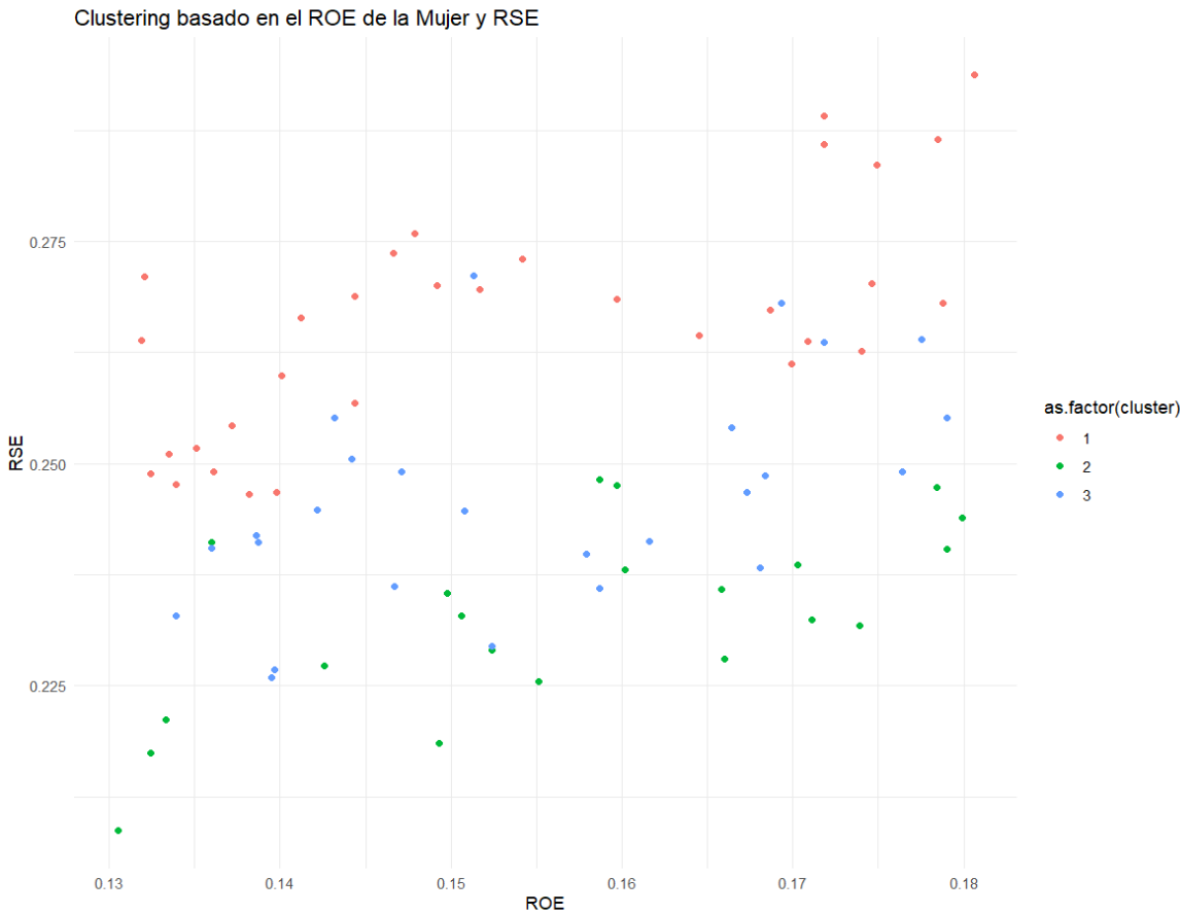
	ID
1	RCN CB Equity
2	PAZRIO CB Equity
3	VILLAS CB Equity
4	BBVACOL CB Equity
5	POPULA CB Equity
6	MARLY CB Equity
7	RIOPAIL CB Equity
8	GEB CB Equity
9	ECON MB Equity
10	ECOPETL CB Equity
11	BMC CB Equity
12	BCOLO CB Equity
13	CEMARGOS CB Equity
14	CARACOL CB Equity
15	ETB CB Equity
16	COLOM CB Equity
17	COOMEV CB Equity
18	WNFT US Equity
19	RIOPAILI CB Equity
20	FOGANSA CB Equity
21	EXITO CB Equity
22	CONCONC CB Equity
23	EMPAQUE CB Equity
24	FCOSUPE CB Equity
25	HCOLSEL CB Equity
26	ICOLRISK CB Equity

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Tal como se aprecia en la Figura 1, se identificaron tres clústeres distintos en función del nombre de las empresas.

Dado los resultados del segundo modelo de regresión lineal, se escoge la variable ROE para cruzarla con la responsabilidad social empresarial (RSE) de las mujeres.

Figura 2. Clustering del ROE vs RSE



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

En la Figura 2 se representa la relación entre el Retorno sobre el Capital (ROE) y la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Las empresas se distribuyen en tres clústeres distintos:

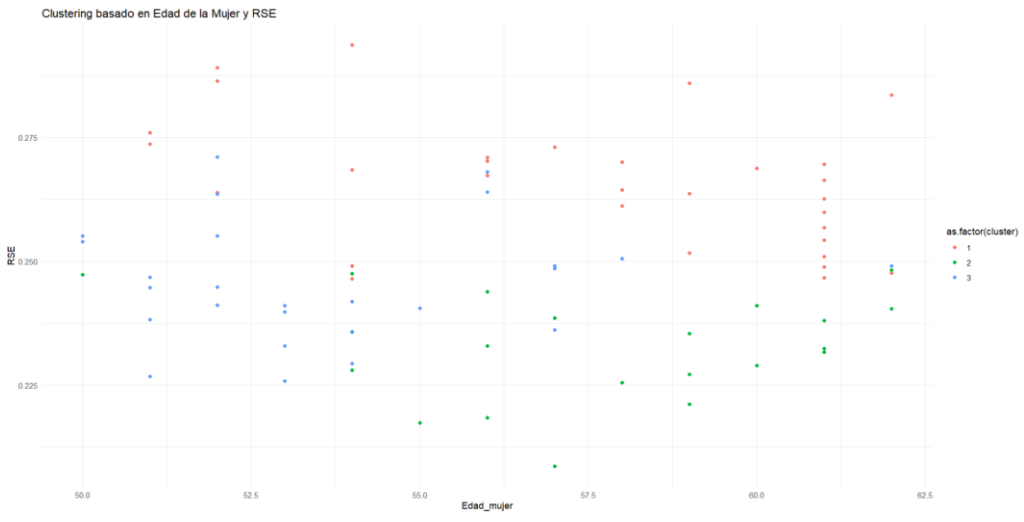
Clúster 1: las empresas en este grupo destacan por tener altos valores, tanto en el ROE como en RSE. Estas empresas podrían ser consideradas líderes en su sector, lo que sugiere que han implementado prácticas empresariales, que no solo les permiten ser rentables, sino también socialmente responsables. Es posible que estas empresas estén en industrias donde la

responsabilidad social y la rentabilidad vayan de la mano, o que hayan adoptado estrategias innovadoras que les permitan lograr ambos objetivos simultáneamente.

Clúster 2: las empresas aquí presentan valores bajos, tanto en ROE como en RSE. Esto podría indicar que estas empresas enfrentan desafíos en su operación, ya sea por factores externos como un entorno económico adverso o por decisiones estratégicas internas. La baja responsabilidad social podría ser un reflejo de la falta de recursos o de una estrategia empresarial que no prioriza la RSE.

Clúster 3: este grupo se caracteriza por tener empresas con valores intermedios en ROE y RSE. Estas empresas podrían estar en una fase de transición o adaptación, buscando el equilibrio entre ser rentables y mantener un compromiso social. Es posible que estén invirtiendo en iniciativas de RSE que aún no han rendido frutos completos o que estén en industrias donde es más desafiante lograr un alto ROE sin comprometer la RSE.

Figura 3. Clustering basado en la Edad vs RSE



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

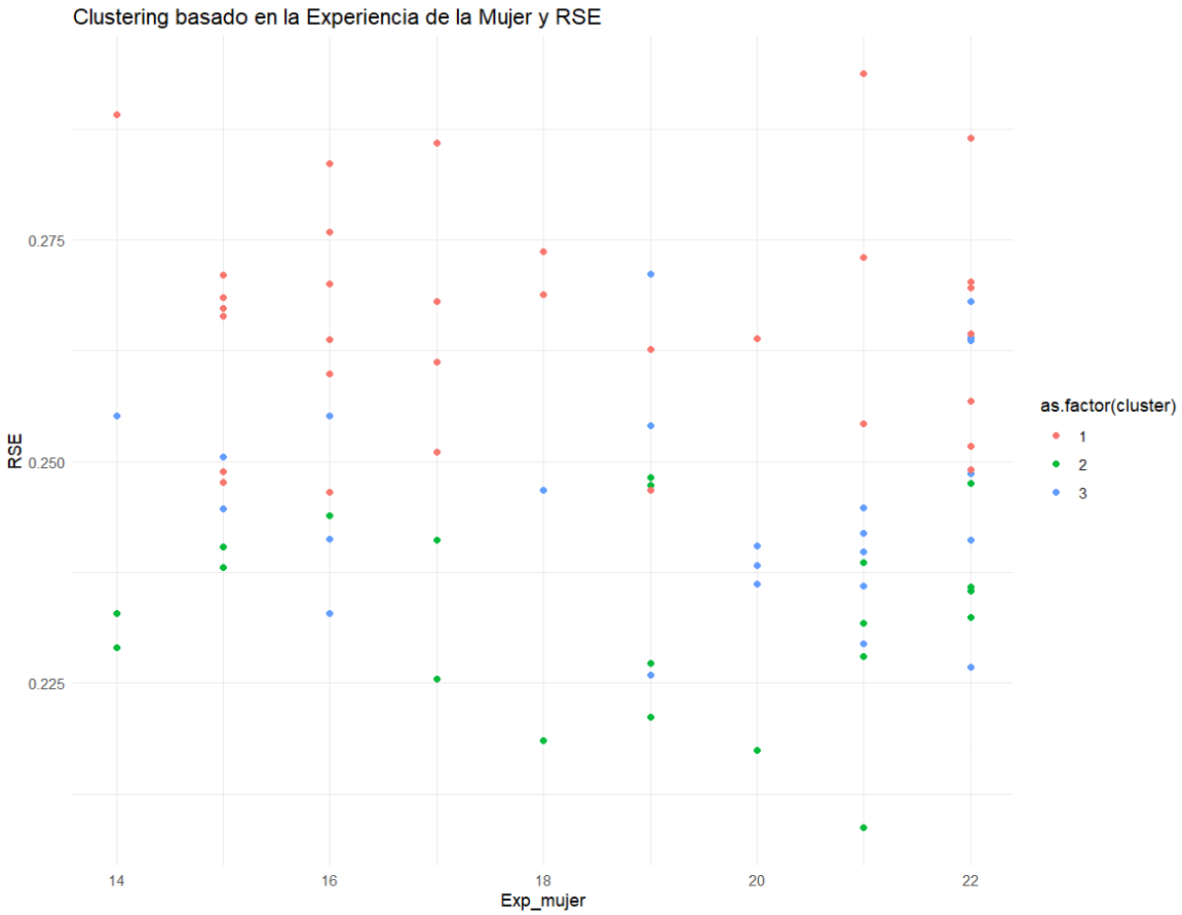
Esta figura muestra la relación entre la edad de las mujeres líderes y la RSE de las empresas:

Clúster 1: las empresas en este grupo son dirigidas principalmente por mujeres en el rango de edad de 60 a 62.5 años, aunque también hay líderes más jóvenes. Lo que destaca de este clúster es que, independientemente de la edad, las empresas tienen altos niveles de RSE. Esto sugiere que la edad, aunque puede influir, no es el único factor determinante en la RSE. Las habilidades, la visión y la experiencia acumuladas de estas líderes podrían estar contribuyendo a estos altos niveles.

Clúster 2: aunque las líderes en este grupo tienen edades similares al Clúster 1, las empresas presentan valores más bajos de RSE. Esto resalta la idea de que la edad por sí sola no garantiza una alta RSE. Otros factores, como la cultura organizacional, las políticas internas o las estrategias empresariales, podrían estar influyendo en estos resultados.

Clúster 3: las empresas en este clúster muestran una diversidad en términos de edad y RSE. Esto podría indicar que hay una combinación de factores en juego, y que la edad es solo uno de ellos. Las empresas en este grupo podrían estar en diferentes etapas de su trayectoria de RSE, con algunas en proceso de mejora y otras enfrentando desafíos específicos.

Figura 4. Clustering basado en la Experiencia vs RSE



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Esta figura analiza la relación entre la experiencia laboral de las mujeres líderes y la RSE:

Clúster 1: las empresas en este grupo son dirigidas por mujeres con una amplia experiencia. Sin embargo, es notable que algunas líderes con menos años de experiencia logran niveles de RSE comparables o incluso superiores a las más experimentadas. Esto sugiere que la experiencia, aunque valiosa, no es el único factor que determina la RSE. La visión, la formación y las habilidades de liderazgo de estas mujeres también juegan un papel crucial.

Clúster 2: a pesar de tener líderes con años de experiencia comparables al Clúster 1, las empresas aquí no alcanzan altos niveles de RSE. Esto refuerza la idea de que la experiencia por sí sola no es suficiente. Es posible que estas empresas enfrenten desafíos específicos o que no hayan adoptado estrategias efectivas de RSE.

Clúster 3: este grupo muestra una amplia variedad en términos de experiencia y RSE. La diversidad en los datos sugiere que hay múltiples factores que influyen en la RSE, y la experiencia de la líder es solo uno de ellos. Las empresas en este clúster podrían estar en diferentes etapas de su compromiso con la RSE, con algunas avanzando rápidamente y otras buscando su camino.

4.3 Resultados para Chile

Tabla 5. Análisis descriptivo para Chile

Variables	Min	25%	Media	Mediana	75%	Máximo
RSE	0.1171	0.1629	0.1973	0.1984	0.2371	0.2751
Edad	38.00	43.00	48.00	47.23	52.00	56.00
Experiencia	20.00	21.60	23.00	23.04	24.60	26.00
Educación	16.00	17.00	17.00	17.48	18.00	19.00
% Mujeres	0.01185	0.09378	0.16464	0.16561	0.24167	0.31227
ROE	0.1523	0.1588	0.1653	0.1654	0.1720	0.1780
ROA	0.05701	0.06121	0.06592	0.06591	0.07032	0.07500

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la base de datos, 2023.

De acuerdo con la Tabla 5 se observa que, en Chile, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas, donde hay presencia de mujeres, presenta una variedad de indicadores. El valor mínimo registrado es del 11.71%, mientras que el valor máximo alcanza el 27.51%. La mediana se sitúa en el 19.73%, y el promedio es del 19.84%. En cuanto a la edad de las

mujeres, se observa que la edad mínima es de 38 años y la máxima de 56 años, con una mediana de 48 años y un promedio de 47.23 años. Respecto a la experiencia (Exp_mujer), se identifica un mínimo de 20 años y un máximo de 26 años, con una mediana y un promedio cercanos, siendo 23 y 23.04 años respectivamente. En relación con la educación (Educ_mujer), los datos muestran un mínimo de 16 años y un máximo de 19 años, con una mediana de 17 años y un promedio de 17.48 años. El porcentaje de mujeres (Pct_mujer) en las empresas varía desde el 1.185% hasta el 31.227%, con una mediana del 16.464% y un promedio del 16.561%. En cuanto a la Rentabilidad Financiera (ROE), se observa un mínimo del 15.23%, un máximo del 17.80%, una mediana del 16.53% y un promedio del 16.54%. Finalmente, para la Rentabilidad de los Activos (ROA), los datos indican un mínimo del 5.701%, un máximo del 7.500%, una mediana del 6.592% y un promedio del 6.591%. Estos datos proporcionan una visión integral de la presencia y el impacto de las mujeres en el ámbito empresarial en Chile, destacando no solo su participación, sino también su contribución en diferentes aspectos y dimensiones de las empresas.

Tabla 6. Modelo PCA

Metric	**Principales Componentes 1**	**Principales Componentes 2**	**Principales Componentes 3**	**Principales Componentes 4**	**Principales Componentes 5**	**Principales Componentes 6**	**Principales Componentes 7**
Standard deviation	1.4138	1.0723	1.0373	0.9882	0.9574	0.9392	6.112e-09
Proportion of Variance	0.2855	0.1643	0.1537	0.1395	0.1310	0.1260	0.000e+00
Cumulative Proportion	0.2855	0.4498	0.6035	0.7430	0.8740	1.0000	1.000e+00

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis del modelo PCA, 2023.

Forma Funcional del Modelo

El modelo PCA se basa en la descomposición de la matriz de covarianza de los datos. La dirección del primer componente principal es la dirección, en la que los datos tienen la mayor varianza, y cada componente principal subsiguiente captura la máxima varianza posible, que es ortogonal a los componentes anteriores.

Descripción de los Datos Utilizados

Los datos utilizados para este análisis consisten en siete variables, que representan diferentes aspectos de las empresas en Chile. Estas variables han sido transformadas en componentes principales para resumir la variabilidad en los datos.

Análisis de Resultados

Como se aprecia en la Tabla 6, el análisis PCA nos proporciona varias métricas clave:

Desviación Estándar: esta métrica nos da una idea de cuánta variabilidad en los datos es capturada por cada componente principal. Observamos que el PC1 tiene la desviación estándar más alta, lo que indica que es la dirección en la que los datos varían más.

Proporción de Varianza: el PC1 captura el 28.55% de la varianza total en los datos, lo que significa que esta dirección es la más informativa, en términos de variabilidad de los datos. El PC2, por otro lado, captura el 16.43% de la variabilidad.

Proporción Acumulada: al considerar juntos el PC1 y el PC2, capturan el 44.98% de la variabilidad total en los datos. Esto nos da una idea de cuánta información podemos retener si decidimos reducir la dimensionalidad de nuestros datos a solo estos dos componentes principales.

Es importante destacar que, aunque los primeros dos componentes capturan casi la mitad de la variabilidad en los datos, para tener una comprensión completa de los datos, sería ideal considerar todos los componentes. Sin embargo, en la práctica, a menudo se eligen los primeros pocos componentes que capturan una proporción significativa de la variabilidad para simplificar el análisis y la visualización.

4.3.1 Regresiones lineales de Chile

Tabla 7. Modelo de regresión (Chile)

Variable	**Coeficientes Modelo 1**	**Coeficientes Modelo 2**
Edad_mujer	-0.0003	-0.0002
Error Estandar	(0.004)	(0.0004)
Exp_mujer	-0.004	-0.001
Error Estandar	(0.001)	(0.001)
Educ_mujer	-0.003	-0.0003
Error Estandar	(0.002)	(0.002)
Constant	0.000128***	0.397***
Error Estandar	0.05791	(0.061)
ROE		0.1904
Error Estandar		0.3028
ROA		0.3435
Error Estandar		0.4406
Observations	356	360
R^2	0.001192	0.009043
Adjusted R^2	-0.007225	-0.004954
Residual Std. Error	0.043	0.043
Cantidad de errores omitidos por variable	(df = 356)	(df = 360)
F Statistic	0.1416	0.6461

Cantidad de errores omitidos con cantidad de variables	(df = 3; 356)	(df = 5; 354)
P value	0.935	0.6647

Fuente: Elaboración propia a partir del modelo de regresión, 2023.

Los modelos de regresión lineal se elaboran con la misma metodología del modelo de Colombia, varía como tal la base de datos, ya que en este caso es para Chile.

Coeficientes (Estimate): los coeficientes nos indican la relación entre las variables independientes y la RSE. Por ejemplo, un coeficiente negativo para Edad_mujer sugiere que a medida que la edad aumenta, la RSE tiende a disminuir, manteniendo todo lo demás constante.

P-valores (Pr(>|t|)): los p-valores nos ayudan a determinar si las variables independientes son significativas en la predicción de RSE. En este modelo, dado que todos los p-valores son mayores que 0.05, no hay evidencia suficiente para afirmar que las variables son significativas.

R-cuadrado: el R-cuadrado nos indica qué porcentaje de la variabilidad en RSE es explicada por las variables del modelo. Un R-cuadrado de 0.001192 sugiere que el modelo no es muy explicativo.

Coeficientes (Estimate): al igual que en el Modelo 1, los coeficientes nos indican la relación entre las variables independientes y la RSE. Es notable que las variables ROE y ROA tienen un efecto positivo en la RSE.

P-valores (Pr(>|t|)): al igual que en el Modelo 1, los p-valores sugieren que las variables no son significativas en la predicción de RSE.

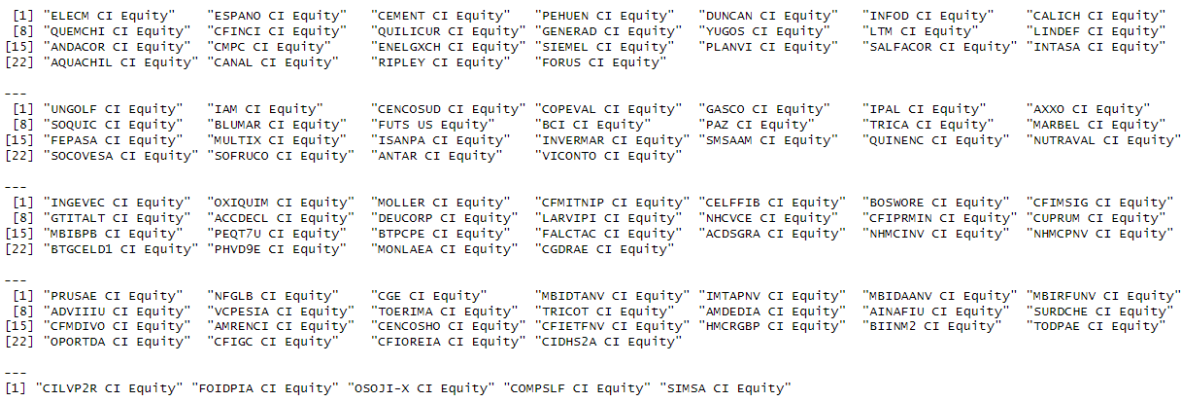
R-cuadrado: aunque el R-cuadrado ha aumentado en comparación con el Modelo 1, sigue siendo bajo, lo que indica que el modelo no es muy explicativo.

A partir de los modelos de regresión lineal presentados, se observa que las variables consideradas no parecen tener un impacto significativo en la RSE, según los datos de Chile. Es posible que se requieran más datos o que se consideren otras variables para obtener un modelo más explicativo. Es importante también considerar otros métodos o técnicas estadísticas que puedan ofrecer *insight*s más profundos sobre la relación entre las variables y la RSE.

4.3.2 Profundización del clúster caracterizado por variables de control en Chile

Para el caso de Chile, la cantidad de variables aumenta bastante en relación con Colombia, por lo tanto, el formato de presentación de las empresas por clúster en Chile cambia.

Figura 5. Clúster 1



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 6. Clúster 2

```
 [1] "MELON CI Equity"    "VOLCAN CI Equity"   "AGUAS/A CI Equity"  "ENELAM CI Equity"   "HIPICO CI Equity"   "FALAB CI Equity"    "COUNTRA CI Equity"
 [8] "SECUR CI Equity"    "MARINSA CI Equity"  "CONDES CI Equity"   "BOLSASTG CI Equity" "COLINSE CI Equity"  "EMBONOA CI Equity"  "CCU CI Equity"
[15] "COLBUN CI Equity"   "COLO/B CI Equity"   "SONDA CI Equity"    "CAROZZI CI Equity"  "MASISA CI Equity"   "PUNTILLA CI Equity" "NUEVAPOL CI Equity"
[22] "AZUL CI Equity"     "VSPT CI Equity"     "CLUBUN CI Equity"   "CRUZADOS CI Equity"

---
 [1] "PROVIDA CI Equity"  "CAMANCHA CI Equity" "SK CI Equity"       "NIBSA CI Equity"    "SQM/B CI Equity"    "EMIL CI Equity"     "FOSFOR CI Equity"
 [8] "ZOFRI CI Equity"    "PUCOBRE CI Equity"  "CAMPOS CI Equity"   "SCOTIABK CI Equity" "CONSOG CI Equity"   "ECL CI Equity"      "REBRISAA CI Equity"
[15] "CHILE CI Equity"    "HIPERMAR CI Equity" "INVERN CI Equity"   "ENELDXCH CI Equity" "ENJOY CI Equity"    "CASABL CI Equity"   "ELUXSA CI Equity"
[22] "LVMAGII CI Equity"  "CFIBLEN CI Equity"  "BWDLIAC CI Equity"  "IFBRASC CI Equity"

---
 [1] "TANL30B CI Equity"  "BCHGLDO CI Equity"  "IMACCES CI Equity"  "AMLATAL CI Equity"  "CCMMDOA CI Equity"  "BCHACCO CI Equity"  "OHIOC1 PE Equity"
 [8] "BTGCYFA CI Equity"  "ICDVAMA CI Equity"  "MLDL CI Equity"     "MODUECH CI Equity"  "ARESCNV CI Equity"  "CFIARR CI Equity"   "MONCARL CI Equity"
[15] "CEM CI Equity"      "BTGPCPE CI Equity"  "MODELIG CI Equity"  "MBIDLB CI Equity"   "ICPE2 CI Equity"    "FALCGLA CI Equity"  "EAMINAV CI Equity"
[22] "CCPD1NV CI Equity"  "IMTPENV CI Equity"  "LRVLHUS CI Equity"  "MBIPEANV CI Equity"

---
 [1] "CGEGAS CI Equity"   "EASCHNV CI Equity"  "DEALREA CI Equity"  "SALMOCAM CI Equity" "BTGDPAC CI Equity"  "BICENEN CI Equity"  "CFIENV CI Equity"
 [8] "SURAAGE CI Equity"  "TACORE CI Equity"   "SURI2I CI Equity"   "FORMIAE CI Equity"  "CFMESGIP CI Equity" "STMCHA CI Equity"   "BCIVIZC CI Equity"
[15] "LVDHS2A CI Equity"  "LITORATX CI Equity" "ACITHYS CI Equity"  "BICOSSX CI Equity"
```

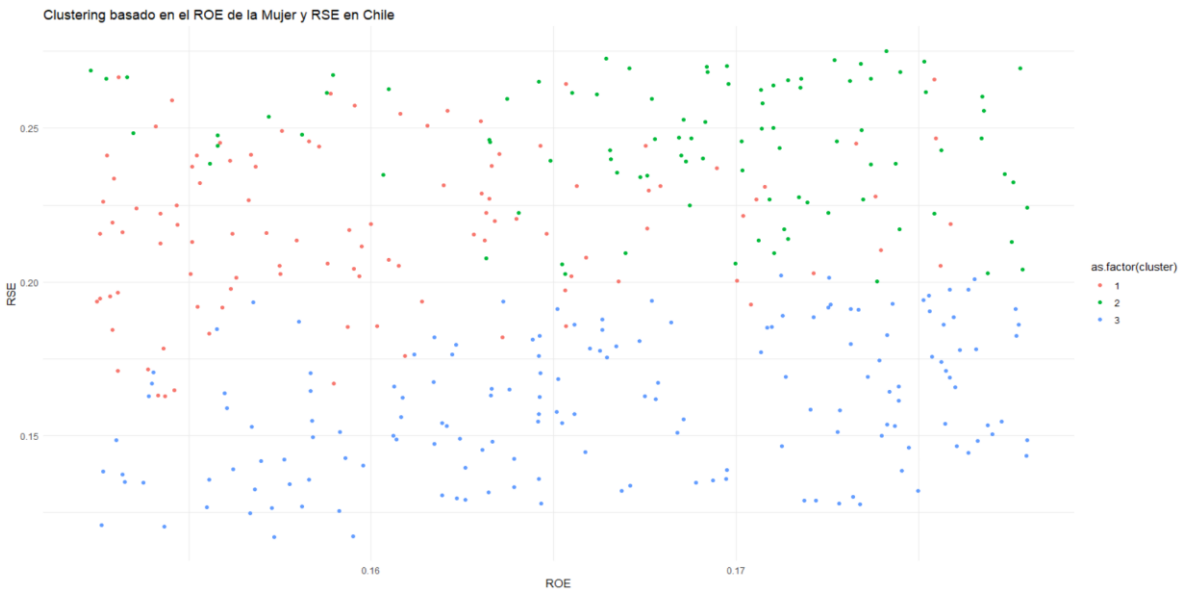
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 7. Clúster 3

```
 [1] "INTEROC CI Equity"  "ALMEN CI Equity"    "POLPA CI Equity"    "BICECOR CI Equity"  "EDELMAG CI Equity"
 [6] "ANTO LN Equity"     "FROWARD CI Equity"  "COLCRAA CI Equity"  "DEHESA CI Equity"   "SPORTF CI Equity"
[11] "LITORAL CI Equity"  "SIPSA CI Equity"    "SOPROC CI Equity"   "HORNOS CI Equity"   "POLO CI Equity"
[16] "VENTANA CI Equity"  "MINERA CI Equity"   "UNESPA CI Equity"   "VAPORES CI Equity"  "PARAUCO CI Equity"
[21] "MOLYMET CI Equity"  "ESPAVAL CI Equity"  "COLOSO CI Equity"   "CINTAC CI Equity"   "SCHWAGER CI Equity"

---
 [1] "OMI CN Equity"      "MAISON CI Equity"   "ANDINAA CI Equity"  "STADIT CI Equity"   "OLDBOYS CI Equity"
 [6] "VALORES CI Equity"  "BSAN CI Equity"     "MUELLES CI Equity"  "ESTACI CI Equity"   "ATSA CI Equity"
[11] "INMOBV CI Equity"   "AFPCAP CI Equity"   "HABITAT CI Equity"  "INVEXANS CI Equity" "ITAUCL CI Equity"
[16] "COPEC CI Equity"    "ENTEL CI Equity"    "CRISTAL CI Equity"  "NORTEG CI Equity"   "INVERC CI Equity"
[21] "COVADO CI Equity"   "POTASIOA CI Equity" "BANVI CI Equity"    "ENLASA CI Equity"   "MARI CN Equity"

---
 [1] "BESALCO CI Equity"  "ESVAL/A CI Equity"  "FERIAOSO CI Equity" "CAP CI Equity"      "INDISA CI Equity"
 [6] "PASUR CI Equity"    "GRANAD CI Equity"   "AESANDES CI Equity" "OROB CI Equity"     "NAVAR CI Equity"
[11] "GOLF CI Equity"     "PREVIS CI Equity"   "CIC CI Equity"      "ENAEX CI Equity"    "INVIES CI Equity"
[16] "NAVIERA CI Equity"  "ANASAC CI Equity"   "EDELPA CI Equity"   "CRAIG CI Equity"    "INVERFOO CI Equity"
[21] "CONCHA CI Equity"   "HIPODRA CI Equity"  "STARIT CI Equity"   "NUEVAREG CI Equity" "SPORTI CI Equity"

---
 [1] "IANSA CI Equity"    "HITES CI Equity"    "WATTS CI Equity"    "INDICE CI Equity"   "HF CI Equity"
 [6] "SMU CI Equity"      "ILC CI Equity"      "EISA CI Equity"     "NITRATOS CI Equity" "SIXTERRA CI Equity"
[11] "CFIMPIO CI Equity"  "LVPARI1 CI Equity"  "CFINREN CI Equity"  "BOSNEQA CI Equity"  "BTOPDVD CI Equity"
[16] "CDSSELA CI Equity"  "ACCNACA CI Equity"  "SANTNOR CI Equity"  "BICDVAN CI Equity"  "PSELINA CI Equity"
[21] "SECEQTA CI Equity"  "SANSURE CI Equity"  "SANGLDS CI Equity"  "BCHPREF CI Equity"  "BETLAN CI Equity"

---
 [1] "ESSBIOA CI Equity"  "BCISCLA CI Equity"  "CFRESUR CI Equity"  "SMPATRI CI Equity"  "LVHYLI CI Equity"
 [6] "CAPADRE CI Equity"  "LRVLHAR CI Equity"  "BINT CI Equity"     "BCIDESX CI Equity"  "LIPIGAS CI Equity"
[11] "CMPEXII CI Equity"  "MBIARANV CI Equity" "ENELCHIL CI Equity" "MORINHY CI Equity"  "FISECNV CI Equity"
[16] "MBIGLONV CI Equity" "CFIQRGA CI Equity"  "PE14AE CI Equity"   "IMTDSUR CI Equity"  "PDCVE CI Equity"
[21] "FYNSAR1 CI Equity"  "FYNSAEA CI Equity"  "PK12FE CI Equity"   "SECPRE CI Equity"   "CARVAE CI Equity"

---
 [1] "PTPG7E CI Equity"   "CPIIRE CI Equity"   "CIPIINV CI Equity"  "CCAIXNV CI Equity"  "IMPE2NV CI Equity"
 [6] "COMPPEP CI Equity"  "MBIRFANV CI Equity" "PEXIIIA CI Equity"  "TINFR1A CI Equity"  "RENENEA CI Equity"
[11] "TSMCACC CI Equity"  "TRIPTE CI Equity"   "MANQUEHU CI Equity" "MALLPLAZ CI Equity" "CFISCP1 CI Equity"
[16] "CFIWEG1 CI Equity"  "FALCEQB CI Equity"  "LVFEPSE CI Equity"  "CFIETFCD CI Equity" "BIINM3 CI Equity"
[21] "HMCRVGU CI Equity"  "SURI3 CI Equity"    "SUDLAUF CI Equity"  "MOFDICU CI Equity"  "FOHIXXU CI Equity"

---
 [1] "GASCOINV CI Equity" "COFDICL CI Equity"  "CFINASDA CI Equity" "FOFPICC CI Equity"  "CFIUSRE CI Equity"
 [6] "FOINPEA CI Equity"  "AMCESLB CI Equity"  "AAISA CI Equity"    "FTNNAEI CI Equity"  "BTGBZII CI Equity"
[11] "LVAMPGA CI Equity"  "MCRPIRC CI Equity"
```

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 8. Clustering ROE vs RSE en Chile



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

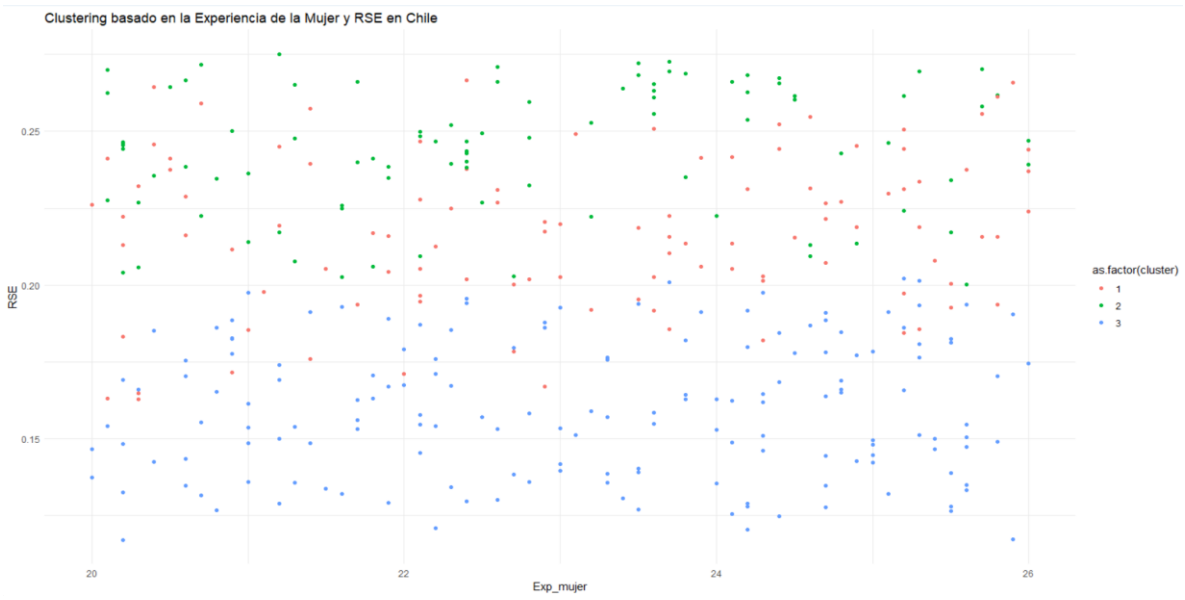
Clúster 1: las empresas agrupadas en este clúster presentan un perfil caracterizado por un desempeño moderado en Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en comparación con su Rentabilidad sobre el Capital (ROE). Aunque estas empresas registran valores de RSE relativamente altos, no alcanzan cifras que superen el 25%. Esta observación sugiere que, a pesar de registrar un ROE considerable, estas empresas no han integrado plenamente prácticas de RSE que promuevan la participación activa de las mujeres en roles directivos o ejecutivos. Es posible que estas empresas estén en una fase inicial de adopción de políticas de RSE o que prioricen otros aspectos de la responsabilidad social.

Clúster 2: este clúster agrupa a las empresas líderes en términos de RSE y ROE. Estas empresas no solo destacan por su compromiso con prácticas de RSE dirigidas por mujeres, sino que también demuestran que es viable alcanzar altos niveles de rentabilidad, mientras se promueve una cultura corporativa responsable y sostenible. La coexistencia de altos valores

de RSE y ROE en este clúster es un testimonio del potencial sinérgico entre la rentabilidad y la responsabilidad social.

Clúster 3: las empresas en este clúster reflejan un bajo desempeño en RSE, a pesar de su rentabilidad. Aunque pueden registrar cifras favorables en términos de ROE, su compromiso con prácticas de RSE es limitado. Este patrón sugiere que la rentabilidad por sí sola no garantiza un enfoque proactivo hacia la responsabilidad social, y que existen otros factores organizacionales o estratégicos que influyen en la adopción de prácticas de RSE.

Figura 9. Clustering de Experiencia de la mujer vs RSE en Chile



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

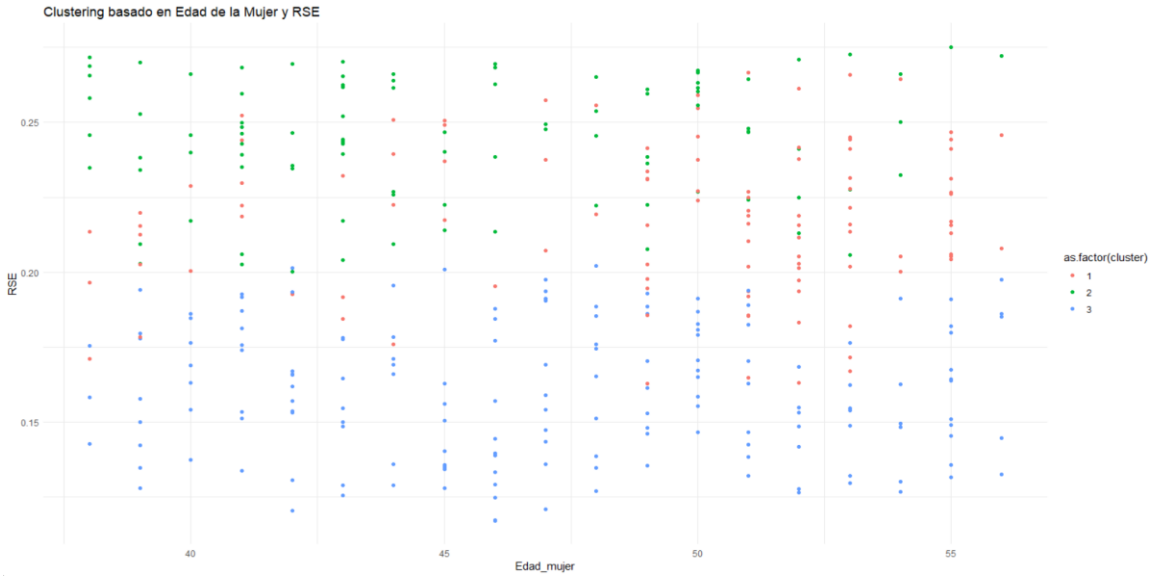
Clúster 1: las empresas en este clúster muestran una relación moderada entre la experiencia de las mujeres y el RSE. Aunque cuentan con mujeres con trayectorias considerables, no todas las empresas alcanzan niveles destacados de RSE. Esto podría indicar que, si bien la

experiencia es valiosa, otros factores organizacionales o culturales pueden estar influyendo en la integración efectiva de prácticas de RSE.

Clúster 2: este clúster agrupa a empresas que, independientemente de la experiencia de las mujeres en roles ejecutivos, muestran un fuerte compromiso con prácticas de RSE. Es notable que empresas con mujeres con menos años de experiencia también registren altos niveles de RSE, lo que sugiere que la cultura corporativa y las políticas de la empresa juegan un papel crucial en la promoción de la responsabilidad social.

Clúster 3: a pesar de contar con mujeres con amplia experiencia, las empresas en este clúster no reflejan altos niveles de RSE. Esto plantea interrogantes sobre los desafíos o barreras que estas empresas pueden enfrentar en la implementación efectiva de prácticas de RSE, a pesar de contar con talento experimentado.

Figura 10. Clustering basado en la Edad de la mujer vs RSE



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Clúster 1: en este clúster, la edad de las mujeres no parece ser un predictor significativo del RSE. Hay empresas con mujeres jóvenes y otras con mujeres más experimentadas que muestran niveles similares de RSE. Esto sugiere que la edad, por sí sola, no es determinante en la adopción de prácticas de RSE.

Clúster 2: las empresas aquí presentan un RSE constante a lo largo de la edad de las mujeres en roles ejecutivos. Esto indica que estas empresas han logrado mantener un compromiso sostenido con la responsabilidad social a lo largo del tiempo, independientemente de la edad de sus líderes femeninas.

Clúster 3: las empresas en este clúster, independientemente de la edad de las mujeres en posiciones de liderazgo, muestran bajos niveles de RSE. Esto sugiere que otros factores, más allá de la edad, están influyendo en su compromiso con prácticas responsables.

4.4 Resultados para México

Tabla 8. Análisis descriptivo para México

Variables	Min	25%	Media	Mediana	75%	Máximo
RSE	0.1754	0.1953	0.2045	0.2054	0.2179	0.2346
Edad	41.00	44.00	47.00	46.96	50.00	53.00
Experiencia	16.00	16.80	17.40	17.46	18.10	19.00
Educación	16.00	17.00	17.00	16.96	17.00	18.00
% Mujeres	0.1822	0.2057	0.2263	0.2271	0.2487	0.2731
ROE	0.1150	0.1222	0.1282	0.1287	0.1356	0.1432
ROA	0.04333	0.04918	0.05566	0.05510	0.06014	0.06687

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la base de datos, 2023.

Según la información presentada en la Tabla 8, se destaca que en México las empresas que cuentan con la presencia de mujeres, muestran diversos indicadores en términos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y otros aspectos relevantes. En lo que respecta a la RSE, los datos indican un mínimo de 17.54%, un primer cuartil del 19.53%, una mediana del 20.45%, un promedio del 20.54%, un tercer cuartil del 21.79% y un máximo del 23.46%. En relación con la edad de las mujeres (Edad_mujer), se observa un rango que va desde los 41 años como mínimo hasta los 53 años como máximo, con una mediana de 47 años y un promedio ligeramente inferior a este, con 46.96 años. En cuanto a la experiencia de las mujeres (Exp_mujer), se muestra un mínimo de 16 años y un máximo de 19 años, con una mediana de 17.4 años y un promedio de 17.46 años. En el aspecto de la educación (Educ_mujer), los datos varían desde un mínimo de 16 años hasta un máximo de 18 años, manteniendo una mediana y un promedio cercanos a los 17 años. El porcentaje de mujeres (Pct_mujer) en las empresas se encuentra entre el 18.22% y el 27.31%, con una mediana del 22.63% y un promedio del 22.71%. La Rentabilidad Financiera (ROE) se sitúa entre el 11.50% y el 14.32%, con una mediana del 12.82% y un promedio del 12.87%. Finalmente, la Rentabilidad de los Activos (ROA) oscila entre el 4.333% y el 6.687%, con una mediana del 5.566% y un promedio del 5.510%. Estos datos reflejan diversas facetas de la participación e impacto de las mujeres en el sector empresarial mexicano, proporcionando una visión integral de su rol y contribución en diferentes dimensiones dentro de las empresas.

Tabla 9. Modelo PCA

Measure	Principales Componentes 1	Principales Componentes 2	Principales Componentes 3	Principales Componentes 4	Principales Componentes 5	Principales Componentes 6	Principales Componentes 7
Standard deviation	1.4439	1.1228	1.0254	0.9967	0.9499	0.8409	2.104e-08
Proportion of Variance	0.2978	0.1801	0.1502	0.1419	0.1289	0.1010	0.000e+00
Cumulative Proportion	0.2978	0.4779	0.6281	0.7701	0.8990	1.0000	1.000e+00

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis del modelo PCA, 2023.

Esta tabla muestra la importancia de los componentes principales (PC1 a PC7) en un análisis de componentes principales, incluyendo la desviación estándar, la proporción de la varianza explicada por cada componente, y la proporción acumulada de la varianza explicada hasta cada componente.

Desviación Estándar: la desviación estándar de cada componente principal refleja la variabilidad de los datos originales a lo largo de ese componente. En nuestro análisis, el primer componente principal (PC1) tiene la desviación estándar más alta, lo que indica que es el componente que captura la mayor parte de la variabilidad en los datos, tal como se aprecia en la tabla.

Proporción de Varianza: esta métrica nos permite entender la importancia relativa de cada componente en términos de explicar la variabilidad en los datos. Por ejemplo, PC1 captura el 29.78% de la varianza total, lo que significa que este componente es esencial para entender la estructura subyacente de los datos.

Proporción Acumulada: al considerar varios componentes juntos, podemos entender cuánta variabilidad total se ha capturado. Por ejemplo, al considerar PC1, PC2 y PC3 juntos, hemos capturado el 62.81% de la variabilidad total. Esta información es crucial cuando decidimos cuántos componentes principales retener para futuros análisis.

Basándonos en los resultados del PCA, si nuestro objetivo es reducir la dimensionalidad de los datos, pero aún capturar alrededor del 80% de la variabilidad, podríamos considerar solo los primeros cuatro componentes principales. Estos componentes, en conjunto, explican el 77.01% de la variabilidad, lo que nos proporciona una representación compacta de los datos sin perder mucha información.

4.4.1 Regresiones Lineales para México

Tabla 10. Modelo de regresión 1

Variable	**Coeficientes Modelo 1**	**Coeficientes Modelo 2**
Edad_mujer	0.1850	0.4685
Error Estandar	0.00028	0.0002651
Exp_mujer	0.0775.	-0.430252
Error Estandar	0.00113	0.001061
Educ_mujer	0.6004	0.616226
Error Estandar	0.0014620	0.0013398
Constant	1.6e-09***	0.004923**
Error Estandar	0.03307	0.0354740
ROE		0.000135***
Error Estandar		0.1162719
ROA		5.48e-07***
Error Estandar		0.1410
Observations	187	185

R^2	0.02416	0.1898
Adjusted R^2	0.008503	0.1679
Residual Std. Error	0.01361	0.01247
Cantidad de errores omitidos por variable	(df = 187)	(df = 185)
F Statistic	1.543	8.665
Cantidad de errores omitidos con cantidad de variables	(df = 3; 187)	(df = 5; 185)
P value	0.2048	2.127e-07

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la base de datos, 2023.

Esta tabla muestra los resultados de una regresión lineal, donde "RSE" es la variable dependiente y "Edad_mujer", "Exp_mujer", y "Educ_mujer" son las variables independientes. Los coeficientes representan el cambio esperado en "RSE" para un cambio unitario en la variable independiente, manteniendo todas las demás variables constantes. Las estrellas (*) indican el nivel de significancia de los coeficientes.
Este modelo busca entender cómo la edad, experiencia y educación de las mujeres afectan el RSE, tal como se aprecia en la Tabla 10.

Intercepción (Intercept): la constante básica del modelo es de 0.2100053, lo que indica el valor base de RSE, cuando todas las otras variables son 0.

Edad_mujer: aunque la edad de la mujer tiene un coeficiente positivo, su efecto no es estadísticamente significativo, lo que sugiere que la edad por sí sola no es un predictor confiable del RSE.

Exp_mujer: la experiencia de la mujer tiene un efecto negativo en el RSE, aunque este efecto es marginalmente significativo.

Educ_mujer: la educación de la mujer no parece influir significativamente en el RSE.

El R^2 del modelo es 0.02416, lo que indica que este modelo solo captura el 2.416% de la variabilidad en RSE. Esto sugiere que hay otros factores no considerados en el modelo que podrían estar influyendo en el RSE.

Esta tabla, columna 3, muestra los resultados de una regresión lineal, donde "RSE" es la variable dependiente y "Edad_mujer", "Exp_mujer", "Educ_mujer", "ROE", y "ROA" son las variables independientes. Los coeficientes indican el cambio esperado en "RSE" para un cambio unitario en la variable independiente, manteniendo constantes las demás variables. Las estrellas (*) indican el nivel de significancia de los coeficientes. Este modelo incorpora indicadores financieros, ROE y ROA, además de las variables anteriores, tal como se aprecia en la Tabla 10:

ROE: tiene un efecto positivo y altamente significativo en el RSE.

ROA: al igual que el ROE, el ROA tiene un efecto positivo y significativo en el RSE.

Las variables relacionadas con la mujer siguen sin mostrar significancia estadística en este modelo. Sin embargo, el R^2 ha aumentado a 0.1898, lo que indica una mejora en la capacidad del modelo para explicar la variabilidad en RSE.

Los resultados sugieren que, mientras las características individuales de las mujeres (edad, experiencia y educación) no parecen tener un impacto significativo en el RSE, los indicadores financieros, en particular ROE y ROA, sí lo tienen. Esto podría indicar que las empresas con mejor desempeño financiero tienden a tener prácticas más responsables en términos de RSE. Sin embargo, es importante considerar otros factores y variables que podrían estar influyendo en estos resultados, y posiblemente expandir el modelo para capturar más de la variabilidad en RSE.

4.4.2 Profundización del clúster caracterizado por variables de control en México

Figura 11. Clúster 1

```
 [1] "PINFRA* MM Equity"  "GOMO* MM Equity"    "GIGANTE* MM Equity" "GPH1 MM Equity"     "GAPB MM Equity"
 [6] "LABB MM Equity"     "INGEALB MM Equity"  "KIMBERA MM Equity"  "COLLADO* MM Equity" "BOLSAA MM Equity"
[11] "RCENTROA MM Equity" "AMXB MM Equity"     "TLEVICPO MM Equity" "ALPEKA MM Equity"   "MINSAB MM Equity"
[16] "FINDEP* MM Equity"  "FUNO11 MM Equity"   "MEXTRAC MM Equity"  "UDITRAC MM Equity"  "BEVIDESA MM Equity"

---
 [1] "CERAMICB MM Equity" "IASASA* MM Equity"  "GCARSOA1 MM Equity" "CIEB MM Equity"     "PE&OLES* MM Equity"
 [6] "INVEXA MM Equity"   "GCC* MM Equity"     "SORIANAB MM Equity" "IDEALB1 MM Equity"  "OMAB MM Equity"
[11] "VESTA* MM Equity"   "FORTALE* MM Equity" "FIHO12 MM Equity"   "AXISCK12 MM Equity" "TERRA13 MM Equity"
[16] "FHIPO MM Equity"    "FMTY14 MM Equity"   "IVVPESO MM Equity"  "DLRTRAC MM Equity"  "RLHA MM Equity"

---
 [1] "CUERVO* MM Equity"  "CADUA MM Equity"    "VINTE* MM Equity"   "PLANI* MM Equity"   "SAM-ESG MM Equity"
 [6] "FNOVA17 MM Equity"  "FIBRAUP MM Equity"  "EDUCA18 MM Equity"  "RA MM Equity"       "COXA* MM Equity"
[11] "SOMA21 MM Equity"   "ALTERNAB MM Equity" "STEPCC21 MM Equity" "XFRA22 MM Equity"   "AGRO22 MM Equity"
```

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 12. Clúster 2

```
 [1] "DINEB MM Equity"    "GISSAA MM Equity"   "WALMEX* MM Equity"  "CONVERA MM Equity"  "EDOARDOB MM Equity"
 [6] "ACCELSAB MM Equity" "CMOCTEZ* MM Equity" "HIMEXSAA MM Equity" "MEDICAB MM Equity"  "GRUMAB MM Equity"
[11] "ARISTOSA MM Equity" "BAFARB MM Equity"   "AZTECACP MM Equity" "ALSEA* MM Equity"   "FRAGUAB MM Equity"
[16] "ICA* MM Equity"     "QBINDUSA MM Equity" "MEGACPO MM Equity"  "BIMBOA MM Equity"   "CHDRAUIB MM Equity"

---
 [1] "GMD* MM Equity"     "HOMEX* MM Equity"   "GBMO MM Equity"     "SAREB MM Equity"    "NEMAKA MM Equity"
 [6] "URBI* MM Equity"    "FRES LN Equity"     "ALEATIC* MM Equity" "SIMECB MM Equity"   "CHNTRAC MM Equity"
[11] "NAFTRAC MM Equity"  "M5TRAC MM Equity"   "POSADASA MM Equity" "CMRB MM Equity"     "POCHTECB MM Equity"
[16] "ICHB MM Equity"     "LIVEPOL1 MM Equity" "ELEKTRA* MM Equity" "GFINBURO MM Equity" "BACHOCOB MM Equity"

---
 [1] "ARA* MM Equity"     "HERDEZ* MM Equity"  "VASCONI* MM Equity" "AXTELCPO MM Equity" "VALUEGFO MM Equity"
 [6] "TMMA MM Equity"     "GMEXICOB MM Equity" "GENTERA* MM Equity" "LAMOSA* MM Equity"  "SPORTS MM Equity"
[11] "CULTIBAB MM Equity" "CETETRC MM Equity"  "GFAMSAA MM Equity"  "ANGELD MM Equity"   "CREAL* MM Equity"
[16] "AHMSA* MM Equity"   "JAVER* MM Equity"   "FIBRAMQ MM Equity"  "PV* MM Equity"      "GSANBOB1 MM Equity"

---
 [1] "HCITY* MM Equity"   "FSHOP13 MM Equity"  "DANHOS13 MM Equity" "HOTEL* MM Equity"   "FIBRAPL MM Equity"
 [6] "HSBC/D2 MM Equity"  "SMARTRC MM Equity"  "FIBRATC MM Equity"  "PSOTRAC MM Equity"  "GICSAB MM Equity"
[11] "FIBRHD15 MM Equity" "LACOMUBC MM Equity" "MLATRC16 MM Equity" "BBAJIOO MM Equity"  "FCICK MM Equity"
[16] "FPLUS16 MM Equity"  "VISTAA MM Equity"   "TRAXIONA MM Equity" "GMXT* MM Equity"    "FCFE18 MM Equity"

---
 [1] "QVGMEX MM Equity"   "STORAGE MM Equity"  "GRANDC18 MM Equity" "KOFUBL MM Equity"   "VMEX MM Equity"
 [6] "PMCAPC20 MM Equity" "FIDEAL20 MM Equity" "FSITES20 MM Equity" "ESGMEX MM Equity"   "GAVA MM Equity"
[11] "FORION20 MM Equity" "FEXI21 MM Equity"   "ELEMAT* MM Equity"  "OAKPI21D MM Equity" "APXI US Equity"
[16] "LIVB US Equity"     "LASITEB1 MM Equity" "AIONPI23 MM Equity"
```

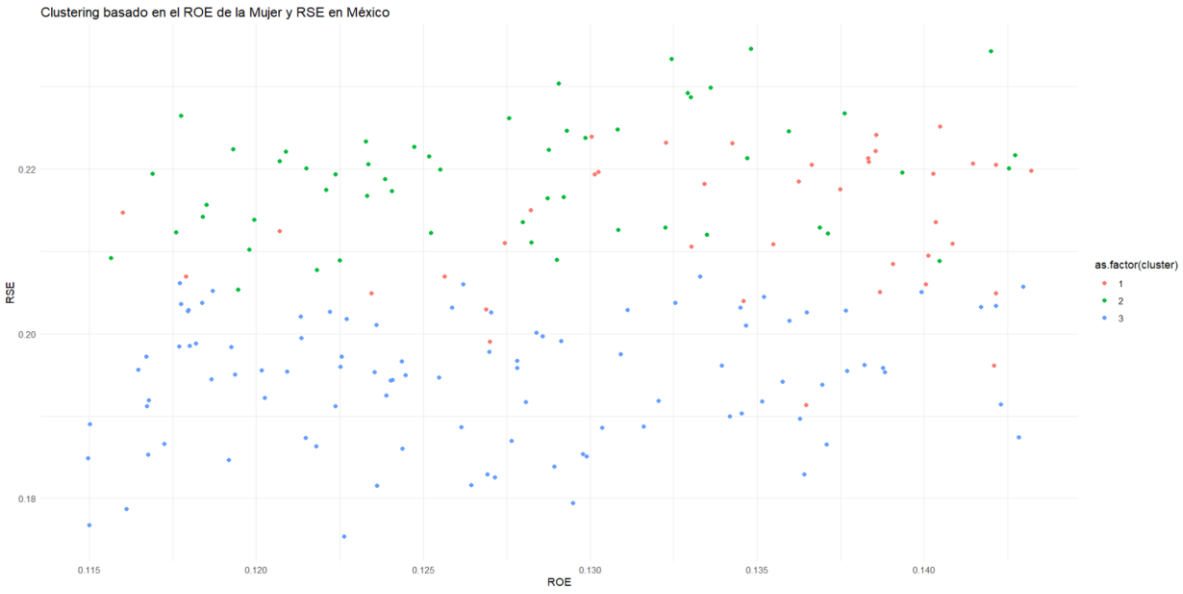
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 13. Clúster 3

```
 [1] "CABLECPO MM Equity" "CEMEXCPO MM Equity" "ORBIA* MM Equity"   "FINAMEXO MM Equity" "CYDSASAA MM Equity"
 [6] "SAVIAA MM Equity"   "AUTLANB MM Equity"  "GFMULTIO MM Equity" "FEMSAUBD MM Equity" "GNP* MM Equity"
[11] "ASURB MM Equity"    "GFNORTEO MM Equity" "TEAKCPO MM Equity"  "AC* MM Equity"      "LASEG MM Equity"
[16] "DIABLOI MM Equity"  "GPROFUT* MM Equity" "VITROA MM Equity"   "ALFAA MM Equity"    "CIDMEGA* MM Equity"

---
 [1] "PASAB MM Equity"    "ACTINVRB MM Equity" "TEKCHEMA MM Equity" "KUOB MM Equity"     "MFRISCOA MM Equity"
 [6] "M10TRAC MM Equity"  "FINN13 MM Equity"   "VOLARA MM Equity"   "NLRT US Equity"     "AGUA* MM Equity"
[11] "UNIFINA MM Equity"  "Q* MM Equity"       "CLNYCK15 MM Equity" "FVIA16 MM Equity"   "GAVACK17 MM Equity"
[16] "INFRAE18 MM Equity" "BWMX US Equity"     "GENIUS21 MM Equity"
```

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 14. Clustering del ROE de la mujer vs RSE en México



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

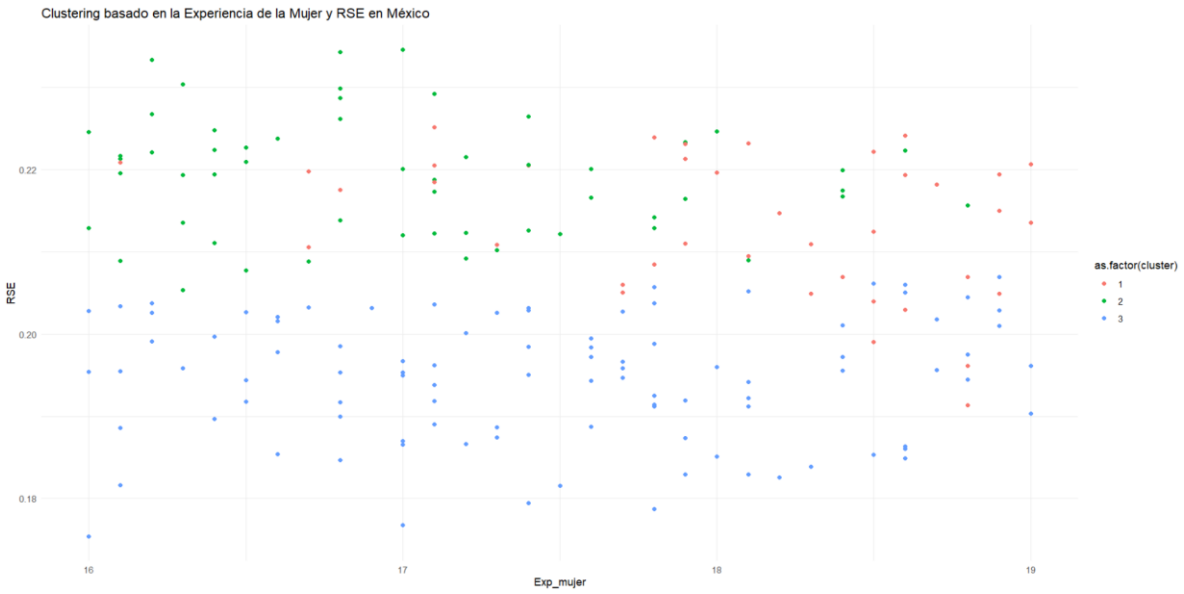
Clúster 1: las empresas de este grupo muestran una relación positiva entre ROE y RSE. Es notable que hay empresas con un ROE de tan solo el 11.5%, pero con un RSE alto. Sin embargo, una tendencia clara es que a medida que el ROE supera el 13%, el RSE tiende a ser más alto, superando el 20%. Esto sugiere que, aunque hay excepciones, un mayor ROE generalmente está asociado con un mayor compromiso hacia la responsabilidad social en este

clúster. Es posible que estas empresas estén invirtiendo en iniciativas de RSE como una estrategia para mejorar su imagen y atraer a más inversores conscientes de la responsabilidad social.

Clúster 2: las empresas de este segmento muestran un alto compromiso con la RSE, independientemente de su ROE. Esto podría indicar que estas empresas tienen políticas corporativas fuertes hacia la responsabilidad social y están más enfocadas en estrategias de sostenibilidad. Estas empresas podrían estar priorizando la RSE por encima de la rentabilidad financiera, lo que sugiere una visión a largo plazo y un compromiso con la sostenibilidad y el bienestar social.

Clúster 3: este grupo se caracteriza por un desempeño más bajo en RSE, independientemente de su ROE. Esto sugiere que estas empresas no priorizan la RSE en su estrategia corporativa. Podría ser que estas empresas estén más enfocadas en la rentabilidad a corto plazo y no vean la RSE como una inversión que pueda generar retornos a largo plazo. Es crucial para estas empresas reconsiderar su enfoque y entender los beneficios a largo plazo de invertir en RSE.

Figura 15. Clustering de la Experiencia de la mujer vs RSE en México



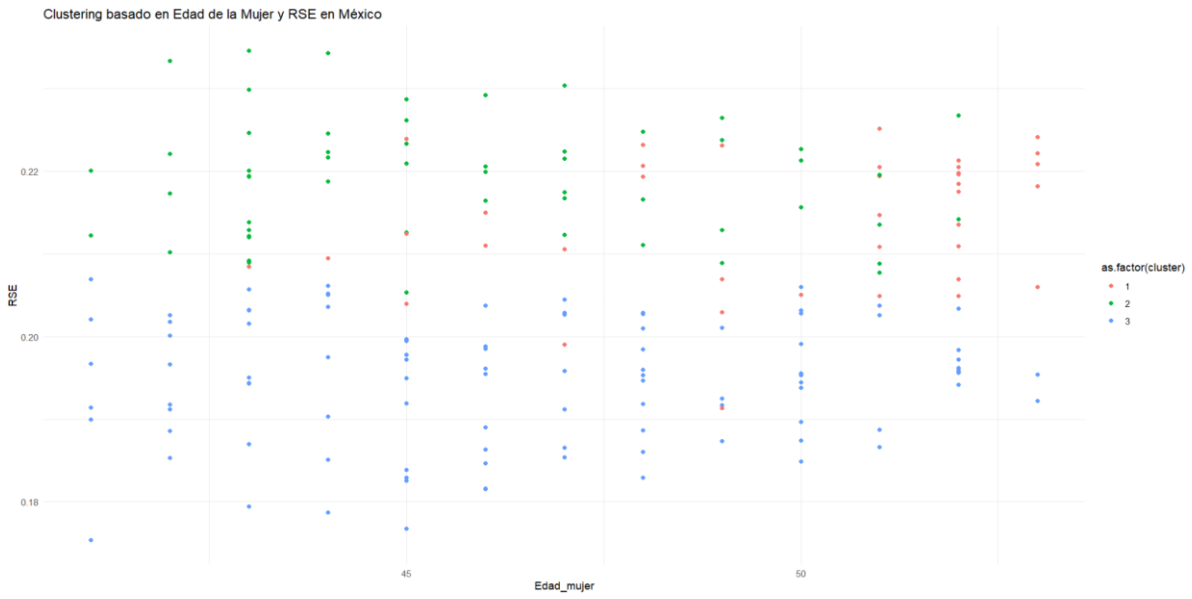
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Clúster 1: las empresas en este grupo muestran una relación interesante entre experiencia y RSE. Aunque hay empresas con menos de 17 años de experiencia con un RSE superior al 22%, en general, una mayor experiencia tiende a asociarse con un mayor compromiso hacia la responsabilidad social. Esto sugiere que la experiencia acumulada puede traducirse en mejores prácticas y políticas de RSE. Sin embargo, es esencial considerar que otros factores, como la cultura corporativa o la visión de la dirección, pueden influir en el RSE.

Clúster 2: para estas empresas, la relación entre experiencia y RSE no es lineal. Aunque la experiencia puede influir en el RSE, no es el único factor determinante. Estas empresas podrían tener políticas corporativas fuertes o una dirección comprometida con la RSE, lo que les permite mantener un alto nivel de responsabilidad social independientemente de la experiencia.

Clúster 3: las empresas de este clúster muestran un RSE más bajo, independientemente de la experiencia que tengan. Esto indica que estas empresas no han logrado traducir la experiencia acumulada en un compromiso más fuerte hacia la responsabilidad social. Es crucial para estas empresas entender los beneficios de la RSE y cómo la experiencia acumulada puede ser utilizada para mejorar sus prácticas de RSE.

Figura 16. Clustering de la Edad vs RSE en mujeres de México



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Clúster 1: las empresas de este grupo muestran una amplia dispersión en términos de edad, pero el RSE se mantiene relativamente constante. Esto sugiere que la edad de las mujeres en roles ejecutivos no tiene un impacto significativo en el RSE para estas empresas. Es posible que estas empresas tengan políticas de RSE bien establecidas que no dependen de la edad de sus ejecutivos.

Clúster 2: aunque estas empresas tienen un compromiso más fuerte con la responsabilidad social, este compromiso no varía significativamente con la edad. Esto sugiere que estas empresas tienen políticas y prácticas de RSE que son independientes de la edad de sus ejecutivos.

Clúster 3: las empresas en este clúster muestran una variabilidad en RSE en función de la edad. Aunque la variación es relativamente pequeña, sugiere que la edad podría tener una influencia en el RSE para estas empresas. Es esencial para estas empresas entender cómo la edad de sus ejecutivos puede influir en sus prácticas y políticas de RSE.

4.5 Resultados para Perú

Tabla 11. Análisis descriptivo

Variables	Min	25%	Media	Mediana	75%	Máximo
RSE	0.1975	0.2161	0.2330	0.2334	0.2493	0.2714
Edad	53.06	54.99	56.93	56.97	59.01	60.97
Experiencia	19.00	19.80	20.50	20.51	21.30	22.00
Educación	15.00	15.00	16.00	16.02	17.00	17.00
% Mujeres	0.1927	0.2193	0.2533	0.2550	0.2890	0.3196
ROE	0.1426	0.1491	0.1531	0.1530	0.1574	0.1629
ROA	0.05331	0.05598	0.05889	0.05875	0.06138	0.06427

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la base de datos, 2023.

Con base en la información proporcionada en la Tabla 11, se puede observar que, en Perú, las empresas que cuentan con la participación de mujeres presentan diversos indicadores en términos de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y otros aspectos relevantes. En lo que respecta a la RSE, los datos indican un mínimo de 19.75%, un primer cuartil del 21.61%, una

mediana del 23.30%, un promedio del 23.34%, un tercer cuartil del 24.93% y un máximo del 27.14%. En relación con la edad de las mujeres (Edad_mujer), se observa un rango que va desde los 53.06 años como mínimo hasta los 60.97 años como máximo, con una mediana de 56.93 años y un promedio ligeramente superior, con 56.97 años. En cuanto a la experiencia de las mujeres (Exp_mujer), se muestra un mínimo de 19 años y un máximo de 22 años, con una mediana de 20.5 años y un promedio de 20.51 años. En el aspecto de la educación (Educ_mujer), los datos varían desde un mínimo de 15 años hasta un máximo de 17 años, manteniendo una mediana y un promedio cercanos a los 16 años. El porcentaje de mujeres (Pct_mujer) en las empresas se encuentra entre el 19.27% y el 31.96%, con una mediana del 25.33% y un promedio del 25.50%. La Rentabilidad Financiera (ROE) se sitúa entre el 14.26% y el 16.29%, con una mediana del 15.31% y un promedio del 15.30%. Finalmente, la Rentabilidad de los Activos (ROA) oscila entre el 5.331% y el 6.427%, con una mediana del 5.889% y un promedio del 5.875%. Estos datos proporcionan una visión integral de la participación e impacto de las mujeres en el sector empresarial peruano, destacando su rol y contribución en diferentes dimensiones dentro de las empresas.

Tabla 12. Modelo PCA

Métrica	**Principales Componentes 1**	**Principales Componentes 2**	**Principales Componentes 3**	**Principales Componentes 4**	**Principales Componentes 5**	**Principales Componentes 6**	**Principales Componentes 7**
Standard deviation	1.4231	1.0721	1.0387	0.9911	0.9708	0.9064	1.445e-08
Proportion of Variance	0.2893	0.1642	0.1541	0.1403	0.1346	0.1174	0.000e+00
Cumulative Proportion	0.2893	0.4535	0.6077	0.7480	0.8826	1.0000	1.000e+00

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Esta tabla muestra la importancia de los componentes en un análisis de componentes principales (PCA), incluyendo la desviación estándar, la proporción de la varianza, y la proporción acumulativa de la varianza para cada componente principal (PC1 a PC7).

Desviación Estándar: esta métrica refleja la variabilidad de cada componente principal. Un valor más alto indica que el componente captura una mayor variabilidad de los datos originales. Por ejemplo, el PC1, con la mayor desviación estándar, es el componente que explica la mayor parte de la variabilidad en los datos con un 28.93%.

Proporción de Varianza: esta fila indica la proporción de la varianza total explicada por cada componente. Es esencial para entender la importancia relativa de cada componente en relación con los datos originales.

Proporción Acumulada de Varianza: esta métrica nos ayuda a determinar cuántos componentes principales deberíamos considerar para capturar una cantidad deseada de variabilidad total. Por ejemplo, al considerar solo los tres primeros componentes (PC1, PC2 y PC3), hemos capturado el 60.77% de la variabilidad total.

Interpretación y Contexto de los Resultados

El PCA reveló que el PC1 es el componente más crítico, explicando el 28.93% de la variabilidad total. Esto sugiere que este componente captura patrones esenciales en los datos. El PC2 y PC3 añaden información adicional, explicando el 16.42% y 15.41% de la variabilidad, respectivamente. Al considerar estos tres componentes, hemos logrado capturar más del 60% de la variabilidad total, lo que indica que estos componentes son esenciales para comprender la estructura subyacente de los datos.

4.5.1 Regresiones Lineales para Perú

Tabla 13. Modelo de regresión 1

Variable	**Coeficientes Modelo 1**	**Coeficientes Modelo 2**
Edad_mujer	0.928	0.8600
Error Estandar	5.966e-04	0.0005921
Exp_mujer	0.234	0.2533
Error Estandar	1.604e-03	0.0015840
Educ_mujer	0.797	0.7146
Error Estandar	1.898e-03	0.0018753
Constant	4.71e-06***	0.0169*
Error Estandar	5.892e-02	0.0708243
ROE		0.0201*
Error Estandar		0.2489
ROA		0.2756
Error Estandar		0.4306
Observations	197	195
R^2	0.007515	0.04278
Adjusted R^2	-0.007599	0.01824
Residual Std. Error	0.01959	0.01934
Cantidad de errores omitidos por variable	(df = 197)	(df = 195)
F Statistic	0.4972	1.743
Cantidad de errores omitidos con cantidad de variables	(df = 3; 197)	(df = 5; 195)
P value	0.6846	0.1265

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de la base de datos, 2023.

Tal como se aprecia en la Tabla 13, el modelo 1 se centró en las variables de edad, experiencia y educación de las mujeres ejecutivas. Sin embargo, ninguna de estas variables resultó ser significativa en la predicción de la RSE. El término constante indica que, manteniendo todas las otras variables a cero, el RSE esperado sería de 27.7%. Sin embargo, el modelo en su conjunto no es robusto, ya que solo explica el 0.8% de la variabilidad en RSE.

El modelo 2 incorpora variables adicionales relacionadas con la rentabilidad financiera (ROE) y la rentabilidad de los activos (ROA). A diferencia del modelo anterior, el ROE resultó ser significativo, sugiriendo que tiene un impacto en la RSE. Sin embargo, el modelo en su conjunto sigue siendo limitado, explicando solo el 4.3% de la variabilidad en RSE y, de acuerdo con el resultado de la prueba F, no es conjuntamente significativo el efecto de la mujer y el desempeño en la RSE.

4.5.2 Profundización del clúster caracterizado por variables de control en Perú

Figura 17. Clúster 1

```
 [1] "COMPFC1 PE Equity"  "CIAREQI1 PE Equity" "CERAMII1 PE Equity" "ELESUDC1 PE Equity" "POMALCC1 PE Equity"
 [6] "AENZAC1 PE Equity"  "HIDRA2C1 PE Equity" "UNITEXI1 PE Equity" "INVCENC1 PE Equity" "BAYERI1 PE Equity"
[11] "FINTFCC1 PE Equity" "PIURAI1 PE Equity"  "MOROCOI1 PE Equity" "SEDAPBC1 PE Equity" "ENGEPEC1 PE Equity"
[16] "EDUNASC1 PE Equity" "CAYALTC1 PE Equity" "CARTAVC1 PE Equity" "EPUNOBC1 PE Equity" "PARAMOC1 PE Equity"

---
 [1] "ELECPBC1 PE Equity" "CORLINI1 PE Equity" "DANR US Equity"     "INTSEGC1 PE Equity" "INDECOI1 PE Equity"
 [6] "ALFINAC1 PE Equity" "FCONFIC1 PE Equity" "FALABEC1 PE Equity" "ATACOAC1 PE Equity" "BPICHC1 PE Equity"
[11] "TELEFBC1 PE Equity" "MINCORI1 PE Equity" "BBVAC1 PE Equity"   "SPCCPI1 PE Equity"  "CREDITC1 PE Equity"
[16] "AUSTRAC1 PE Equity" "MITSUFC1 PE Equity" "ASJUANC1 PE Equity" "ANDAHUC1 PE Equity" "IIDEC1 PE Equity"

---
 [1] "QAPAQC1 PE Equity"  "DESXXIC1 PE Equity" "COCESUI1 PE Equity" "SNCRISC1 PE Equity" "BAP US Equity"
 [6] "SAGAC1 PE Equity"   "EXSAI PE Equity"    "INTERBC1 PE Equity" "PVTBC1 PE Equity"   "RBCAC1 PE Equity"
[11] "PERUBAI1 PE Equity" "ETNAI1 PE Equity"   "QUIMPAI1 PE Equity" "PETROBC1 PE Equity" "CVERDEC1 PE Equity"
[16] "SNJUANI1 PE Equity" "LAIVEBC1 PE Equity" "FUTURAI1 PE Equity" "BIFC1 PE Equity"    "CITIBKC1 PE Equity"

---
 [1] "CRETEXI1 PE Equity" "ADCOMEC1 PE Equity" "AUNIONC1 PE Equity" "EFECTIC1 PE Equity" "STOTALC1 PE Equity"
 [6] "ESUREBC1 PE Equity" "COFIDCC1 PE Equity" "TRADIC1 PE Equity"  "FPROEMC1 PE Equity" "HABITAC1 PE Equity"
[11] "CARDIFC1 PE Equity" "FCREDIC1 PE Equity" "FICOCMP1 PE Equity" "FICOCMP2 PE Equity" "COLPERC1 PE Equity"
[16] "FILXGARF PE Equity" "INTLOTC1 PE Equity" "AZZAROC1 PE Equity" "FOSSALC1 PE Equity" "JPMORGC1 PE Equity"

---
 [1] "LIBSEGC1 PE Equity" "FIBPRIME PE Equity" "INCRAIC1 PE Equity" "PALOALC1 PE Equity" "BOCPEC1 PE Equity"
 [6] "FIBCCAP PE Equity"  "ISICC1 PE Equity"   "INVFALC1 PE Equity" "INVCORI1 PE Equity" "FBLAREIT PE Equity"
[11] "FCFDFGI PE Equity"
```

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 18. Clúster 2

```
 [1] "IEQSAI1 PE Equity"  "BRIPLEC1 PE Equity" "SM PE Equity"       "RIMSEGC1 PE Equity" "FILAMEI1 PE Equity"
 [6] "INTEGRC1 PE Equity" "ENDISPC1 PE Equity" "FANUPEC1 PE Equity" "BANFALC1 PE Equity" "ANDEXAC1 PE Equity"
[11] "GANSALC1 PE Equity" "NEXAPEC1 PE Equity" "MODIANI1 PE Equity" "LUISAI1 PE Equity"  "GBVLAC1 PE Equity"
[16] "DIVIC1 PE Equity"   "EGEPIBC1 PE Equity" "HOC LN Equity"      "ENGIEC1 PE Equity"  "PRIMAC1 PE Equity"

---
 [1] "INVERTC1 PE Equity" "FERREYC1 PE Equity" "PERENAC1 PE Equity" "VOLCABC1 PE Equity" "CAUCHOI1 PE Equity"
 [6] "CASTROI1 PE Equity" "ETERNII1 PE Equity" "LUSURC1 PE Equity"  "BROCALI1 PE Equity" "SINTUC1 PE Equity"
[11] "PACIFIC1 PE Equity" "SNJACIC1 PE Equity" "MICHEI1 PE Equity"  "TELCAAC1 PE Equity" "SANGABC1 PE Equity"
[16] "PROTECC1 PE Equity" "RECORDI1 PE Equity" "GLORIAI1 PE Equity" "CONCESI1 PE Equity" "MIRL CN Equity"

---
 [1] "SHOUGEC1 PE Equity" "CRECAPC1 PE Equity" "ICBCC1 PE Equity"   "MAGALLC1 PE Equity" "CINEPLC1 PE Equity"
 [6] "EDUCAC1 PE Equity"  "HERMESC1 PE Equity" "IFS US Equity"      "VLPAC1 PE Equity"   "ETFPERUD PE Equity"
```

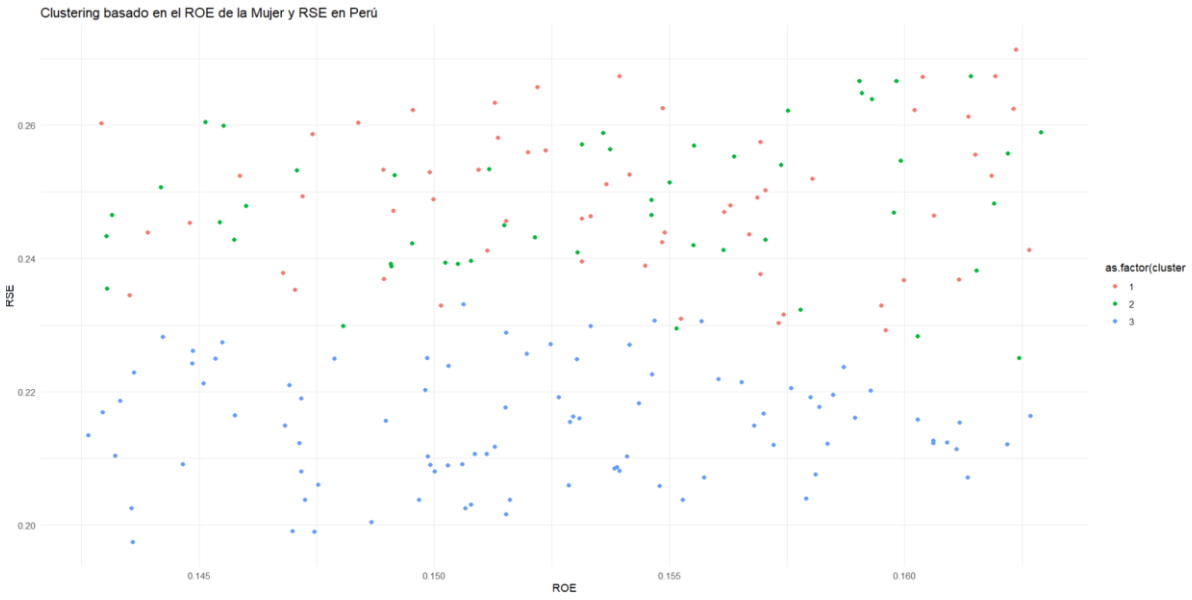
Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Figura 19. Clúster 3

```
 [1] "CSCOTIC1 PE Equity" "PUCALAC1 PE Equity" "CORAREI1 PE Equity" "GRHOLDC1 PE Equity" "HIDROSI1 PE Equity"
 [6] "AMERFIC1 PE Equity" "NILA US Equity"     "NORVIBC1 PE Equity" "PROFUTC1 PE Equity" "UNACEMC1 PE Equity"
[11] "ALICORC1 PE Equity" "CASAGRC1 PE Equity" "SHPC1 PE Equity"    "INSURC1 PE Equity"  "POSITVC1 PE Equity"
[16] "BANCOMC1 PE Equity" "MIBANAC1 PE Equity" "AIHC1 PE Equity"    "ENPACIC1 PE Equity" "SEALDC1 PE Equity"

---
 [1] "GSDC US Equity"     "MEPSAI1 PE Equity"  "SECREXC1 PE Equity" "BUENAVC1 PE Equity" "SIDERC1 PE Equity"
 [6] "BACKUSI1 PE Equity" "EXALMC1 PE Equity"  "SCOTIAC1 PE Equity" "CPACASI1 PE Equity" "FOSPACC1 PE Equity"
[11] "ACESEGC1 PE Equity" "CHUCARC1 PE Equity" "EGESUBC1 PE Equity" "POSITIC1 PE Equity" "TUMANC1 PE Equity"
[16] "SOLUCIC1 PE Equity" "INGENIC1 PE Equity" "ELCOMEI1 PE Equity" "PODERC1 PE Equity"  "MINSURI1 PE Equity"

---
 [1] "AFYG US Equity"     "FINOHC1 PE Equity"  "PHTBC1 PE Equity"   "MAPVIDC1 PE Equity" "SANC1 PE Equity"
 [6] "LAREDOC1 PE Equity" "CAVALIC1 PE Equity" "AGROKAC1 PE Equity" "DUNENC1 PE Equity"  "INRETC1 PE Equity"
[11] "FTOTALC1 PE Equity" "VIDCAMC1 PE Equity" "NESSUSC1 PE Equity" "CRANDEC1 PE Equity" "CRECERC1 PE Equity"
[16] "AVLASGC1 PE Equity" "GLOBOKC1 PE Equity" "GNBC1 PE Equity"    "EXPERTC1 PE Equity" "FCFDFRV PE Equity"
```

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

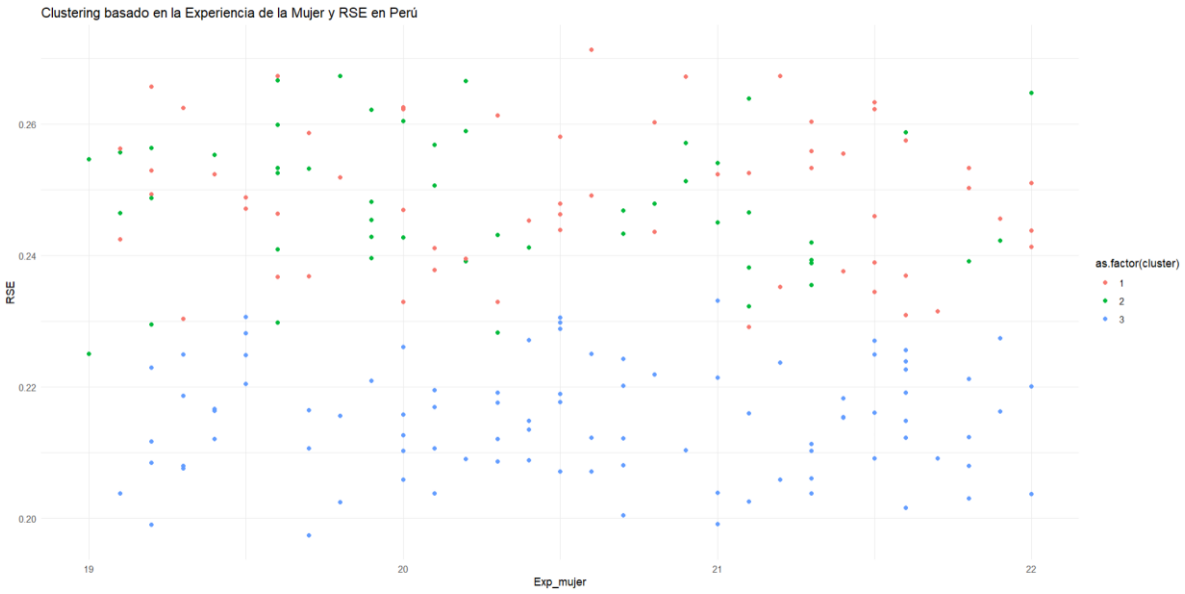
Figura 20. Clustering del ROE en mujeres vs RSE en Perú



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

Tal como se aprecia en la Figura 20 se identificaron tres clústeres distintos basados en el ROE y el RSE. El Clúster 1 se caracteriza por tener un ROE superior al 15.5% y un RSE que fluctúa entre el 24% y el 26%. Por otro lado, el Clúster 2 muestra una amplia dispersión en el ROE, pero mantiene un RSE que no disminuye por debajo del 23%. Finalmente, el Clúster 3 se distingue por tener valores de RSE por debajo del 23%, independientemente del ROE.

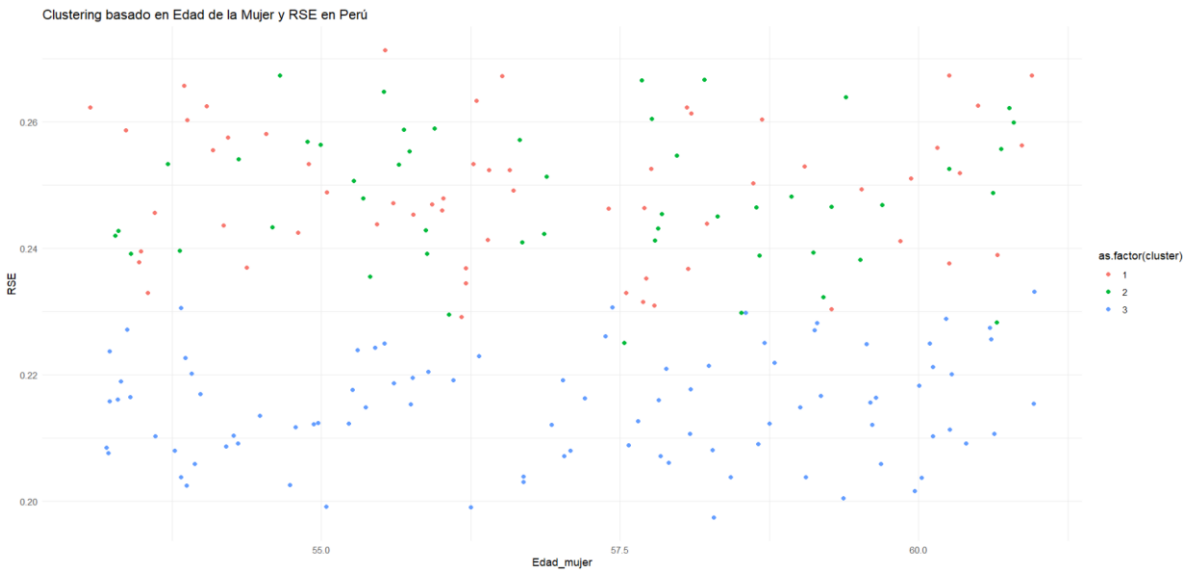
Figura 21. Clustering de la Experiencia de la mujer vs RSE en Perú



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

En el Figura 21 se observan tres clústeres basados en la experiencia de las mujeres y el RSE. El Clúster 1 y 2 muestran una dispersión similar en la experiencia, pero se diferencian en sus valores de RSE. Mientras que el Clúster 1 mantiene un RSE entre el 24% y el 27%, el Clúster 2 tiene valores que alcanzan hasta un 23%. El Clúster 3, por su parte, presenta los valores más bajos de RSE, sin superar el 23%.

Figura 22. Clustering de la Edad de la mujer vs RSE en Perú



Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Clusterización, 2023.

La Figura 22 muestra tres clústeres basados en la edad de las mujeres y el RSE. A pesar de las fluctuaciones en la edad, el RSE se mantiene relativamente estable en el Clúster 1 y 2. Sin embargo, el Clúster 3 se distingue por tener los valores más bajos de RSE, independientemente de la edad de las mujeres.

Interpretación y Contexto de los Resultados

A través de estos análisis, se buscó entender cómo ciertas características de las mujeres ejecutivas, como su edad, experiencia y rentabilidad financiera, pueden influir en la RSE. Los resultados sugieren que, aunque existen patrones claros en algunos clústeres, hay otros factores no considerados en los análisis que podrían estar influyendo en la RSE. Es crucial considerar estas limitaciones y posiblemente incorporar más variables o utilizar técnicas de análisis más avanzadas en futuros estudios.

4.6 Discusión de los Resultados

4.6.1 Colombia

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Empresas Lideradas por Mujeres:

Los datos reflejan una variación en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las empresas colombianas lideradas por mujeres. Con un rango que va desde un 20.8% hasta un 29.37%, es evidente que existe una diversidad en cómo las empresas colombianas abordan la RSE. El promedio de 25.05% sugiere que, en general, hay un compromiso moderado hacia la RSE en la mayoría de estas empresas.

Edad de las Mujeres Ejecutivas en Colombia:

La edad de las mujeres ejecutivas en Colombia varía desde los 50 hasta los 62 años, con un promedio de 56.28 años. Esto indica que la mayoría de las mujeres que alcanzan puestos ejecutivos en Colombia lo hacen a una edad madura, lo que podría estar relacionado con su nivel de experiencia y formación.

Experiencia de las Mujeres Ejecutivas:

La experiencia profesional de las mujeres ejecutivas en Colombia varía entre 14 y 22 años, con un promedio de 18.75 años. Esto destaca la importancia de la experiencia en el ascenso a posiciones de liderazgo dentro de las empresas.

Formación Académica de las Mujeres Ejecutivas:

En cuanto a la formación académica, las mujeres ejecutivas en Colombia tienen entre 14 y 18 años de educación formal, con un promedio de 15.67 años. Este dato resalta la relevancia

de la educación en la trayectoria profesional de las mujeres en puestos de liderazgo en Colombia.

Representación de Mujeres en Empresas:

La representación de mujeres en empresas colombianas varía, con un mínimo de 21.34% y un máximo de 33.17%. El promedio de 26.91% sugiere que, si bien ha habido avances en la representación de mujeres en el ámbito empresarial, aún hay margen para mejorar.

Rentabilidad Financiera y de los Activos:

La rentabilidad financiera (ROE) en empresas lideradas por mujeres varía entre 13.05% y 18.06%. Por otro lado, la rentabilidad de los activos (ROA) oscila entre 6.72% y 8.85%. Estos datos sugieren que las empresas lideradas por mujeres en Colombia son rentables y generan valor para sus accionistas.

Análisis de Componentes Principales (PCA):

El PCA revela que los primeros seis componentes capturan prácticamente toda la variabilidad en los datos, lo que indica que estas dimensiones son las más relevantes para describir las características de las empresas lideradas por mujeres en Colombia.

Análisis de Clúster:

El análisis de clúster revela la existencia de tres grupos distintos de empresas lideradas por mujeres en Colombia:

Clúster 1: empresas con altos niveles de RSE y ROE, independientemente de la edad o experiencia de la líder.

Clúster 2: empresas con niveles más bajos de RSE y ROE, a pesar de tener líderes con edades y experiencias similares al Clúster 1.

Clúster 3: empresas con niveles intermedios de RSE y ROE, mostrando una mayor variabilidad en las características de las líderes.

Los resultados sugieren que, si bien factores como la edad, la experiencia y la formación académica son importantes en la trayectoria profesional de las mujeres ejecutivas en Colombia, otros factores, posiblemente relacionados con la cultura organizacional, la estrategia empresarial o el contexto económico, juegan un papel crucial en determinar la RSE y la rentabilidad de las empresas lideradas por mujeres. Es esencial considerar estos factores al diseñar políticas y estrategias para fomentar la equidad de género en el ámbito empresarial colombiano.

4.6.2 Chile

Análisis Descriptivo

RSE en Chile:

Los datos muestran que en Chile el porcentaje de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en mujeres, oscila entre un 11.71% y un 27.51%, con un promedio del 19.84%. Esto indica una diversidad en la muestra de empresas en términos de su compromiso con la responsabilidad social hacia las mujeres.

Edad_mujer en Chile:

Las edades de las mujeres ejecutivas en Chile varían desde los 38 hasta los 56 años, con un promedio de 47.23 años. Esto sugiere que las mujeres ejecutivas en Chile tienden a tener una

amplia gama de edades, y que es posible que hayan alcanzado puestos ejecutivos a edades más tempranas en comparación con otros contextos.

Exp_mujer en Chile:

La experiencia de las mujeres ejecutivas en Chile varía entre 20 y 26 años, con un promedio de 23.04 años. Estos datos reflejan que las mujeres ejecutivas en Chile generalmente tienen una experiencia significativa en sus campos respectivos.

Educ_mujer en Chile:

La educación de las mujeres ejecutivas en Chile varía entre 16 y 19 años de formación académica, con un promedio de 17.48 años. Esto indica que la mayoría de las mujeres ejecutivas en Chile tienen un alto nivel de educación, lo cual es coherente con la naturaleza de sus roles.

Pct_mujer en Chile:

El porcentaje de mujeres en empresas en Chile oscila entre 1.185% y 31.227%, con un promedio del 16.561%. Esto sugiere que, aunque algunas empresas en Chile tienen una representación significativa de mujeres, otras tienen una representación muy baja, lo que podría indicar la necesidad de mayores esfuerzos en inclusión y diversidad en algunas empresas.

ROE y ROA en Chile:

El ROE y el ROA en Chile oscilan entre 15.23% y 17.80%, y 5.701% y 7.500% respectivamente. Esto indica que las empresas en Chile tienen un rango relativamente estrecho en términos de rentabilidad financiera y rentabilidad de activos.

Modelo PCA:

El Análisis de Componentes Principales sugiere que el primer y segundo componente principal capturan la mayor parte de la variabilidad en los datos, con un total combinado del 44.98%. Esto sugiere que estos dos componentes principales podrían ser útiles para representar la mayoría de la información en el conjunto de datos, reduciendo así la dimensionalidad.

Regresiones Lineales:

Ambos modelos de regresión lineal indican que las variables seleccionadas no son predictores significativos de RSE en Chile. El bajo R-cuadrado en ambos modelos sugiere que hay una gran cantidad de variabilidad en RSE que no está siendo explicada por estas variables.

Análisis de Clúster:

El análisis de clúster sugiere que existen tres grupos distintos de empresas en Chile, en términos de RSE y otras variables seleccionadas. El Clúster 3 tiene la mayor cantidad de empresas, lo que podría indicar patrones más generales en los datos.

El análisis de clúster basado en ROE vs RSE y Experiencia de la mujer vs RSE proporciona *insights* valiosos sobre cómo diferentes empresas se agrupan en relación con estos factores. Mientras que algunas empresas muestran un alto desempeño tanto en ROE como en RSE, otras tienen un desempeño más moderado o bajo.

Los resultados para Chile indican una variedad de patrones en términos de RSE, edad, experiencia, educación y representación de mujeres en empresas, así como en rentabilidad financiera y rentabilidad de activos. Aunque algunas variables no parecen ser predictores

significativos de RSE en los modelos de regresión, el análisis de clúster ofrece una visión más detallada de cómo se agrupan las empresas en relación con estas variables.

4.6.3 México

Análisis Descriptivo

RSE en México:

Los datos indican que en México el porcentaje de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en mujeres, oscila entre un 17.54% y un 23.46%, con un promedio de 20.54%. Aunque estas cifras representan una diversidad en el compromiso de las empresas hacia la responsabilidad social, también reflejan que hay espacio para mejorar y aumentar este compromiso.

Edad_mujer en México:

Las mujeres ejecutivas en México tienen edades que varían entre 41 y 53 años, con un promedio de 46.96 años. Esto sugiere que las mujeres en puestos ejecutivos en México generalmente poseen una amplia experiencia y madurez en sus roles.

Exp_mujer en México:

La experiencia de las mujeres ejecutivas en México se sitúa entre 16 y 19 años, con un promedio de 17.46 años. Estos valores indican que, en general, las mujeres ejecutivas en México tienen una cantidad considerable de experiencia en sus respectivos campos.

Educ_mujer en México:

Las mujeres ejecutivas en México tienen entre 16 y 18 años de formación académica, con un promedio de 16.96 años. Esta cifra refleja un alto nivel de educación entre las mujeres en roles ejecutivos en México.

Pct_mujer en México:

El porcentaje de representación de mujeres en las empresas en México varía entre 18.22% y 27.31%, con un promedio de 22.71%. Aunque estas cifras son relativamente altas, aún hay espacio para aumentar la representación de mujeres en las empresas mexicanas.

ROE y ROA en México:

El ROE y ROA en México se encuentran en rangos de 11.50% a 14.32% y de 4.333% a 6.687% respectivamente. Estos valores indican una variabilidad en términos de rentabilidad financiera y rentabilidad de activos entre las empresas mexicanas.

Modelo PCA:

El análisis PCA sugiere que los primeros componentes principales (especialmente PC1 y PC2) capturan la mayor variabilidad en los datos. En total, los primeros cuatro componentes explican el 77.01% de la variabilidad, lo que sugiere que podrían ser útiles para reducir la dimensionalidad de los datos, manteniendo la mayoría de la información relevante.

Regresiones Lineales:

Los dos modelos de regresión muestran diferentes efectos de las variables sobre la RSE. En general, el ROE y el ROA parecen tener un impacto significativo en el RSE. Sin embargo, la edad, la experiencia y la educación de las mujeres no parecen ser predictores fuertes de RSE en México, basándose en estos modelos. Esto sugiere que hay otros factores que pueden influir más en el compromiso de una empresa con la RSE.

Análisis de Clúster:

El análisis de clúster identifica tres grupos distintos de empresas en México en términos de RSE y otras variables.

El análisis de clúster basado en ROE vs RSE, Experiencia de la mujer vs RSE, y Edad vs RSE, proporciona *insights* valiosos sobre cómo diferentes empresas se agrupan en relación con estos factores.

Los resultados para México indican que hay una variedad de patrones en términos de RSE, edad, experiencia, educación y representación de mujeres en empresas, así como en rentabilidad financiera y rentabilidad de activos. Aunque algunas variables no parecen ser predictores fuertes de RSE, el análisis de clúster ofrece una perspectiva más detallada de cómo se agrupan las empresas en relación con estas variables.

4.6.4 Perú

Análisis Descriptivo

RSE en Perú:

En Perú, el porcentaje de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en mujeres ejecutivas oscila entre un 19.75% y un 27.14%, con un promedio de 23.34%. Estas cifras evidencian un compromiso notable con la responsabilidad social, aunque también muestran una variabilidad entre diferentes empresas.

Edad_mujer en Perú:

Las mujeres ejecutivas en Perú presentan edades que oscilan entre 53.06 y 60.97 años, con un promedio de 56.97 años. Esto sugiere que, en Perú, las mujeres en puestos ejecutivos

tienden a ser un poco más mayores en comparación con otros contextos, lo que podría reflejar una trayectoria más extensa antes de alcanzar puestos de alta dirección.

Exp_mujer en Perú:

La experiencia de las mujeres ejecutivas en Perú se sitúa entre 19 y 22 años, con un promedio de 20.51 años. Estos valores resaltan una considerable experiencia en sus campos respectivos.

Educ_mujer en Perú:

Las mujeres ejecutivas en Perú tienen entre 15 y 17 años de formación académica, con un promedio de 16.02 años. Estas cifras reflejan un alto nivel de educación, aunque ligeramente menor que en otros contextos.

Pct_mujer en Perú:

La representación de mujeres en las empresas en Perú varía entre 19.27% y 31.96%, con un promedio de 25.50%. Estas cifras son indicativas de una representación significativa de mujeres en el entorno empresarial de Perú, aunque aún hay margen para mejorar.

ROE y ROA en Perú:

El ROE y ROA en Perú se encuentran en rangos de 14.26% a 16.29% y de 5.331% a 6.427% respectivamente. Estos valores sugieren una variabilidad en términos de rentabilidad financiera y rentabilidad de activos entre las empresas peruanas.

Modelo PCA:

El análisis PCA revela la variabilidad capturada por cada componente principal. En particular, el PC1 es el componente que explica la mayor parte de la variabilidad en los datos. A medida que se consideran más componentes, se acumula una mayor proporción de la varianza

explicada. Esta información es crucial para tomar decisiones sobre cuántos componentes considerar al reducir la dimensionalidad de los datos.

Regresiones Lineales:

Los modelos de regresión indican que, en el contexto de Perú, la edad, la experiencia y la educación de las mujeres no tienen un impacto significativo en la RSE. Sin embargo, el ROE muestra un efecto significativo en la RSE en el segundo modelo. A pesar de estos hallazgos, los modelos en sí mismos explican una pequeña proporción de la variabilidad en RSE, lo que sugiere que hay otros factores que no se consideraron en estos modelos que pueden tener un impacto en la RSE.

Análisis de Clúster:

El análisis de clúster ha identificado tres grupos distintos de empresas en Perú, basados en diferentes combinaciones de variables.

El análisis basado en ROE vs RSE, Experiencia de la mujer vs RSE, y Edad vs RSE, proporciona *insights* valiosos sobre las tendencias y relaciones entre estas variables.

En general, los clústeres sugieren que, en el contexto de Perú, hay variabilidad en la relación entre RSE y otras variables como ROE, experiencia y edad. Además, no parece haber una relación directa y lineal entre estas variables y la RSE en muchos de los clústeres, lo que sugiere que el compromiso de una empresa con la RSE es multifacético y puede estar influenciado por una combinación de factores.

Los resultados para Perú reflejan una diversidad de patrones en términos de RSE, edad, experiencia, educación y representación de mujeres en empresas, así como en rentabilidad financiera y rentabilidad de activos. Es esencial considerar esta complejidad al interpretar los

resultados y al planificar intervenciones o políticas relacionadas con la RSE en el contexto peruano.

5. Conclusiones

En empresas lideradas por mujeres, se observa que Colombia tiene un compromiso moderado con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con un promedio de 25.05%. Por su parte, Chile, México y Perú presentan promedios de 19.84%, 20.54% y 23.34% respectivamente. A pesar de las variaciones entre estos países, todos demuestran un compromiso con la RSE, pero aún hay espacio para mejorar. Se destaca que la mayoría de las mujeres que logran puestos ejecutivos en Colombia y Perú lo hacen en una edad avanzada, posiblemente debido a la experiencia acumulada. En contraste, en Chile y México, las mujeres suelen alcanzar estos roles en edades más jóvenes. En todos los países mencionados, la experiencia profesional de las mujeres ejecutivas es crucial para su ascenso a cargos de liderazgo, siendo Chile el país donde las ejecutivas tienen la mayor experiencia promedio, con 23.04 años.

La formación académica es fundamental en la carrera de las mujeres ejecutivas en todos los países, y Chile sobresale con el mayor promedio de años de educación formal, con 17.48 años. A pesar de los avances en la representación femenina en las empresas en estos países, aún hay un largo camino por recorrer para lograr la paridad de género. Es relevante mencionar que las empresas dirigidas por mujeres en todos los países son rentables y aportan valor a sus accionistas, y no se encuentra evidencia de que la dirección femenina afecte negativamente la rentabilidad.

El Análisis de Componentes Principales (PCA) en estos países muestra componentes que capturan la mayoría de la variabilidad en los datos, señalando dimensiones esenciales que

describen las características de las empresas dirigidas por mujeres. Los modelos de regresión indican relaciones variadas entre RSE y otras variables, como edad, experiencia y rentabilidad, y estas relaciones difieren según el país. El análisis de clúster revela grupos distintos de empresas lideradas por mujeres basados en diferentes combinaciones de variables, sugiriendo variados enfoques y prioridades empresariales.

Factores externos, como la cultura organizacional, la estrategia empresarial y el contexto económico, pueden influir significativamente en la RSE y la rentabilidad de las empresas dirigidas por mujeres. Es vital considerar la diversidad y equidad de género al formular políticas y estrategias, ya que aún hay áreas de mejora en la representación y el papel de las mujeres en el sector empresarial en todos los países analizados. Finalmente, al comparar los cuatro países, se identifican similitudes y diferencias en términos de RSE, experiencia, formación académica, representación femenina y rentabilidad, lo que resalta la necesidad de considerar el contexto local y regional al diseñar estrategias y políticas de equidad de género en el ámbito empresarial.

Referencias bibliográficas

Adams, R. B., de Haan, J., Terjesen, S., & van Ees, H. (2015). Board diversity: Moving the field forward. *Corporate Governance: An International Review*, *23*(2), 77–82. https://doi.org/10.1111/CORG.12106

Aggarwal, R., Schloetzer, J. D., & Williamson, R. (2019). Do corporate governance mandates impact long-term firm value and governance culture? *Journal of Corporate Finance*, *59*, 202–217. https://doi.org/10.1016/J.JCORPFIN.2016.06.007

Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012a). The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation. *The Quarterly Journal of Economics*, *127*(1), 137–197. https://doi.org/10.1093/QJE/QJR049

Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012b). The changing of the boards: the impact on firm valuation of mandated female board representation. *Q J Econ*, *127*(1), 137–197. https://doi.org/10.1093/qje/qjr049

Alonso-Almeida, M. del M., Rodríguez García, M. del P., Cortez, Alejandro, K. A., & Abreu Quintero, J. L. (2012). Contaduría y administración. In *Contaduría y administración* (Vol. 57, Issue 1). UNAM. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422012000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Alves, P., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2015). Board of directors' composition and capital structure. *Research in International Business and Finance*, *35*, 1–32. https://doi.org/10.1016/J.RIBAF.2015.03.005

Arango, D. G., & Gaitán, S. (2021). Does Board Diversity Matter in Credit Risk? *Global Business Review*, 097215092110268. https://doi.org/10.1177/09721509211026822

Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista cepal*.

Balafoutas, L., & Sutter, M. (2012). Affirmative action policies promote women and do not harm efficiency in the laboratory. *Science*, *335*(6068), 579–582. https://doi.org/10.1126/science.1211180

Barroso Tanoira, F. G. (2009). La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. *Contaduría y Administración*, *226*. https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2008.638

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, *97*(2), 207–221. https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2

Bloomberg línea. (2023). *El incremento de mujeres en cargos directivos se estanca, ¿qué sucede en LatAm?* https://www.bloomberglinea.com/2023/03/08/el-incremento-de-mujeres-en-cargos-directivos-se-estanca-en-latam-por-que/

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, *38*(1), 33–53. https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034

Castillo, L. & Zoraima, J. (2021a). Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías en la región Puno, Perú. *Revista Nacional de Administración*, *12*(2), e3900. https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3900

Castillo, L. & Zoraima, J. (2021b). Empoderamiento de la mujer y habilidades gerenciales en el logro de la responsabilidad social empresarial de las empresas de artesanías en la región Puno, Perú. *Revista Nacional de Administración*, *12*(2), e3900. https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3900

Correa Jaramillo, J. G. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Revista Semestre Económico*, *10*(20), 87–102. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462007000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Cuadrado Sánchez, G. P., Rodríguez García, M. del P., & Cortez Alejandro, K. A. (2023). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero: revisión sistemática, Scopus 2015-2023. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(103), 983–1000. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.5

De Oliveira Filho, M. L., & Abadía, J. M. M. (2013). El desempeño económico financiero y responsabilidad social corporativa Petrobrás versus Repsol. *Contaduría y Administración*, *58*(1), 131–167. https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71201-4

Delgado, A., & Rondón, F. (2013). La participación de ejecutivas en las Juntas Directivas o la permanencia del techo de cristal. *COMPENDIUM*, *31*.

EWB. (2022). *GENDER DIVERSITY INDEX OF WOMEN ON BOARDS AND IN CORPORATE LEADERSHIP*.https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2022/01/2021-Gender-Diversity-Index.pdf

Fernández-Feijoo, B., Romero, S., & Ruiz-Blanco, S. (2014). Women on Boards: Do They Affect Sustainability Reporting? *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *21*(6), 351–364. https://doi.org/10.1002/csr.1329

Ford, D. (2011). GENDER QUOTAS AND FEMALE LEADERSHIP Gender Quotas and Female Leadership: A Review Background Paper for the World Development Report on Gender. *World Bank*. http://www.worldbank.org/

Gasparini, M., Marchionni, L., Joaquín Serrano, A., Badaracco, N., García Domench, C., Funes, V., Reyes, G., Bracco, J., Galeano, L., Caruso, M., Amendolaggine, J., Parada, C., Maciel, G., & Marchioni Rosa, C. (2015). *La participación laboral femenina en América Latina: avances, retrocesos y desafíos* *. Documento de trabajo No. 185, Universidad Nacional de la Plata.

HIDALGO, H. R. (2011). LA EQUIDAD DE GÉNERO: DE LA EVOLUCIÓN POLÍTICA, SOCIAL Y EDUCATIVA DE LA MUJER, HASTA LA PARTICIPACIÓN EMPRESARIAL ACTUAL. *Revista Nacional de Administración*, *2*(2), 7–30. https://doi.org/10.22458/RNA.V2I2.370

Leszczyńska, M. (2018). Mandatory Quotas for Women on Boards of Directors in the European Union: Harmful to or Good for Company Performance? *European Business Organization Law Review*, *19*(1), 35–61. https://doi.org/10.1007/S40804-017-0095-X/METRICS

Lewin, A. Y., Long, C. P., & Carroll, T. N. (1999). The Coevolution of New Organizational Forms. *Organization Science*, *10*(5), 535–550. https://doi.org/10.1287/ORSC.10.5.535

Long, W., Li, S., Wu, H., & Song, X. (2020). Corporate social responsibility and financial performance: The roles of government intervention and market competition. *Corporate*

Social Responsibility and Environmental Management, *27*(2), 525–541. https://doi.org/10.1002/CSR.1817

Marega, A. M. (2022). Feminismo empresarial: análisis de la paridad de género en los órganos de las personas jurídicas. *Iuris Dictio*, *30*, 13. https://doi.org/10.18272/iu.i30.2543

Márquez-Cárdenas, V., González-Ruiz, J. D., & Duque-Grisales, E. (2022). Board gender diversity and firm performance: evidence from Latin America. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, *12*(3), 785–808. https://doi.org/10.1080/20430795.2021.2017256

Miras Rodríguez, M. del M., Carrasco Gallego, A., & Escobar Pérez, B. (2014). Responsabilidad Social Corporativa y Rendimiento Financiero: un Meta-Análisis. *Spanish Journal of Finance and Accounting / Revista Española de Financiación y Contabilidad*, *43*(2), 193–215. https://doi.org/10.1080/02102412.2014.911000

Molina, E. M. C., Córdova, J. F. D., Gavilanes, Á. G. C., & Casanova, D. E. C. (2022). La diversidad de género y el rendimiento en el sector financiero ecuatoriano. *Revista Finanzas y Política Económica*, *14*(2), 561-586.

Orozco Collazos, L. E., & Baldrich Mora, V. A. (2020). Antecedentes contextuales de la participación Femenina en juntas directivas: el caso de Colombia. *Multidisciplinary Business Review*, *13*(1), 17–30. https://doi.org/10.35692/07183992.13.1.3

Ramírez Vargas, P., & Briano Turrent, G. D. C. (2022). Mujeres en los consejos de administración y el desempeño financiero de empresas cotizadas mexicanas. *Trascender, contabilidad y gestión*, *7*(21), 107-125.

Reynoso Reynoso, D. W. (2021). La diversidad de género en el gobierno corporativo, directorio y gerencias empresariales: Revisión de literatura 2011-2020. *Neumann Business Review*, *7*(2), 144–167. https://doi.org/10.22451/3006.nbr2021.vol7.2.10067

Saavedra García, M. (2011). La Responsabilidad Social Empresarial y las finanzas. *Cuadernos de Administración*, *27*.

Shaiko, R. G. (1997). Female participation in association governance and political representation: Women as executive directors, board members, lobbyists, and political action committee directors. *Nonprofit Management and Leadership*, *8*(2), 121–139. https://doi.org/10.1002/nml.4130080204

Smith, N. (2018). Gender quotas on boards of directors. *IZA World of Labor*. https://doi.org/10.15185/IZAWOL.7

Tuesta Panduro, J. A., Cárdenas, M. A., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, *26*(95), 629–641. https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12

Ungo, M. & Urania, A. (2007). Las mujeres y la educación en américa latina: Una aproximación a los dilemas y desafíos. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, *12*(28), 205-220. Recuperado en 03 de septiembre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012007000100011&lng=es&tlng=es.