



Contaduría y administración

ISSN: 0186-1042

ISSN: 2448-8410

Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de
Contaduría y Administración

Reyes Bastidas, Carolina; Briano Turrent, Guadalupe
del Carmen; Saavedra García, María Luisa
Diversidad de género en el consejo y su incidencia en la
responsabilidad social en empresas cotizadas de Colombia y México
Contaduría y administración, vol. 65, núm. 3, 00005, 2020, Julio-Septiembre
Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración

DOI: <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.2241>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39571743005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto



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

Gender diversity on the board and its impact on corporate social responsibility on listed companies from Colombia and Mexico

Carolina Reyes Bastidas¹, Guadalupe del Carmen Briano Turrent ^{*2},
María Luisa Saavedra García³

¹Universidad Mariana, Colombia,

²Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México

³Universidad Nacional Autónoma de México, México

Recibido el 17 de octubre de 2018; aceptado el 26 de junio de 2019

Disponible en Internet el: 23 de julio de 2019

Resumen

Basado en las teorías de los stakeholders y de la masa crítica, este estudio analiza la relación entre la diversidad de género en el consejo y la adopción de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de las empresas cotizadas en Colombia y México. Utilizando un panel de datos conformado por 477 observaciones durante el periodo 2011-2016, los resultados empíricos muestran que la participación de mujeres en el consejo incrementan la rentabilidad y la presencia internacional, mientras que el efecto es negativo para el nivel de endeudamiento y el desempeño ambiental y social de la empresa. Sin embargo, cuando la representación de mujeres se incrementa a tres o más en el consejo, favorecen significativamente el desempeño de RSE en las dimensiones ambiental y social. Por su parte, el tamaño

*Autor para correspondencia

Correo electrónico guadalupe.briano@uaslp.mx (G. C. Briano Turrent).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.2241>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

y la independencia del consejo tienen un impacto positivo en la adopción de prácticas de RSE. En este sentido, los resultados apoyan la premisa de la teoría de la masa crítica, la cual afirma que la participación de al menos tres mujeres en el consejo, motiva a un mejor desempeño corporativo. Este trabajo tiene implicaciones prácticas para los responsables de emitir las políticas de género y RSE en Latinoamérica.

Códigos JEL: G34, M14, B54

Palabras Clave: Diversidad de género; Consejo de administración; Responsabilidad social empresarial; Teoría de la Masa Crítica; Latinoamérica

Abstract

Based on the stakeholders and mass critical theories, this study analyzes the relationship between gender diversity on the board of directors and the adoption of Corporate Social Responsibility (CSR) practices of listed companies from Colombia and Mexico. Using a panel data composed by 477 observations during the period 2011-2016, empirical results show that the participation of women on the board increase the profitability and the international presence of the company, while the effect is negative over the leverage and environmental and social performance of the company. Nevertheless, the presence of three or more women on the board significantly improves the CSR on the environmental and social dimensions. Similarly, the size and independence of the board enhance the CRS compliance. In this sense, the obtained results support the premise of the mass critical theory, which affirms that the presence of at least three women on the board motivates to a higher corporate performance. This research has practical implications for those responsible for issuing gender and CSR policies in Latin America.

JEL Code: G34, M14, B54

Keywords: Gender diversity; Board of directors; Corporate social responsibility; Mass Critical Theory; Latin America

Introducción

La diversidad de género es una variable que ha sido ampliamente estudiada en los últimos años en la literatura corporativa. El término “techo de cristal” ha sido adoptado para referirse a la superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que es difícil traspasar y que les impide llegar a la cúspide organizacional (Barberá et al., 2011). A pesar de que se ha avanzado en materia normativa en algunos países, las estadísticas demuestran que existen áreas de oportunidad para alcanzar la equidad de género en posiciones directivas del sector empresarial. En 2014, el 13% de los cargos directivos en el mundo estaban ocupados por mujeres y en los países emergentes registró apenas una tasa del 9% (Morgan Stanley, 2016). Por su parte, la participación femenina en la posición de presidente del consejo de adminis-

tración (*COB*) en las empresas cotizadas en Bolsa, representa un escaso 3% en estos países (Hartzler, 2016).

Si bien la representación de las mujeres se ha incrementado, aún no se alcanza la paridad. En lo que respecta a México, la tasa de participación laboral de mujeres fue del 36.5% en 2017, mientras que los puestos directivos ocupados por mujeres fue del 34% y el 75% de las empresas afirmaron tener por lo menos una mujer en niveles gerenciales, concentrándose estos cargos en el sector terciario de la economía (Catalyst, 2019). Sin embargo, la participación de mujeres en los consejos de administración, registra un escaso 5.7%, muy por debajo del promedio global que es de 14.7%, y del promedio del 25% de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En Colombia, el porcentaje de mujeres ocupando cargos a nivel directivo es limitado y la media de salarios presenta un diferencial del 13.4% en comparación con el devengado por el género masculino, mientras que solamente el 11% de los cargos directivos están ocupados por mujeres en Colombia (Duque-Orozco & Martínez-Barón, 2012). A pesar de la normatividad existente que promueve la equidad de género en el ámbito laboral en ambos países, las diferencias de género disminuyen lentamente en países que poseen tradición y cultura machista (Cacciamali & Tatei, 2013).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) nace como una nueva dimensión empresarial preocupada por el concepto de sostenibilidad (AECA, 2004). La RSE enfoca sus esfuerzos al cuidado del medio ambiente, la sostenibilidad de las nuevas generaciones y a las necesidades de los diferentes grupos de interés, entre ellos, la mujer (Jamali & Mirshak, 2007). La RSE aparece por primera vez en 1953, cuando Howard R. Bowen (1953) la definió como un comportamiento ético de la empresa ante la sociedad y las partes interesadas, y reconoció el espíritu del entorno legal y normativo en el ámbito empresarial. Por su parte, García y Zabala (2008:115), se refieren a la RSE como “un instrumento que implica un compromiso de las empresas a través de la aplicación sistemática de recursos para respetar y promover los derechos de las personas, el crecimiento de la sociedad y el cuidado del medio ambiente”. Resulta claro que la RSE constituye una herramienta estratégica para dar respuesta a demandas originadas en las dimensiones social y ambiental para alcanzar el objetivo de la rentabilidad de la empresa (Amato et al., 2016).

Los resultados de trabajos previos que han analizado el impacto de la diversidad de género en posiciones estratégicas y el desempeño corporativo no son concluyentes, y varían de acuerdo al contexto institucional y cultural del país. Por ejemplo, Francoeur et al. (2008) sostienen desde el punto de vista de la teoría de los *stakeholders* que las mujeres que ocupan puestos gerenciales incrementan el desempeño corporativo. Kang, Ding y Charoenwong (2010) refieren que los inversionistas responden favorablemente a la inclusión de mujeres

en el consejo de administración en Singapur. Carter et al. (2003) y Erhardt et al. (2003) evidencian una asociación positiva entre la diversidad de género y el desempeño financiero. Por el contrario, Farrell y Hersch (2005), Adams y Ferreira (2009), Rose (2007) y Smith et al. (2006) no encuentran relación positiva entre la diversidad de género y el desempeño financiero de la empresa. Con respecto al desempeño no financiero, particularmente la adopción de prácticas de RSE, Bernardi y Threadgill (2010), Bernardi et al. (2006) y Setó-Pamies (2015) evidencian una relación positiva entre la diversidad del consejo y el desempeño en RSE. De acuerdo con Bear et al. (2010), la sensibilidad de las mujeres y un estilo participativo en la toma de decisiones hace que la diversidad de género incremente los ratings de RSE y ponga mayor atención a los diferentes grupos de interés.

El objetivo de este trabajo es estudiar la relación entre la diversidad de género en la posición de presidente del Consejo (COB, por sus siglas en inglés *Chair of the Board*) y el porcentaje de mujeres en el consejo de administración y la adopción de prácticas de RSE en Colombia y México. La principal hipótesis a comprobar en esta investigación sostiene que la diversidad de género en el consejo de administración (mujer COB y porcentaje de mujeres en el consejo) incrementa la adopción de prácticas de RSE en las dimensiones ambiental, social y económica en empresas cotizadas de Colombia y México.

Con respecto a la metodología utilizada, se propone un índice que agrupa las dimensiones económica, social y ambiental, tomando como referencia principal la versión G4 del *Global Reporting Initiative* (GRI-G4). El índice de RSE se compone de 28 elementos divididos en las tres dimensiones del GRI-G4. Se utiliza un panel de datos no balanceado que se compone de 477 observaciones año durante el periodo 2011-2016.

Este estudio pretende llenar el vacío que existe en la literatura de países emergentes Latinoamericanos. La mayor parte de la literatura a nivel internacional se ha centrado en la relación entre la diversidad de género y el desempeño financiero de las organizaciones, pero en materia de RSE, los escasos estudios se han centrado en Europa y países desarrollados. Finalmente, el estudio tiene implicaciones prácticas para los tomadores de decisiones en las empresas latinoamericanas, y para los responsables de emitir políticas y lineamientos en temas de diversidad de género y RSE.

La estructura de la investigación se divide en cuatro secciones. En la primera se aborda la revisión de la literatura y se establecen las hipótesis de estudio, la segunda se centra en el diseño metodológico de la investigación, la tercera describe el análisis de los resultados alcanzados y, la cuarta muestra las conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

Antecedentes Teóricos

La teoría de los *stakeholders* afirma que la empresa es parte de un amplio sistema social, la cual incide y es impactada por los grupos de interés de la sociedad (Freeman, 2001). Estos grupos de interés están constituidos por los accionistas, los empleados, proveedores, el Estado y la sociedad en su conjunto (Alonso-Almeida et al., 2012). La forma en la que la empresa influye en los grupos de interés, depende no solamente del entorno institucional, sino de las características de los tomadores de decisiones (Yasser et al., 2017). De acuerdo con Nordberg (2008), la responsabilidad de los consejos hacia el bienestar de los grupos de interés es mayor cuando la diversidad de género está presente, ya que entienden sus necesidades y crean una imagen positiva ante la sociedad. La diversidad en el consejo de administración se traduce en éxito financiero, mejora las discusiones en el consejo, genera mayor competitividad, incrementa la rentabilidad económica y fomenta un liderazgo más inclusivo (Bernardi y Threadgill, 2010).

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

Para medir el desempeño en RSE han surgido normas, índices e informes que promueven su cumplimiento. De acuerdo con Duque-Orozco et al. (2013), los indicadores más destacados en materia de RSE son: la Norma de Aseguramiento AA1000APS, el Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE21), las normas del *Social Accountability International* (SAI), el instituto Ethos, y uno de los referentes más importantes a nivel internacional es el *Global Reporting Initiative* (GRI). El GRI fue creado por Robert Massie y Allen Blanco en la década de 1990, cuando ambos eran ejecutivos de alto nivel en CERES, una ONG con sede en Boston dedicada a movilizar a redes de inversionistas, empresas y grupos de interés fomentando la adopción de prácticas empresariales sostenibles y soluciones en toda la economía global. El alcance original y propósito de la iniciativa, desarrollada en conjunto con el Instituto Lus y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) en 1997, fue crear un marco global que actuaría como un mecanismo de rendición de cuentas para determinar si

las empresas y las organizaciones observaban una conducta ambientalmente responsable. En 1998, se formó un Comité Directivo incorporando más partes interesadas y se acordó abordar más que los aspectos ambientales ampliando el alcance del marco para incluir temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo. Como resultado, las pautas GRI se convirtieron en un marco de referencia para el informe de sostenibilidad. En 2001, CERES decidió escindir GRI como una institución independiente (que se trasladó a Amsterdam), para garantizar que los estándares GRI fueran confiables e imparciales. El GRI desarrolló una estructura de gobierno dual en 2014, donde estableció una separación entre sus actividades de ajuste de estándares y sus actividades organizativas (Sethi, Rovenpor y Remir, 2017). Por lo anterior, es considerado uno de los índices más completos y, por lo tanto, el más utilizado en la elaboración de reportes de RSE, además que le da mayor peso a la medición de la dimensión social.

El *Global Reporting Initiative* (GRI) versión G-4 se compone de tres dimensiones, la cuales se dividen en subcategorías: 1) *dimensión económica*, que se refiere a indicadores como el desempeño económico, presencia en el mercado, consecuencias económicas indirectas y prácticas de adquisición, 2) *Dimensión medioambiental*, centrada en el uso de materiales, energía, agua, biodiversidad, emisiones, efluentes y residuos, productos y servicios, transporte, aspecto general, evaluación ambiental de los proveedores, mecanismos de reclamación en materia ambiental, y 3) *Dimension social*, referida a las prácticas laborales y trabajo digno; derechos humanos, sociedad y responsabilidad sobre productos (*Global Reporting Initiative*, 2015).

Desarrollo de Hipótesis de Estudio

El consejo de administración desempeña un papel fundamental en la implementación de la estrategia corporativa y la gestión de la RSE, destacando la importancia de un consejo de administración bien gobernado que garantice la eficacia de los informes y la calidad de los mismos (Liao et al., 2016). De acuerdo con la teoría de los *stakeholders*, el consejo tiene como objetivo salvaguardar los intereses y bienestar de los grupos de interés (Tejedo-Romero et al., 2017). La diversidad de género en el consejo se traduce en mejores discusiones en el consejo habilitando la posibilidad de que se consideren diferentes perspectivas e ideas en el proceso de toma de decisiones (Post et al., 2011). En la misma línea, Eagly y Johannesen-Schmidt (2002) afirman que el género femenino posee un liderazgo más democrático y transformacional, haciendo un mayor uso de la recompensa contingente y tienden a favorecer la participación de todos los colaboradores. Zhang et al. (2013) sostienen que las mujeres que ocupan el cargo de *COB* aumentan considerablemente el número de organizaciones benéficas y las acciones sociales en la comunidad, motivando a que la empresa adopte una mejor imagen corporativa

en la sociedad. Las mujeres que desempeñan el rol de *COB* son más éticas y dedican mayor atención a la responsabilidad social y la filantropía (Hafsi & Turgut, 2013; Handajani et al., 2014; Isidro & Sobral, 2015).

La teoría de los *stakeholders* es una de las teorías más adoptadas para sustentar temas relacionados con la RSE y la diversidad de género (González, 2007). Las empresas que incorporan mujeres en el consejo de administración desarrollan un gobierno corporativo robusto y en sus acciones integran a una gama más amplia de grupos de interés (Konrad & Kramer, 2006). Además, las mujeres consejeras utilizan herramientas como la innovación y la RSE para evaluar el desempeño de la organización y son más propensas a incorporar códigos de conducta que sus homólogos masculinos (Stephenson, 2004). La presencia de las mujeres en cargos directivos tiene un efecto positivo en las calificaciones, informes y desempeño de la RSE, y sensibiliza a las organizaciones a incrementar prácticas y ofrecer mayor cobertura a la comunidad (Boulouta, 2013; Setó-Pamies, 2015).

Si bien, las mujeres se enfocan más en la parte filantrópica, el acto de dar podría repercutir positivamente en las relaciones con los *stakeholders*, mejorar la reputación de la empresa y generar un impacto positivo en las ganancias futuras de la empresa (Williams & Barrett, 2000). Williams (2003) encontró una relación positiva entre la participación femenina en el consejo de administración y su orientación hacia la RSE. Por su parte, Franke et al. (1997) concluye que las empresas con más mujeres en el consejo apuestan por un mejor gobierno corporativo y un comportamiento ético. Las mujeres son más sensibles a realizar donaciones o actividades filantrópicas que los hombres en una situación de crisis, son más propensas a mirar las donaciones caritativas como un instrumento para ayudar a la comunidad en general, consolidar relaciones estratégicas, provocar impacto y reconocimiento en la sociedad, además de expresar gratitud y creencias morales (Marx, 2000).

En los resultados de McGuinness et al. (2017) y de acuerdo con la teoría de la masa crítica, se evidencia que el consejo de administración dirigido y conformado por al menos tres mujeres, aumenta la credibilidad de la información revelada, lo que conduce a que las acciones de RSE sean más viables económicamente. Del mismo modo, el informe publicado por Catalyst en 2007 sostiene que un mínimo de tres mujeres en el consejo incrementa el desempeño financiero, mientras que Torchia, Calabró y Huse (2011) concluyen que la participación de al menos tres mujeres en el consejo incrementa el nivel de innovación de la empresa, y por tanto el desempeño financiero. Al tenor de lo expuesto se establecen dos hipótesis de investigación.

H₁: La diversidad de género en el consejo de administración (mujer COB y porcentaje de mujeres en el consejo) favorece la adopción de prácticas de RSE en sus dimensiones económica, ambiental y social en las empresas cotizadas de Colombia y México.

H₂: La participación de al menos 3 mujeres en el consejo de administración motiva a una mayor RSE en sus dimensiones económica, ambiental y social en las empresas cotizadas de Colombia y México.

Metodología de Investigación

Muestra de estudio

El estudio se centra en las empresas de mayor cotización bursátil de la Bolsa Mexicana de Valores y que pertenecen al Índice de Precios y Cotizaciones (IPyC), así como en las empresas cotizadas en la Bolsa de Valores de Colombia, durante el periodo 2011-2016. Se utilizó la clasificación Industry Classification Benchmark (ICB), la cual se integra de diez sectores: petróleo y gas, industrial, bienes de consumo, cuidado de la salud, servicios de consumo, telecomunicaciones, energías, financiero, tecnológico y materiales básicos. En México son 35 empresas las que pertenecen al Índice de Precios y Cotizaciones (IPyC), se excluyen cuatro empresas del sector bancario y de seguros, dado que son sujetas a una mayor vigilancia regulatoria en comparación al resto de empresas y además tienen una estructura de su información financiera muy diferente al resto de las empresas, por lo que merece otro tipo de tratamiento. Es decir, la muestra se conforma de 31 empresas y de 184 observaciones-año. En Colombia el total de empresas que cotizan en la Bolsa de Valores es de 69, se excluyen doce entidades bancarias y siete empresas cuya información no se encontró disponible en sus informes anuales o sitios web, para un total de 50 empresas y 293 observaciones-año. La tabla 1, describe la muestra total de estudio por año y sector industrial en ambos países.

Tabla 1

Muestra total de estudio por año y sector industrial

Sector industrial/Año	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Petróleo y Gas	4	4	5	5	5	5	28
Industrial	21	21	24	24	24	24	138
Bienes de Consumo	24	24	24	24	24	24	144
Cuidado de la Salud	3	3	3	3	3	3	18
Servicios de Consumo	5	6	6	6	6	6	35
Telecomunicaciones	2	2	2	2	2	2	12
Energía	8	8	8	8	8	8	48
Financiero	4	4	4	4	4	4	24
Materiales Básicos	5	5	5	5	5	5	30
Total	76	77	81	81	81	81	477

Fuente: Bolsa de Valores de México y Colombia (2018).

El Índice de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE) se integra de un conjunto de elementos basados en el índice descrito en el apartado 3.2.1 (tabla 2) y tomando como referencia principal el GRI G-4. La información de las variables de estudio se obtuvo de forma manual de cada uno de los informes anuales (financieros-contables y reportes de sustentabilidad) de las empresas analizadas, utilizando la técnica de análisis de contenido, la cual ha sido adoptada en estudios sobre divulgación de información corporativa, como el realizado por Samaha y Dahawy (2011). Para validar la fiabilidad del índice propuesto de RSE se llevó a cabo un análisis de correlación entre los elementos que integran las dimensiones cualitativas del índice (social y ambiental), a través del alpha de Cronbach estandarizado, arrojando un promedio superior a 0.80 en cada dimensión, lo que garantiza la fiabilidad de la escala (Cronbach, 1951). Una vez concluida la base de datos, se llevó a cabo el tratamiento de *outliers* o valores extremos para el caso de las variables financieras, truncando los valores extremos al percentil 2. Para analizar la relación entre la participación de las mujeres en el consejo de administración y equipo directivo y el nivel de cumplimiento de RSE en sus dimensiones ambiental, social y económica, se llevaron a cabo diversos análisis econométricos controlando el efecto fijo de las variables: año de estudio y sector industrial. Además, se adoptó un análisis de regresión Logit para medir el efecto de la diversidad de género sobre la presencia de la empresa en mercados internacionales.

*Especificación del modelo y medición de las variables de estudio**Variable dependiente*

En la tabla 2 se muestran los 28 elementos que conforman el índice de RSE, de los cuales 4 pertenecen a la dimensión económica (14.29%), 8 a la dimensión ambiental (28.57%) y 16 a la dimensión social (57.14%). Dado que el índice propuesto se basa en el GRI-G4, se observa un mayor número de elementos para la dimensión social porque esta dimensión se ha extendido hacia diversos grupos de interés en aspectos relacionados a legislación laboral y trabajo digno, derechos humanos, problemas de seguridad y salud, sociedad y responsabilidad sobre productos. Los elementos de las dimensiones ambiental y social, así como la variable de presencia en el mercado de la dimensión económica, son variables dicotómicas que toman el valor de 1 si la empresa cumple con cada uno de los elementos y de 0 en caso contrario, mientras que la dimensión económica relacionada con el ROA, liquidez y endeudamiento son ratios financieros que se miden de acuerdo a la literatura en finanzas corporativas.

Tabla 2

Matriz de Responsabilidad Social Empresarial

A. Dimensión Económica	
1.	ROA
2.	Liquidez
3.	Endeudamiento Total
4.	Presencia en el mercado
B. Dimensión Ambiental	
1.	Materiales, Energía y agua
2.	Emisiones, efluentes y residuos
3.	Cumplimiento regulatorio
4.	Mecanismos de reclamación ambiental

C. Dimensión social			
Prácticas laborales y trabajo digno	Derechos humanos	Sociedad	Responsabilidad sobre productos
1. Seguridad y salud ocupacional	1. No discriminación	1. Comunidad local	1. Salud y seguridad de los clientes
2. Capacitación y educación	2. Libertad de asociación y negociación colectiva	2. Lucha contra la corrupción	2. Etiquetado de los productos y servicios
3. Diversidad de igualdad de oportunidades	3. Trabajo infantil	3. Prácticas de competencia desleal	3. Comunicación de la mercadotecnia
4. Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	4. Trabajo forzoso	4. Cumplimiento regulatorio	4. Privacidad de los clientes

Fuente: Elaboración propia basada en los elementos contenidos en GRI-G4 (2015).

Variables independientes

Tomando como referencia los estudios realizados por Larrieta-Rubín de Celis et al. (2015), Bear, Rahman y Post (2010), Williams (2003), Isidro y Sobral (2015) y McGuinness et al. (2017), se han definido como variables independientes a la posición de *COB* sostenida por una mujer y el porcentaje participación femenina en el consejo.

Variables de control

Como variables de control se integrarán al modelo la composición del consejo (tamaño, independencia y dualidad). De acuerdo con Pucheta-Martínez (2014) y Samaha y Dahawy (2011), un consejo más grande contribuye a un intercambio más amplio y aporta diversos recursos para promover la RSE. Por su parte, Martínez, Arcas y García (2011) y Haniffa y Cooke (2005), sostienen que las empresas con más miembros independientes en sus consejos son más propensas a cuidar los intereses de los grupos de interés. Por otra parte, Larrieta-Rubín de Celis et al. (2015) y Bear, Rahman y Post (2010), afirman que la dualidad en el rol de *COB/CEO* (*Chief Executive Officer*, por sus siglas en inglés) incide desfavorablemente en la participación de actividades sociales y afecta el nivel de transparencia de la organización. También, se incluyen como variables de control, el tamaño de la empresa, edad, sector industrial y año de estudio. El tamaño de la empresa podría motivar a un incremento en la transparencia en los informes de RSE, debido a que estas empresas pretenden aumentar su reputación y las economías de escala. La variable edad de la empre-

sa ha sido relacionada con la reputación y el tiempo de permanencia de la empresa en el mercado (Gil Álvarez, 2004). La tabla 3 describe la medición de las variables de estudio.

Tabla 3
Definición y medición de las variables de estudio

Variable	Definición	Fuente
<i>Variable dependiente (RSE)</i>		
<i>Ambiental</i>	Variable dicotómica que toma valor de 1 si la empresa realiza prácticas en RSE en materia ambiental y 0 en caso contrario (Ver tabla 2).	Prado-Lorenzo et al. (2009); GRI (2015).
<i>Social</i>	Variable dicotómica que toma valor de 1 si la empresa realiza prácticas de RSE en materia social y 0 en caso contrario (Ver tabla 2).	Bear et al. (2010); GRI (2015).
<i>Económica</i>	1) ROA= Utilidad operativa/Total Activos 2) Liquidez/Solvencia= Activos Circulantes/ Pasivos Circulantes 3) Endeudamiento Total = Pasivo total/Activo Total 4) Presencia internacional. Variable dicotómica que toma valor de 1 si la empresa tiene presencia internacional y 0 en caso contrario.	Prado Lorenzo et al. (2009); Gil Álvarez (2004); Duque-Orozco et al. (2013); Williams (2003); GRI (2015).
<i>Variables independientes</i>		
<i>BoardGender</i>	Porcentaje de mujeres que forman parte del Consejo de Administración = Número de mujeres en el Consejo de Administración/Total de Consejeros.	
<i>COBGender</i>	Variable dicotómica que toma valor de 1 si el COB esta ocupado por una mujer y 0 en caso contrario.	Bear et al. (2010) y Williams (2003).
<i>CEOGender</i>	Variable dicotómica que toma valor de 1 si el CEO esta ocupado por una mujer y 0 en caso contrario.	
<i>Executive TeamGender</i>	Porcentaje de mujeres que forman parte del equipo directivo = Número de mujeres en el equipo directivo/Total de directivos.	
<i>Variables de Control</i>		
<i>BS</i>	Tamaño del consejo= Número de miembros propietarios que conforman el Consejo de Administración.	Pucheta-Martínez (2014); Samaha y Dahawy (2011).
<i>BI</i>	Independencia del consejo = Número de consejeros independientes/Total de consejeros.	Martínez et al. (2011).

<i>Duality</i>	Dualidad COB-CEO = Variable dicotómica que toma el valor de 1 si el COB y el CEO son la misma persona y 0 en caso contrario.	Larrieta-Rubín de Celis et al. (2015); Bear et al. (2010).
<i>Tamaño de la empresa</i>	Logaritmo Natural (Ln) del Total de Activos de la Empresa	Gil Álvarez (2004).
<i>Edad de la empresa</i>	Años de la empresa desde su constitución.	Gil Álvarez (2004).
<i>Año de estudio</i>	Variable categórica que toma un valor numérico para cada año de estudio	Williams (2003).
<i>Sector industrial</i>	Variable categórica que toma un valor numérico para cada sector industrial de acuerdo a la clasificación ICB.	Bernardi y Threadgill (2010).

Fuente: Elaboración propia.

Modelo Econométrico

El modelo econométrico pretende analizar si la participación femenina en el consejo de administración incide en el nivel de cumplimiento de RSE en sus dimensiones económica, ambiental y social. Las ecuaciones [1] y [2] establecen estas relaciones mientras que la tabla 3 define las variables de estudio. La ecuación 1 soporta a la hipótesis 1 que establece la relación entre la diversidad de género en el consejo (presidente y miembros del consejo) y las prácticas de RSE en sus dimensiones económica, ambiental y social. La ecuación 2 sustenta el supuesto de la teoría de la masa crítica, la cual afirma que la participación de al menos 3 mujeres en el consejo incide en mayor medida en la adopción de prácticas de RSE.

Ecuación 1.

$$RSE = \alpha_{it} + \beta_1 BoardGender_{it} + \beta_2 BS_{it} + \beta_3 BI_{it} + \beta_4 Duality_{it} + \beta_j [controls_{it}] + \mu_{it}$$

Ecuación 2.

$$RSE = \alpha_{it} + \beta_1 ThreeWomen_{it} + \beta_2 BS_{it} + \beta_3 BI_{it} + \beta_4 Duality_{it} + \beta_j [controls_{it}] + \mu_{it}$$

Donde:

$\beta_j [controls_{it}]$ = Variables de control.

μ_i = Término de error.

Discusión de Resultados

Análisis descriptivo

La tabla 4 muestra el análisis descriptivo de las variables de estudio y realiza una comparación de medias para muestras independientes entre Colombia y México. México obtiene mejores resultados en la dimensión económica de RSE: ROA (0.06), liquidez (1.92), endeudamiento (0.44) y presencia internacional (100%). Colombia obtiene un ROA de 0.05, una liquidez de 1.52, un endeudamiento de 0.43 y una presencia internacional de 97.5% ($p=0.05$). Con respecto a las dimensiones social y ambiental, Colombia presenta resultados más alentadores en comparación con México (0.64 vs 0.41 y 0.53 vs 0.46 respectivamente), aunque estas diferencias no son significativas. En relación con la participación femenina en posiciones estratégicas, se observa que Colombia promueve una mayor participación de mujeres en posiciones estratégicas. Por ejemplo, hay un 10% de participación de mujeres en el consejo en Colombia, y solamente un 4% en México, las mujeres que ocupan el cargo de COB son del 11.6% en Colombia y de 6.9% en México ($p=0.01$). Con respecto a las variables de control, se evidencia que México tiene consejos de mayor tamaño (13 vs 7) ($p=0.01$), Colombia promueve mayor independencia entre los consejeros respecto a México (0.54 vs 0.47), aunque Colombia adopta en mayor medida la práctica de dualidad *COB-CEO* (88% vs 58.7%). Las empresas de mayor tamaño y más antiguas se encuentran en Colombia ($p=0.01$).

Tabla 4
Estadísticos descriptivos y comparativo de medias entre países

	Colombia (N=293)		México (N=184)		
	Media	Desv. Std.	Media	Desv. Std.	t-Value
Variables Dependientes					
Índice de RSE					
ROA	0.05	0.11	0.06	0.05	-0.56**
Liquidez	1.52	1.23	1.92	1.32	-3.14**
Endeudamiento Total	0.43	0.26	0.44	0.23	-0.11**
Presencia internacional (%)	97.5		100		0.48
Ambiental	0.64	0.40	0.41	0.41	6.00

Social	0.53	0.37	0.46	0.38	2.05
% de mujeres en el consejo	0.10	0.13	0.04	0.06	5.83***
COB Mujer (Sí)	11.6%		6.9%		4.02***
Variables de control					
Tamaño del consejo	7	2	13	4	-20.31***
Independencia del consejo	0.54	0.28	0.47	0.13	2.76***
Dualidad COB-CEO (%)	88.0		58.7		1.20
Tamaño de la empresa	10.29	3.39	3.23	1.35	26.88***
Edad de la empresa	66	37	33	23	11.05***

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de Correlación

La tabla 5 muestra las correlaciones entre las variables de estudio. Existe una correlación positiva y significativa entre el porcentaje de mujeres en el consejo y las variables de endeudamiento ($p=0.10$), la dimensión ambiental ($p=0.01$), y la dimensión social ($p=0.01$), lo que soporta la H_1 , que afirma que las mujeres motivan la RSE. Por su parte la variable de COB mujer tiene una relación inversa y significativa con las variables de endeudamiento ($p=0.01$), presencia internacional ($p=0.01$), la dimensión ambiental ($p=0.10$) y la dimensión social ($p=0.05$). La variable de COB mujer tiene una relación positiva y significativa con el porcentaje de mujeres en el consejo ($p=0.01$), es decir, que entre más mujeres pertenezcan al consejo de administración más probable es que lleguen a ocupar cargos de COB.

Tabla 5
Análisis de correlación

	ROA	Liquidez	Endeudamiento	Presencia Int	Ambiental	Social	% mujeres consejo	COB Mujer	Tamaño del consejo	Independencia	Dualidad COB-CEO
ROA	1.000										
Liquidez	0.083**	1.000									
Endeudamiento	-0.214***	-0.269***	1.000								
Presencia Int	0.078**	-0.067*	0.156***	1.000							
Ambiental	0.012	-0.109***	0.098**	0.257***	1.000						
Social	0.069**	-0.105***	0.160***	0.268***	0.800***	1.000					
% mujeres en el consejo	-0.027	-0.012	0.069*	0.036	0.134***	0.174***	1.000				
COB Mujer	0.048	0.038	-0.131***	-0.143***	-0.068*	-0.081**	0.318***	1.000			
Tamaño del consejo	-0.007	-0.084**	0.114***	0.215***	0.074**	0.292***	0.014	-0.146***	1.000		
Independencia	-0.014	0.004	-0.013	-0.086**	0.100***	0.086*	0.176***	0.128***	-0.051	1.000	
Dualidad COB-CEO	-0.009	0.086**	-0.024	-0.091***	0.044	0.026	0.284***	0.144***	0.070**	0.217***	1.000

*** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

** La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0.10 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Análisis Económico

La tabla 6 (panel A) muestra los resultados obtenidos para analizar el efecto de la diversidad de género en el consejo y las dimensiones económicas de ROA, liquidez y endeudamiento. Se ha adoptado el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) con errores estándar corregidos, controlando por efectos fijos del año de estudio y sector industrial. Los modelos 1 y 2 sugieren que cuando la posición de *COB* es ocupada por una mujer, se incrementa la rentabilidad ($p=0.01$), mientras que las mujeres que participan como consejeras la disminuyen ($p=0.05$). Por su parte, el tamaño del consejo y el tamaño de la empresa incrementan el ROA ($p=0.01$ y $p=0.05$), mientras que la dualidad *COB-CEO* la disminuye ($p=0.05$). Los sectores con menor rentabilidad son el de telecomunicaciones y el financiero. Los modelos 3 y 4 evidencian que la presencia femenina no incide significativamente en el ratio de liquidez, mientras que el nivel de endeudamiento lo disminuye ($p=0.01$). En los modelos 5 y 6 se observa que las mujeres *COB* disminuyen el ratio de endeudamiento ($p=0.01$), mientras que las mujeres consejeras no inciden en esta variable. El tamaño del consejo y la dualidad *COB-CEO* inciden negativamente en el nivel de endeudamiento ($p=0.01$) mientras que el tamaño de la empresa lo incrementa ($p=0.01$).

El panel B de la tabla 6 analiza el impacto de la diversidad de género en el consejo sobre las dimensiones de presencia internacional, ambiental y social. Los modelos 1 y 2 demuestran a través de una regresión Logit que la presencia de mujeres en la posición de *COB* inhibe la decisión de aumentar la presencia internacional de la empresa ($p=0.01$), en tanto que las mujeres que se integran al consejo la incrementan ($p=0.05$). El tamaño e independencia del consejo motivan a una mayor presencia internacional ($p=0.01$), nivel de endeudamiento ($p=0.10$) y rentabilidad ($p=0.01$). El tamaño de la empresa disminuye la presencia internacional ($p=0.01$). Los modelos 3 y 4 demuestran que la posición de *COB* sostenida por una mujer disminuye el cumplimiento de RSE en su dimensión ambiental ($p=0.01$), mientras que el tamaño e independencia del consejo la incrementan. Con respecto a la dimensión social, los modelos 5 y 6 manifiestan que las mujeres que ocupan la posición de *COB* disminuyen el cumplimiento de la dimensión social ($p=0.05$), mientras que el tamaño e independencia del consejo la incrementan ($p=0.01$). Se observa que las empresas más endeudadas incrementan el nivel de cumplimiento de RSE en las dimensiones de presencia internacional, ambiental y social ($p=0.05$). El factor de inflación de la varianza (*FIV*) no indica problemas de multicolinealidad entre las variables. Los resultados discutidos anteriormente, nos llevan a aceptar parcialmente la H_{1i} dado que las mujeres que ocupan la posición de *COB* aumentan

la rentabilidad y la presencia internacional de la empresa, aunque inciden negativamente en las dimensiones ambiental y social.

Tabla 6
Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) con errores estándar corregidos

Variables	(1) ROA	(2) ROA	(3) Liquidez	(4) Liquidez	(5) Endeu- damiento	(6) Endeu- damiento
Género	0.032*	0.039***	0.117	0.026	-0.156***	-0.081*
COB	(1.87)	(2.48)	(0.39)	(0.08)	(-3.89)	(-1.80)
% mujeres	-0.065*	-0.089**	1.442	1.305	-0.139	-0.175
consejo	(-1.70)	(-2.29)	(1.33)	(1.12)	(-1.21)	(-1.50)
Tamaño del	0.003***	0.002**	-0.041**	-0.033	-0.011***	-0.009***
Consejo	(2.83)	(2.15)	(-2.08)	(-1.46)	(-2.92)	(-2.55)
Indepen- dencia del	-0.001	-0.008	0.428	0.330	-0.020	-0.017
Consejo	(-0.04)	(-0.50)	(1.22)	(0.89)	(-0.44)	(-0.37)
(%)						
Dualidad	-0.012**	-0.009	0.258	0.354**	-0.038	-0.069***
COB-						
CEO	(-1.85)	(-1.20)	(1.55)	(1.99)	(-1.49)	(-2.91)
Endeu- damiento	-0.027	-0.032*	-0.789***	-0.748***		
	(-1.40)	(-1.63)	(-2.73)	(-2.84)		
Tamaño	0.003*	0.004**	-0.003	0.012	0.015***	0.009*
de la						
Empresa	(1.75)	(2.14)	(-0.17)	(0.59)	(3.29)	(1.77)
ROA			0.074	-0.025	-0.289	-0.336
			(0.10)	(-0.03)	(-1.18)	(-1.29)
Año de estudio	No		No		Sí	
Sector		Sí		Sí		Sí
Industrial						
País	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	0.037**	0.056	1.741***	1.343***	0.385***	0.576***
	(1.95)	(1.53)	(5.04)	(3.15)	(5.30)	(7.27)

R ² Ajustado	0.065	0.102	0.092	0.137	0.126	0.192
Maximo FIV	3.42	4.88	3.45	4.91	3.26	4.90
Promedio FIV	1.75	2.40	1.70	2.33	1.72	2.38
Observaciones	394	394	389	389	394	394
Panel B. Diversidad de género en el consejo y la RSE						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Variables	PI	PI	Ambiental	Ambiental	Social	Social
Género COB	-1.166** (-2.39)	-1.089** (-2.13)	-0.257*** (-3.12)	-0.271*** (-3.43)	-0.164** (-2.38)	-0.158** (-2.19)
% mujeres consejo	3.323** (2.34)	3.351** (2.34)	0.263 (1.33)	0.147 (0.82)	0.172 (0.99)	0.059 (0.37)
Tamaño del Consejo	0.286*** (5.17)	0.303*** (4.73)	0.020*** (3.06)	0.018*** (2.82)	0.035*** (6.19)	0.034*** (5.87)
Independencia del Consejo (%)	1.704*** (3.27)	1.729*** (3.06)	0.266*** (3.38)	0.228*** (2.97)	0.198*** (2.83)	0.159** (2.25)
Dualidad COB-CEO	-0.398 (-1.57)	-0.393 (-1.49)	0.022 (0.48)	0.095** (2.31)	-0.035 (-0.85)	0.015 (0.37)
Endeudamiento	1.027* (1.82)	1.305** (2.26)	0.079 (0.86)	0.147* (1.75)	0.173** (2.03)	0.202*** (2.69)
Tamaño de la Empresa	-0.190*** (-4.36)	-0.210*** (-4.79)	-0.029*** (-4.35)	-0.024*** (-3.52)	-0.019*** (-3.32)	-0.016*** (-2.55)
ROA	8.137*** (3.38)	9.134*** (3.64)	0.929*** (3.43)	0.958*** (3.22)	1.036*** (4.50)	1.064*** (4.40)
Año de estudio	No		No		No	
Sector Industrial		No		Sí		Sí
País	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	-0.838	-1.258	0.524***	0.574***	0.229**	0.289**

	(-1.24)	(-1.23)	(4.99)	(4.32)	(2.42)	(2.20)
R ² Ajustado	0.179	0.198	0.191	0.331	0.180	0.303
Chi ²	0.00	0.00	NA*	NA*	NA*	NA*
Máximo	NA*	NA*	3.42	4.92	3.42	4.92
FIV						
Promedio	NA*	NA*	1.71	2.34	1.71	2.34
FIV						
Observaciones	392	392	394	394	394	394

Fuente: elaboración propia

En la tabla 7 (panel A) se observa que la posición de *COB* ocupada por una mujer, incide favorablemente en el ROA ($p=0.10$) y disminuye el nivel de endeudamiento ($p=0.01$). Por su parte, el panel B (modelos 1 y 2) demuestran a través de una regresión Logit, que la posición *COB* sostenida por una mujer disminuye significativamente la presencia internacional de la empresa ($p=0.05$), y el desempeño ambiental ($p=0.01$) y social ($p=0.01$). Si bien la presencia de tres mujeres en el consejo no incide en la dimensión económica (ROA, liquidez o endeudamiento), su efecto es favorable hacia el comportamiento de la RSE en sus dimensiones ambiental ($p=0.01$) y social ($p=0.01$). Estos resultados nos llevan a aceptar la H_2 y a confirmar la premisa de la teoría de la masa crítica, que afirma que ante la presencia de 3 mujeres o más en el consejo de administración su efecto es más significativo que cuando su presencia es limitada. El tamaño e independencia del consejo favorecen el nivel de cumplimiento en RSE ($p=0.01$). Por otro lado, El nivel de endeudamiento incrementa la presencia internacional ($p=0.05$), el cumplimiento de la dimensión ambiental ($p=0.10$) y la dimensión social ($p=0.01$). El tamaño de la empresa desfavorece el nivel de cumplimiento de RSE, mientras que las empresas más rentables obtienen un mayor cumplimiento en RSE en sus dimensiones de presencia internacional ($p=0.01$), ambiental ($p=0.01$) y social ($p=0.01$). El factor *FIV* no muestra problemas de multicolinealidad entre las variables. La dualidad *COB-CEO* disminuye el ROA ($p=0.05$), aumenta la liquidez ($p=0.05$), y disminuye el endeudamiento ($p=0.01$).

Tabla 7

Regresión Logit Diversidad de Género y RSE

Panel A. Diversidad de género en el consejo y la RSE						
Variables	(1) ROA	(2) ROA	(3) Liquidez	(4) Liquidez	(5) Endeudamiento	(6) Endeudamiento
Género COB	0.019 (1.17)	0.025* (1.62)	0.367 (1.29)	0.302 (0.97)	-0.194*** (-4.99)	-0.127*** (-2.94)
3 o más mujeres en el Consejo	-0.003 (-0.13)	-0.018 (-0.60)	-0.440 (-1.09)	-0.609 (-1.45)	0.080 (1.28)	0.039 (0.76)
Tamaño del consejo	0.003*** (2.90)	0.002** (2.34)	-0.041** (-2.01)	-0.030 (-1.32)	-0.011*** (-2.91)	-0.009*** (-2.58)
Independencia del consejo (%)	0.003 (0.15)	-0.004 (-0.25)	0.394 (1.16)	0.301*** (0.86)	-0.005*** (-0.11)	0.002 (0.05)
Dualidad COB-CEO	-0.013** (-2.01)	-0.010 (-1.36)	0.255 (1.56)	0.345** (1.98)	-0.043* (-1.70)	-0.075*** (-3.15)
Endeudamiento	-0.024 (-1.26)	-0.027** (-1.36)	-0.811*** (-2.64)	-0.780*** (-2.69)		
Tamaño de la empresa	0.003* (1.65)	0.004** (2.08)	-0.008 (-0.43)	0.007 (0.33)	0.014*** (3.16)	0.007 (1.48)
ROA			-0.125 (-0.16)	-0.294 (-0.38)	-0.257 (-1.07)	-0.283 (-1.11)
Año de estudio	No		No		Sí	
Sector Industrial		Sí		Sí		Sí
País	No	No	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	0.032* (1.73)	0.044 (1.23)	1.955*** (5.45)	1.546*** (3.70)	0.376*** (5.67)	0.564*** (7.80)
R ² Ajustado	0.051	0.083	0.082	0.129	0.128	0.184
Máximo FIV	3.33	4.94	3.40	4.96	3.18	4.95
Promedio FIV	1.73	2.39	1.69	2.31	1.70	2.37
Observaciones	399	399	392	392	399	399

Panel B. Diversidad de género en el equipo directivo y la RSE						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Variables	PI	PI	Ambiental	Ambiental	Social	Social
Género COB	-0.964** (-2.23)	-0.978** (-2.04)	-0.271*** (-3.62)	-0.284*** (-3.85)	-0.190*** (-3.09)	-0.189*** (-2.92)
3 o más mujeres en el Consejo	NA	NA	0.357*** (3.13)	0.278** (2.09)	0.355*** (2.72)	0.295** (1.91)
Tamaño del consejo	0.268*** (4.88)	0.283*** (4.50)	0.018*** (2.82)	0.017*** (2.62)	0.034*** (5.91)	0.033*** (5.68)
Independencia del consejo (%)	1.486*** (3.10)	1.540*** (2.77)	0.253*** (3.31)	0.218*** (2.88)	0.185*** (2.74)	0.151** (2.16)
Dualidad COB-CEO	-0.298 (-1.20)	-0.240 (-0.93)	0.037 (0.84)	0.107*** (2.63)	-0.020 (-0.49)	0.026 (0.69)
Endeudamiento	0.888 (1.57)	1.210** (2.11)	0.064 (0.70)	0.139* (1.68)	0.159* (1.89)	0.198*** (2.70)
Tamaño de la empresa	-0.183*** (-4.20)	-0.206*** (-4.60)	-0.027*** (-4.14)	-0.022*** (-3.28)	-0.017*** (-3.04)	-0.014** (-2.29)
ROA	8.109*** (3.48)	9.415*** (3.77)	0.893*** (3.35)	0.924*** (3.18)	1.017*** (4.55)	1.057*** (4.47)
Año de estudio	No		Sí		Sí	
Sector Industrial		No		Sí		Sí
País	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Constante	-0.398 (-0.60)	-0.681 (-0.70)	0.540*** (5.12)	0.591*** (4.45)	0.233*** (2.47)	0.294** (2.28)
R ² Ajustado	0.170	0.192	0.200	0.356	0.192	0.316
Chi ²	0.00	0.00	NA*	NA*	NA*	NA*
Máximo FIV	NA*	NA*	3.33	4.98	3.33	4.98
Promedio FIV	NA*	NA*	1.69	2.33	1.69	2.33

Fuente: Elaboración propia

*NA. No aplica

Conclusiones

La presente investigación analizó la relación entre la participación de mujeres como presidentes del consejo (*COB*) o miembros del consejo de administración y su incidencia en la adopción de prácticas RSE en sus dimensiones ambiental, social y económica en empresas cotizadas de Colombia y México. Los resultados muestran que Colombia cuenta con mayor participación de mujeres en el cargo de COB y como miembros del consejo de administración en comparación con México, aunque aún siguen siendo minoría en ambos países. Con respecto a la adopción de prácticas de RSE, Colombia evidencia mejor desempeño en las dimensiones ambiental y social, mientras que México obtiene un rendimiento financiero superior en rentabilidad, liquidez y presencia internacional.

Al analizar la relación entre la participación femenina en el consejo de administración y la adopción de prácticas de RSE, los resultados empíricos muestran que a mayor diversidad de género en el consejo, la rentabilidad y el desempeño ambiental y social de la empresa se incrementan, mientras que el efecto es negativo para las dimensiones de presencia internacional y el nivel de endeudamiento. Sin embargo, cuando la representación de mujeres se incrementa a tres o más en el consejo, su impacto es más significativo y positivo sobre las dimensiones ambiental y social que cuando su representación es más limitada. En consecuencia, los resultados apoyan la premisa de la teoría de la masa crítica, la cual afirma que la participación de al menos tres mujeres en el consejo incide significativamente en el desempeño corporativo de la empresa. Este trabajo tiene implicaciones prácticas para los responsables de emitir las políticas de género y RSE que deben adoptar las empresas en Latinoamérica, no sólo en el cumplimiento de los requisitos legales sino también, en la búsqueda de mejorar su impacto social que la vez las llevará alcanzar un mejor desempeño ambiental y mayor rentabilidad.

Las limitaciones de este trabajo constituyen una oportunidad para futuras líneas de investigación. En primer lugar, la muestra está limitada a dos países latinoamericanos, por lo que se sugiere extender la muestra a otros países con entornos institucionales similares e integrar un mayor espacio temporal. En segundo lugar, el estudio se limita a empresas cotizadas en Colombia y México, por lo que sería una línea interesante estudiar empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en Bolsa y a otros sectores como el bancario.

Referencias

- Adams, R.B. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291-309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>.
- AECA (2004). Marco conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa. AECA. Disponible en: <https://aeca.es/publicaciones2/documentos/responsabilidad-social-corporativa/rs1/> y consultado: 13/05/2020.
- Alonso-Almeida, M., Rodríguez-García, M., Cortez-Alejandro, K., & Abreu-Quintero, J. (2012). La responsabilidad social corporativa y el desempeño financiero: un análisis en empresas mexicanas que cotizan en la bolsa. *Contaduría y Administración*, 57(1), 53-77. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2012.195>.
- Amato, C.N., Buraschi, M., & Peretti, M.F. (2016). Orientación de los empresarios de Córdoba-Argentina hacia la sustentabilidad y la responsabilidad social empresarial: identificación de variables asociadas a cada constructo. *Contaduría y Administración*, 61, 84-105. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.10.001>.
- Barberá, T., M Dema, C., Estellés, S., & Devece, C. (2011). La (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. 5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Managment. Cartagena, Colombia. Disponible en: http://adigor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf y consultado: 13/05/2020.
- 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>.
- Bernardi, R. A., & Threadgill, V. H. (2010). Women directors and corporate social responsibility. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(2), 15-21. Disponible en: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-jyu-201201301096> y consultado: 13/05/2020.
- Bernardi, R.A, Bosco, S.M, & Vassil, K.M. (2006). Does female representation on boards of directors associate with Fortune's "100 best companies to work for" list? *Business and Society*, 45(2), 235-248. <https://doi.org/10.1177/0007650305283332>.
- Boulouta, I. (2013). Hidden connections: the link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 185-197. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1293-7>.
- Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the businessman*. Nueva York: Harper.
- Cacciamali, M.C., & Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Revista Problemas de Desarrollo*, 172 (44), 53-79. [https://doi.org/10.1016/s0301-7036\(13\)71862-5](https://doi.org/10.1016/s0301-7036(13)71862-5)
- Carter, D.A., Simkins, B.J., & Simpson, W.G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38, 33-53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>.
- Catalyst. (2007). The bottom line: *Corporate performance and women's representation on boards*. Estados Unidos. Disponible en: <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards-2004-2008/> y consultado: 20/04/2019.
- Catalyst. (2019). Quick Take: Women in the Workforce—Mexico. Disponible en: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-mexico/> y consultado: 20/05/2019.
- Cronbach, J.L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16 (3), 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.
- Duque Orozco, Y.V., & Martínez Barón, D. (2012). Responsabilidad social empresarial en la dimensión laboral: caso Bancolombia y BBVA. *Investigación y Reflexión*, 20(1), 171-187. <https://doi.org/10.18359/rfce.2191>.
- Duque Orozco, Y.V., Cardona Acevedo, M., & Acevedo Rendón, J. A. (2013). Responsabilidad social empresarial: teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196-206. <https://doi.org/10.25100/cdea.v29i50.55>.

- Eagly, A.H., & Johannesen-Schmidt, M.C. (2002). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 54(1), 781-797. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241>.
- Erhardt, N.L., Werbel, J.D., & Shrader, C.B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*, 11, 102-111. <https://doi.org/10.1111/1467-8683.00011>.
- Farrell, K.A. y Hersch, P. (2008). Additions to corporate boards: the effect of gender. *Journal of Corporate Finance*, 11(1-2), 85-106. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2003.12.001>.
- Felix, K. (2014). Gender and voting decisions in the US court of appeals: Testing critical mass theory. *Journal of Women, Politics & Policy*, 35, 31-54. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2014.863696>.
- Forética. (2015). Sistema de gestión ética y socialmente responsable. Disponible en: <http://foretica.org/> y consultado: 03/04/2020.
- Francoeur, C., Labelle, R., Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics* 81(1), 83-95. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9482-5>.
- Franke, G., Crown, D.F., & Spake, D.F. (1997). Gender differences in ethical perceptions of business practices: a social role theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 920-934. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.82.6.920>.
- Freeman R.E. (2001). *Stakeholder theory of the modern corporation*. In Business Ethics: Reading and Cases in Corporate Morality, 4th edition, Hoffman WM, Ferederik RE, Schwartz MS (eds). McGraw-Hill: Boston, MA, USA.
- García, J., & Zabala H. (2008). *Políticas de Estado como sustento de la organización ciudadana*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Volumen 5, Edición 1. Universidad Bellosos Chacín.
- Gil Álvarez, A. (2004). *Introducción al Análisis Financiero*. Tercera edición. San Vicente: Club Universitario.
- Global Reporting Initiative (2015). Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad G4. Disponible en: www.globalreporting.org y consultado: 28/06/2017.
- Gong, M., Zhe Zhang, & Ming, J. (2018). Critical mass of women on boards and corporate environmental responsibility disclosure. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1(1). <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.12033>.
- González, E. (2007). La teoría de los Stakeholders: Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas. Revista de filosofía y tecnología*, II(17), 205-224. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=291122924002> y consultado: 14/05/2020.
- Hafsi, T., & Turgut, G. (2013). Boardroom diversity and its effect on social performance: conceptualization and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 3, 463-479. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1272-z>.
- Handajani, L., Subroto, B., Sutrisno, T., & Saraswati, E. (2014). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? An Indonesian evidence. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(9), 8-16. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005>.
- Haniffa, R. M., & Cooke, T. E. (2005). The impact of culture and governance on corporate social reporting. *Journal of Accounting and Public Policy*, 24(5), 391-430. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2005.06.001>.
- Hartzler, D.R. (abril de 2016). So you want to add women directors to your board? International Finance Corporation. Disponible en: https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/c0fd02804af54e0badbbdbfe-70b6aa3/Media_Coverage_EB_Hartzler_WOB.pdf?MOD=AJPERES y consultado: 20/05/2020.
- Isidro, H., & Sobral, M. (2015). The effects of women on corporate boards on firm value, financial performance, and ethical and social compliance. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2302-9>.
- Jamali, D., & Mirshak, R. (2007). Corporate Social Responsibility (CSR): Theory and practice in a developing country context. *Journal of Business Ethics*, 72(2), 243-262. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9168-4>.

- Kang, H., Cheng, M., & Gray, S. J. (2007). Corporate governance and board composition: Diversity and independence of Australian boards. *Corporate Governance: An International Review*, 15, 194–207. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00554.x>.
- Konrad, A., & Kramer, V.W. (2006). How many women do boards need? *Harvard Business Review*, 84(12), 22. Disponible en: <https://hbr.org/2006/12/how-many-women-do-boards-need> y consultado: 12/05/2020.
- Larrieta-Rubín de Celis, I., Velasco-Balmaseda, E., Fernández de Bobadilla, S., Alonso-Alameida, M., & Intxaurburu-Clemente, G. (2015). Does having women managers lead to increased gender equality practices in corporate social responsibility? *Business Ethics: A European Review*, 24(1), 91-110. <https://doi.org/10.1111/beer.12081>.
- Liao, L., Lin, T., & Zhang, Y. (2016). Corporate Board and Corporate Social Responsibility Assurance: Evidence from China. *Journal of Business Ethics*, 150(1), 211-225. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3176-9>.
- Lin, T.-L., Liu, H.-Y., Huang, C.-J., & Chen, Y.-C. (2018). Ownership structure, board gender diversity and charitable donation. *Corporate Governance: The International Journal of Effective Board Performance*, 18(4), 655–670. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2016-0229>.
- Martínez, I., Arcas, N., & García, M. (2011). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. *Revista de Estudios Cooperativos* (105), 143-172. https://doi.org/10.5209/rev_rev.2011.v105.6.
- Marx, J. D. (2000). Women and human services giving. *Social Work*, 45(1), 27-38. <https://doi.org/10.1093/sw/45.1.27>.
- McGuinness, P. B., Vieito, J. P., & Wang, M. (2017). The role of board gender and foreign ownership in the CRS performance of Chinese listed firms. *Journal of Corporate Finance*, 42(1), 75-99. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2016.11.001>.
- Morgan Stanley (2016). The gender advantage: Integrating gender diversity into investment decisions. Morgan Stanley Smith Barney. Disponible en: <https://www.morganstanley.com/pub/content/dam/msdotcom/ideas/gender-diversity-toolkit/Gender-Diversity-Investing-Primer.pdf> y consultado: 14/05/2020.
- Nordberg, D. (2008). Some are more equal: The politics of shareholder activism. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1150130 y consultado: 11/05/2020.
- Post, C., Rahman, N., & Robow, E. (2011). Green governance: boards of directors' composition and environmental corporate social responsibility. *Business & Society*, 1, 189-223. <https://doi.org/10.1177/0007650310394642>.
- Prado Lorenzo, J. M., García Sánchez, I., & Gallego-Álvarez, I. (2009). Características del consejo de administración e información en materia de responsabilidad social corporativa. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, 141, 107-135. <https://doi.org/10.1080/02102412.2009.10779664>.
- Pucheta-Martínez, M. (2014). El papel del consejo de administración en la creación de valor en la empresa. *Revista de Contabilidad*, 18(2), 148-161. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.05.004>.
- Rose, C. (2007). Does female board representation influence firm performance? The Danish evidence. *Corporate Governance: An International Review*, 15(2), 404–413. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00570.x>.
- Samaha, K., & Dahawy, K. (2011). An empirical analysis of corporate governance structures and voluntary corporate disclosure in volatile capital markets: the Egyptian experience. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 7(1), 61-93. <https://doi.org/10.1504/ijaape.2011.037726>.
- Sethi, P., Rovenpor, J., & Remir, M. (2017). Enhancing the quality of reporting in corporate social responsibility guidance documents: The roles of ISO 26000, Global Reporting Initiative and CSR-sustainability monitor. *Business and Society Review*, 122(2) 139–163. <https://doi.org/10.1111/basr.12113>.
- Setó-Pamies, D. (2015). The Relationship between women directors and corporate social responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), 334-345. <https://doi.org/10.1002/csr.1349>.

- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2006). Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 danish firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55, 569–593. <https://doi.org/10.1108/17410400610702160>.
- Stephenson, C. (2004). Leveraging diversity to maximum advantage: the business case for appointing more women to boards. *Ivey Business Journal*, 69(1), 1-5. Disponible en: <https://iveybusinessjournal.com/publication/leveraging-diversity-to-maximum-advantage-the-business-case-for-appointing-more-women-to-boards/> y consultado: 14/05/2020.
- Tejedo-Romero, F., Ferraz Esteves Araujo, J.F., & Emmendoerfer, M.L. (2017). Corporate governance mechanisms and intellectual capital. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(65), 394-414. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i65.3024>.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102, 299-317. DOI: 10.1007/s10551-011-0815-z.
- Williams, R. (2003). Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42(1), 1-10. <https://doi.org/10.1023/A:1021626024014>.
- Williams, R. J., & Barrett, D. (2000). Corporate philanthropy, criminal activity, and firm reputation: is there a link? *Journal of Business Ethics*, 26(4), 341-350. <https://doi.org/10.1023/A:1006282312238>.
- Yasser, Q.R., Al-Mamun, A., & Ahmed, I. (2017). Corporate social responsibility and gender diversity: Insights from Asia Pacific. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24, 210-221. <https://doi.org/10.1002/csr.1400>.
- Zhang, J., Zhun, H., & Ding, H. B. (2013). Board composition and corporate social responsibility: an empirical investigation in the post Sarbanes-Oxley era. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 381-392. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1352-0>.