



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas para la  
responsabilidad social empresarial. Revisión sistemática de la  
literatura

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en administración

**AUTORA:**

Arestegui Cisneros, Xiommy Sujey (ORCID: 0000-0001-7220-5177)

**ASESORA:**

Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ  
2020

## DEDICATORIA

Ésta tesis se la dedico a mis tres hermanos menores, Emir, Jade y Bryan, quienes fueron mi mayor motivo en todo mi proceso académico a través de estos 5 largos años. Cada meta y propósito en mi vida lo cumpliré pensando siempre en ellos, ya que como su hermana mayor quiero que me vean como su ejemplo a seguir.

## AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dirigido a mi familia, ellos que me vieron crecer personal y profesionalmente, son las personas más importantes en mi vida y agradezco su apoyo incondicional, así mismo, a mis mejores amigos que los considero también como parte de mi familia.

Agradezco también a la Universidad Cesar Vallejo, que me acogió como parte de la familia Vallejiana, por la cual pase experiencias maravillosas dándome muchas oportunidades y permitiéndome conocer personas que jamás olvidaré.

Y para cerrar con broche de oro, le doy mi agradecimiento a mis docentes académicos de la escuela de administración, son personas a las que estaré eternamente agradecida ya que son ellos los que invirtieron su tiempo para que sus alumnos logren ser grandes profesionales a futuro por su pasión a la docencia y sus enseñanzas de calidad.

De corazón muchas gracias.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo de investigación	22
3.2. Protocolo y registro	22
3.3. Criterio de elegibilidad	23
3.4. Fuentes de información	24
3.5. Búsqueda	25
3.6. Selección de los estudios	25
3.7. Proceso de extracción de datos	26
3.8. Lista de datos	27
3.9. Riesgo de sesgo en los estudios individuales (orientación de artículo)	28
3.10. Síntesis de resultados	30
3.11. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
REFERENCIAS	44
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1: Registro de información.	23
Tabla 2: Lista de palabras claves.	24
Tabla 3: Resumen de revisiones sistemáticas sobre diversidad de género.	24
Tabla 4: Resultados de filtrado semiautomático y comprobación Manual.	25
Tabla 5: Artículos incluidos en el estudio.	26
Tabla 6: Marco teórico de aprendizaje.	27
Tabla 7: Riesgo de Sesgo.	29
Tabla 8: Heterogeneity Statistics.	33
Tabla 9: Random-Effects Model (k = 16).	34

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1: Prisma de proceso de extracción.	27
Figura 2: Prisma de proceso de extracción de datos reducido.	32
Figura 3: Forest Plot	33

## **Resumen**

El aporte de éste estudio fue relevante ya que al paso del tiempo hasta la actualidad se investigó el aporte que brindan las mujeres al laborar en grandes empresas y su impacto positivo al participar en diversas organizaciones. El estudio tuvo por objetivo analizar si la diversidad de género promueve la responsabilidad social empresarial al tomar decisiones estratégicas. Se basó en la metodología de revisión sistemática y fue planteado bajo el enfoque cuantitativo (metanálisis). Se usó la herramienta del Forest Plot para determinar la variabilidad de los 16 estudios investigados en el año 2020. Los resultados demostraron que el indicador global está por encima del 0.50 es decir el 0.75 y señaló que la probabilidad de que la variable diversidad de género gerencial tiene un efecto del 50% para que se apliquen en las organizaciones, es decir, todas las empresas que tengan en cuenta la diversidad de género como una variable indispensable para que promuevan la responsabilidad social empresarial es que va a tener un 71% de probabilidad de éxito, por lo tanto si se puede aplicar dentro de las empresas.

Palabras Claves: Mujeres, Empresas, Directivos.

## **Abstract**

The contribution of this study was relevant because over time we investigated the contribution of women working in large companies and their positive impact by participating in various organizations. The aim of the study was to analyze whether gender diversity promotes corporate social responsibility when making strategic decisions. It was based on the methodology of systematic review and was proposed under the quantitative approach (meta-analysis). The Forest Plot tool was used to determine the variability of the 16 studies researched in 2020. The results showed that the global indicator is above 0.50 or 0.75 and indicated that the probability that the variable gender diversity management has an effect of 50% to be applied in organizations, ie all companies that take into account gender diversity as an indispensable variable to promote corporate social responsibility is that it will have a 71% probability of success, therefore if it can be applied within companies.

Keywords: Women, Companies, Manager.

## I. INTRODUCCIÓN

Se debe ampliar esta variable de diversidad de género ya que es un tema que se le debe dar énfasis en la actualidad porque ha sido muy estudiada con el paso de los años dentro de la literatura corporativa al momento de tomar una decisión (Bastidas, et al, 2020, p.2). La diversidad de género suele ampliar los conocimientos de quien dispone de una empresa ya sea a nivel interno como externo. (Ritter, et al, 2019, p.3), así mismo, la presencia de las mujeres gerentes en las empresas son de gran relevancia en estos tiempos, ya que hay investigaciones que hablan sobre la diversidad de género e indican que la proporción de mujeres en puestos de dirección sigue estando significativamente subrepresentada (Pidani, et al, 2020, p.32).

Dada la importancia de que en los consejos administrativos haya diversidad de género y con ello esté representada por mujeres gerentes, llaman la atención a que se formule políticas (Issa & Fang, 2019, p.578) referentes a las responsabilidades sociales que ejercen las empresas, es decir, cuanto más fomenten la diversidad de género en el consejo de las empresas, inclusive en las pequeñas y medianas empresas (Tran, 2020, p.137) la rentabilidad, así como el desempeño social y ambiental incrementaran (Bastidas, *et al*, 2020, p.3), es por ello que hoy en día la diversidad de género está tomando impulso en base a que algunos países están adoptando normas obligatorias para la presencia femenina en la gestión del sector privado (Dani, *et al*, 2019, p.160)

En vista de que la diversidad de género gerencial da un efecto positivo en las empresas, es importante decir que hay estadísticas que demuestran que existen áreas de oportunidad para lograr llegar a la equidad de género en el puesto directivo del sector empresarial (Bastidas, *et al*, 2020, p.2). Los problemas de responsabilidad social y ambiental que se presentan hoy en día es principalmente por sus ejecutivos de gestión y la débil gobernanza en la junta directiva (Ismail & Ltiff, 2019, p.31), así que según bases teóricas de distintos investigadores, es importante decir que la representación de las mujeres líderes ha ido creciendo con el tiempo y que en los puestos de dirección lo representan tanto las mujeres al igual que los hombres (Griffiths, *et al*, 2019, p.33). Se ha mostrado el rendimiento de varias empresas de distintos países al fomentar la diversidad de género gerencial

y la diversidad étnica y como éstas se relacionan positiva y significativamente con el desempeño de los empleados (Zhuwao, *et al*, 2019, p.2)

*La diversidad de género* en los diversos ámbitos es más evidente desde el punto de vista de los antecedentes y la experiencia, por lo que se analizaron el registro de varios mercados europeos en la que indican que las mujeres aún son las más superadas por los hombre dentro de las juntas administrativas de grandes empresas que cotizan en la bolsa de todos los países de la unión europea. Esto indicaba que Italia (2,1%) y Alemania (7,8%) eran los menos defensores de la diversidad de género. (Giovinco, 2014, p.66), entonces, los diversos pensamientos que tienen tanto los hombres como las mujeres están vinculadas a diversas características como la innovación, la creatividad, y el saber resolver problemas de manera óptima de las personas cuya responsabilidad es tomar decisiones estratégicas y operativas (Iacoviello, *et al*, 2015, p.1385), por ello, la diversidad es generalmente aceptada como un factor estratégico del negocio porque aporta a la agilidad, la innovación y dirección de la organización hacia las necesidades de los clientes (Haldar, *et al*, 2015, 573).

*El porcentaje de mujeres gerentes* es singularmente importante por lo que incluso superan a los hombres en los giros de servicio, sobre todo los sociales con un porcentaje del 67.7% así como en hoteles y restaurantes 59.3% (Kuper, 2020, p.433) y dentro de las empresas ha sido de gran relevancia para el desempeño de las mismas, particularmente en las empresas estadounidenses la participación de las mujeres gerentes aumentó de manera significativa en los últimos 50 años (Thams, *et al*, 2018, p.131) y dentro de todos esos años se han aplicado distintas estrategias considerando diversas dimensiones para cumplir con la responsabilidad social, por ello, la representación de las mujeres gerentes dentro de la sala de juntas brinda óptimas mejoras y legitimidad a la empresa (Kilic & Kuzey, 2016, p.436) además, el porcentaje de mujeres directoras en escuelas determinadas es mayor, su acenso dentro de ellas es dificultoso pero fueron aceptados y aquellas escuelas con necesidades educativas y sociales fueron conducidas por mujeres, (Billorou, 2015, p.11) por lo que es razonable responsabilizar a las directoras que adquieran la responsabilidad social empresarial con mayor firmeza que los directores varones (Hyun, *et al*, 2016, p.6).

La *independencia de la junta* se representa por el porcentaje de directores independientes sobre el total de directores de la junta (Martinez, *et al*, 2020, p.9), por otro lado, se llama independencia de la Junta por la relación entre el número de directores independientes (que para preservar su reputación en el mercado son los que tienen los incentivos para llevar a cabo de manera eficaz una supervisión en la protección de los intereses de los accionistas) y el número total de directores (Khaw & Liao, 2018, p.88) y para predecir el porcentaje de participación femenina en la junta administrativa se requieren instrumentos como la independencia de la junta, la estructura de liderazgo y el número de comités permanente (Ben-amar, *et al*, 2017, p.376). Los directores que son independientes dentro de la empresa y forman parte de la junta administrativa podrían motivar a la dirección a aumentar el nivel de informes voluntarios de responsabilidad social empresarial que la diversidad de género influye para la mejora de su reputación y ésta se mide como una variable ficticia igual a 1 si hay presencia de un miembro independiente en la junta y 0 de no ser así. (Al Fadli, *et al*, 2019, p.36).

El total de número de registros de los directores corresponde a la *participación de mujeres gerentes en la junta administrativa* (tamaño de la junta), por lo tanto las empresas que tienen menos probabilidades de aceptar proyectos arriesgados son las más pequeñas porque al tener directores más independientes genera una mayor supervisión, (Khaw & Liao, 2018, p.84) es por ello que se espera que el tamaño de la junta de efectos positivos al hacer el nombramiento de las mujeres directoras (Ben-amar, *et al*, 2017, p.377) y con ello que las grandes empresas sean partícipes en las actividades de responsabilidad social ya que el tamaño de la junta se mide con la cantidad total de participantes dentro de la junta (Yaseen, *et al*, 2019, p.4). El Instituto de Investigación de Credit Suisse indicó que de 2.360 empresas cotizadas en todo el mundo dentro del rango años 2005-2011, las acciones de las empresas que tienen al menos una mujer gerente en el consejo administrativo tuvo un mejor rendimiento del 26% en comparación con las demás. (Iacoviello, *et al*, 2015, p.1385).

La *edad de la organización* influye en la productividad y ésta puede verse afectada debido a que muchas empresas nuevas tienen, probablemente, estructuras organizativas menos formalizadas que pueden darle ventaja de manera eficaz aprovechando la fuerza de trabajo diversa como la creatividad y la innovación

por lo que siendo la edad de la organización una variable de control, el estudio indicó 1% no significativo en cuanto a la variación de la productividad de los empleados (Luanglath, *et al*, 2019, p.78) y en promedio, las diversidades de tamaño de la junta, la edad y la experiencia aumentan las dimensiones generales de la responsabilidad social de las empresas. (Yaseen, *et al*, 2019, p.6). La edad de la compañía según investigaciones anteriores recopiladas indica que es más probable que las organizaciones más antiguas nombren directoras debido a una mayor visibilidad y escrutinio públicos (Thams, *et al*, 2018, p.136).

*El rendimiento de los activos* suele ser positivo cuando las mujeres gerentes tienden a laborar en las juntas de las empresas y ésta suele tener óptimos resultados con una mayor rentabilidad para los accionistas, (Lu & Herremans, 2019, p.1455) y probablemente las empresas con rentabilidad inviertan en la sostenibilidad de las actividades que planteen, (Birindelli, *et al.*, 2019, p.1490) la diversidad de la Junta está positivamente asociada con el rendimiento de los activos de la empresa, pero hay estudios que no lo toman en cuenta, algunos estudios suelen medirlo a través de dos variables, el beneficio contable y el valor del mercado y el valor contable del patrimonio,. (Routray & Bal, 2016, p.113).va a depender que el rendimiento de los activos influyan para bien en un futuro, siempre y cuando la directiva en este caso mujeres gerentes tomen la mejor decisión.

El propósito por la cual se realizó este trabajo de investigación consta de hechos detectados en la actualidad, tales como la toma de decisiones estratégicas que la diversidad de género de una empresa aplica para promover la responsabilidad social, es por ello que deben recalcar los tipos de justificaciones tales como: teórico, social y metodológico.

La justificación es responder una pregunta, es decir, es el “porque” de toda la investigación, porque hay que considerar ésta y no otra (Montes & Montes, 2014, p.95).

Según los autores de la justificación en la investigación es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el para qué del estudio o porqué debe efectuarse) la mayoría de las investigaciones se ejecutan como propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización.

La justificación metodológica se toma en cuenta cuando en un estudio se creará un instrumento nuevo para recolectar o analizar datos, y se planteará formas de experimentar una o más variables con una nueva metodología, o también estudiar de la mejor forma la determinada población. (Hernández, *et al*, 2014, p.71) así como, consiste en explicar el problema y objeto de la investigación, la muestra o población objeto de estudio, las técnicas que se van a emplear en la recogida de datos y porque y para que se va a utilizar cada una de ellas (Hernández & Bautista, 2017, p.242).

El trabajo de investigación se basa en autores de artículos científicos y que pasan por un filtro para que puedan brindar información precisa específicamente en el tema de diversidad de género gerencial, su enfoque es cuantitativo y está bajo la metodología de revisión sistemática de la literatura. Por tal motivo se considera de gran importancia que en los próximos estudios se centren en fomentar la diversidad de género gerencial en las empresas para promover la responsabilidad social empresarial.

La justificación teórica debe ser sustentada por un conjunto de teorías ya que este mira hacia la necesidad de que todo proyecto de investigación tenga un fundamento que avalen la propuesta de investigación (Montes & Montes, 2014, p.107) que pueda explicar la temática propuesta y que justifique la metodología que se pretende utilizar, además de reafirmar la propia orientación teórica (Hernández & Bautista, 2017, p.242).

El proyecto de investigación busca servir de base a futuros investigadores, por ello se buscó demostrar sus variables en el desarrollo del marco teórico con el fin de mostrar evidencias de otras investigaciones que estudian éste tema de diversidad de género gerencial en particular para determinar que tanto promueve dentro de las empresas que emplean responsabilidad social y ambiental para que así la sociedad salga beneficiada y la teoría brindada sea fundamental en aquellas personas que requieran profundizar más el tema.

La justificación social tiene un factor determinante que es también su relevancia para el conocimiento del fenómeno de que se trate y para la acción, es decir, el interés por la cual se hace la investigación y su utilidad para su respectiva acción (Montes & Montes, 2014, p.124) así como, afirman que los estudios investigados tienen el beneficio de solucionar problemas que perjudican a un grupo

social y su trascendencia para la sociedad es traspasar el límite de lo cotidiano y lo tradicional. (Ñaupas *et al.* 2014 citado en Fernández, 2020, p.71).

El presente trabajo de investigación refleja información concreta, que busca que los directivos y miembros de las organizaciones de diferentes sectores puedan considerar importante la variable diversidad de género gerencial con el fin de que esta palabra evolucione al paso del tiempo y así estar en un mundo igualitario que buscan el bienestar social y ambiental.

Seguidamente, los objetivos del trabajo de investigación señala lo que el investigador se ha propuesto a examinar panorámicamente la diversidad de género gerencial que ha ido evolucionando a lo largo de los años, es por ello que se centra en tener un objetivo general y específicos respectivamente:

*Primera: Analizar si la diversidad de género promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas al tomar decisiones estratégicas.*

*Segunda: Analizar si el porcentaje de mujeres gerentes promueven las actividades de responsabilidad social en las empresas al tomar decisiones estratégicas.*

*Tercera: Analizar si la independencia de la junta promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas al tomar decisiones estratégicas.*

*Cuarta: Analizar si la participación de las mujeres gerentes en la junta administrativa promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas al tomar decisiones estratégicas.*

*Quinta: Analizar si la edad de la compañía promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas al tomar decisiones estratégicas.*

*Sexta: Analizar si el rendimiento de los activos promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas al tomar decisiones estratégicas.*

## II. MARCO TEÓRICO

Para continuar con la investigación se han considerado en los antecedentes a distintos investigadores internacionales de artículos científicos, las cuales se menciona en los siguientes párrafos:

Mousa (2020). Su objetivo fue investigar la relación que tiene la diversidad de género con la inclusión organizacional, y si estos generan felicidad en el lugar de trabajo, Su enfoque fue cuantitativo y el autor decidió emplear un análisis jerárquico de regresión múltiple teniendo una muestra de 960 académicos y como resultado obtuvo un coeficiente de correlación de 0.362. Concluyo y confirmó que la diversidad de género, la gestión de la diversidad y la inclusión en la organización pueden llegar a generar felicidad en el puesto de trabajo. Los resultados de este artículo mostraron que existe una relación entre la diversidad de género y las percepciones de la gestión de la diversidad ( $t=-320$ ,  $P<0.05$ ). Para las mujeres académicas la media es de 3,88 y de los hombres 3,20 y la desviación estándar es 0,80 para las mujeres y para los hombres 0.68 por lo que indican que las mujeres académicas tienen más inclinación por las políticas de diversidad en sus universidades que sus colegas. La autora considera óptimo recomendar que los investigadores de recursos humanos se relacionen con académicos/investigadores de políticas públicas, sociología y humanidades para dar un conocimiento más profundo del tema y generar más investigaciones trans-disciplinarias o multidisciplinarias.

Bastidas, Briano & García (2020). Su objetivo fue analizar la relación que tiene la diversidad de género en el consejo y la adopción de prácticas de responsabilidad social empresarial de las empresas cotizadas en Colombia y México. Su enfoque fue cuantitativo y utilizaron un panel de datos no balanceado, índice que agrupa las dimensiones económica, social y ambiental, tomando como referencia principal la versión G4 del global reporting initiative, trabajó con 50 empresas y como resultado obtuvo un coeficiente de correlación de 0.80. Concluyó que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impactó más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países. Haciendo referencia a la diversidad de género, se tomó en cuenta que la participación femenina en posiciones estratégicas en Colombia promovió una

mayor participación de mujeres ya que tienen un 10% mientras que México un 4% y las mujeres que ocuparon el cargo en dirección son del 11.6% en Colombia y en México son 6.9% ( $p=0.01$ ). Los autores recomendaron para futuras líneas de investigación, ampliar la muestra a otros países, integrar un mayor espacio temporal y estudiar empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en Bolsa y a otros sectores como el bancario.

Ismail & Ltiff (2019). Su objetivo fue examinar la relación entre la diversidad de los consejos de administración y las prácticas de sostenibilidad de la empresa. Se basaron en un enfoque cuantitativo y usaron un modelo de clasificación de sostenibilidad mejorado que reemplaza al actual DataStream, tuvieron una muestra de 38 empresas y 0.948 fue el resultado que obtuvieron como coeficiente de correlación. Concluyeron que tanto las mujeres directoras y las directoras independientes fueron vinculadas negativamente con las prácticas de sostenibilidad de la empresa. Se mostró una fuerte correlación entre la puntuación de responsabilidad social empresarial y la puntuación combinada del responsabilidad social empresarial, según la cual  $r=0.948$  y  $p\text{-value}=0.000$ , significa que hay una fuerte relación entre las capacidades o competencias de la junta directiva y las prácticas de sostenibilidad de la empresa. Los autores recomendaron que aunque Malasia ha iniciado a imponer a las empresas que cotizan en bolsa la obligación de presentar informes de sostenibilidad a partir del año 2016, debe haber avance optimista hacia el desarrollo sostenible de nuestra nación.

Thams, Bendell & Terjesen (2018). Su objetivo fue explorar los antecedentes de la presencia de la mujer dentro de los consejos de administración de las empresas. Su enfoque fue cuantitativo y utilizaron governance metrics international, una fuente de datos que recopila anualmente información de gobernanza su muestra fueron 13.568 observaciones en 49 estados y su coeficiente de correlación fue 0.30. Concluyeron que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras. El artículo mostró que la independencia de la junta directiva ( $p < 0,001$ ), la concentración de la propiedad ( $p < 0,01$ ), la edad de la empresa ( $p < 0,001$ ) y la edad media de las mujeres por estado ( $p < 0,1$ ) se relacionaron positivamente con la representación femenina en la junta directiva.

Recomendaron a los futuros investigadores a que examinen otros contextos de firm y extiendan la información brindada.

Luo, Xiang & Huang (2017). Su objetivo fue analizar la manipulación de las actividades reales e investiga si las directoras de las juntas directivas afectan a la manipulación de las actividades reales de los directivos. El enfoque fue cuantitativo y usaron reformas de la estructura de las acciones divididas, porque crea un efecto de alineación de incentivos que induce a los grandes accionistas y a las juntas a vigilar activamente la manipulación de las actividades reales de los directivos, su muestra fue de 1680 empresas y 0.631 fue su coeficiente de correlación. Concluyeron que la diversidad de género en las juntas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales y proporcionaron así a los interesados informes de ganancias de mayor calidad. Los resultados indicaron que aunque las directoras todavía están sub-representadas en todo el mundo, China ha logrado grandes avances en el aumento de la participación femenina en las juntas. Sin embargo, en promedio, las mujeres directoras poseen apenas el 0,1% de las acciones de las empresas, lo que refleja las severas restricciones de China a los sistemas de compensación basados en acciones. Recomendaron para la futura investigación que pongan a prueba los argumentos y conclusiones en diversos contextos.

Muhammad, *et al.*, (2018). El objetivo fue explorar si la responsabilidad social de las empresas influye en la relación entre la diversidad de género y el desempeño. Se basaron a un enfoque cuantitativo y usaron la regresión del mínimo cuadrado ordinario, usaron una muestra de 4257 observaciones en un periodo de tiempo y 0.60 fue su coeficiente de correlación. Su conclusión estuvo direccionada a los inversores, en la que muestra que la existencia de directoras en la junta pueden mejorar el rendimiento, y en los reguladores, en la que aconsejan a los responsables políticos que tomen más énfasis a la diversidad de género en la sala de juntas. El artículo empezó por hacer una regresión del rendimiento de empresa en la sala de juntas sobre la diversidad de género. El coeficiente de proxy de diversidad de género de la sala fue positivo y tuvo un nivel de significancia del 5% ( $\beta = 0,3406$ ,  $p < 0,05$ ), por lo tanto, se apoya la primera hipótesis de que la diversidad de género en la sala tiene un efecto positivo en el desempeño de las

empresas. El resultado tiene coherencia con estudios anteriores y apoya a los roles de género porque consideran que las directoras son más flexibles, lo que hace que haya una mejor capacidad para manejar situaciones inciertas, además de entender mejor a los clientes y los mercados de comparación con los hombres, esto conduce a una mejora en el desempeño de firm y el capital humano, ya que las características individuales están correlacionadas con su producción, y los individuos creativos son un activo que conduce a mejoras en el desempeño de firm. Recomendaron dividir las difusiones de la responsabilidad social en partes e investigar la relación detallada entre la diversidad de género y cada categoría de desempeño de la responsabilidad social empresarial.

Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad (2019). Su objetivo fue investigar la influencia de la diversidad de los consejos de administración en el desempeño de la responsabilidad social de las empresas. Su enfoque fue cuantitativo y usan el CAC All-Tradable se calcula en tiempo real y se emite cada quince segundos su muestra fue de 89 empresas que cotizan en la bolsa de Francia con un coeficiente de correlación de 0.76. Concluyeron que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas. Los resultados indicaron que cuando la diversidad de la junta administrativa se mide en función del género, el impacto es positivo y significativo para los empleados de la responsabilidad social empresarial a un 1%. Los estudios mostraron que la diversidad de los consejos de administración está asociada de manera positiva con la responsabilidad social empresarial en general y negativamente con las preocupaciones de la misma. Recomendaron que, los estudios futuros podría investigar sobre aquellas empresas que le dan relevancia a la diversidad de los consejeros de administración.

Ben-amar, Chang & Mcilkenny (2017). Tuvo por objetivo investigar la relación entre la representación femenina en los consejos de administración y la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático. Su enfoque fue cuantitativo y usaron el Índice de la Junta Spencer Stuart del Canadá, que evalúa las prácticas de gobernanza empresarial tienen una muestra de 100 empresas y un coeficiente de correlación de 0.33. Concluyeron que, la participación de las mujeres en las juntas está relacionada positivamente con la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático. La junta directiva tiene en promedio doce directores, de

los cuales el 80% son independientes de la dirección. El promedio de las mujeres que ocupan los puestos de la junta en las empresas es de 16% y de la puntuación de diversidad de género de Blau fue de 0,25. El 91% de la muestra al menos se ha nombrado a una mujer en el consejo administrativo, un 27% de al menos tres mujeres directoras y un 14% de la muestra si en caso toman el puesto de presidente y director general ocupado por la misma persona. Recomendaron, que fomenten la diversidad de género porque aumenta la eficacia de la junta en la gestión de los interesados y promueve la adopción de iniciativas de sostenibilidad.

Curşeu, Chappin & Jansen (2018). El objetivo en este documento fue analizar la mediación en el que la calidad de los debates de grupo media el impacto de la diversidad de género y la motivación del grupo en la eficacia del aprendizaje en colaboración. Su enfoque fue cuantitativo, presenta estadísticas descriptivas y las correlaciones de las variables, su muestra fue de 118 grupos pequeños y un coeficiente de correlación de 0.748. Su conclusión fue que la calidad de la discusión media plenamente los efectos y autoevaluaciones en el rendimiento pero la diversidad de género en el rendimiento del grupo solo esta mediado parcialmente por la calidad de discusión. La primera hipótesis de este artículo fue apoyada ya que los resultados revelan la asociación indirecta entre la proporción de mujeres y el rendimiento del grupo mediado por la calidad de la discusión del grupo (Tamaño del efecto indirecto = 0,15; SE = 0,07, CIlow = 0,03; CIhigh = 0,35). Por otro lado, el efecto directo de la proporción de mujeres en el rendimiento del grupo es significant (B = .56, SE = .23, p = .02). Por lo tanto, se concluyó que la calidad de los debates es el mediador entre la relación de la proporción de mujeres y el rendimiento del grupo. Indicaron que sería recomendable incluir diferentes factores relacionados con la eficacia el aprendizaje en colaboración ya que es muy pertinente y necesario para ampliar el estudio.

Mouakhar, Kachouri, Riguen & Jarboui (2020). El objetivo fue examinar experimentalmente como los resultados de la sostenibilidad moderan la relación entre la evasión fiscal y la responsabilidad social de las empresas mediante la diversidad de género en la junta. Su enfoque fue cuantitativo y se basó en un modelo de ecuación estructural además, construyeron un índice agregado de la sostenibilidad de desempeño usando los puntajes anuales ambientales, sociales y económicos obtenidos de Thomson Reuters-ASSET 4, su muestra fueron 300

empresas británicas y 0.70 fue su coeficiente de correlación. Concluyeron que el desempeño referente a la sostenibilidad modera la relación entre la responsabilidad social y la evasión fiscal. El resultado indicó que la evasión fiscal fue un indicador de la cultura empresarial que se asocia con la falta de responsabilidad social empresarial. Para el análisis de los compromisos de responsabilidad social empresarial con el desempeño de sostenibilidad se incluyó una nueva variable independiente de ambos. Así mismo, indicaron que el coeficiente estimado de la responsabilidad social empresarial permanece prácticamente inalterado ( $\beta = -0,014$ ,  $p < 1$  por ciento) mientras que el nuevo término de interacción responsabilidad social empresarial por desempeño de sostenibilidad tiene un coeficiente positivo y significativo ( $\beta = 0,031$ ,  $p < 5$  por ciento), como lo predijeron. Recomendaron investigar la relación entre la responsabilidad social, el desempeño y la evasión de impuesto de sociedades.

Eunmi & Jiwook (2018). El objetivo de este artículo fue examinar la manera en que las organizaciones locales responden a la norma mundial de la responsabilidad social de las empresas, poniendo énfasis en el caso de la diversidad de género en el lugar de trabajo en Japón. El enfoque es cuantitativo y utilizaron datos de panel de 829 prominentes empresas japonesas que cotizan en bolsa desde 2001 hasta 2009, su muestra fue de 829 empresas y su coeficiente de correlación 0.708. Concluyeron que tanto la inversión extranjera como la influencia de los gerentes de responsabilidad social empresarial y de relaciones con los inversores aumentaron el número de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos. El resultado de este análisis fue la tasa de nombramientos de mujeres directoras; las estimaciones del coeficiente exponencial (es decir,  $[\exp(\beta) - 1] \times 100$ ) pueden interpretarse como el cambio porcentual en la tasa asociada a un cambio de una unidad en una variable explicativa determinada. Recomendaron que los futuros estudios de difusión y desvinculación deberían centrarse en la interacción entre los niveles, por ejemplo, mundial y local.

Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero (2019). El objetivo de este estudio fue investigar si la diversidad de género de las juntas directivas influye en la presentación de informes sobre la responsabilidad social de las empresas en Jordania, donde no existen requisitos reglamentarios de equilibrio de género en las juntas directivas. Su enfoque fue cuantitativo, se utilizó un método de análisis del

contenido para evaluar el índice de presentación de la información sobre la responsabilidad social de las empresas en los informes anuales, su muestra fue de 800 empresas y obtuvo como resultado 0.410 en su coeficiente de correlación. Concluyeron que la presencia de mujeres directoras en la junta parece desempeñar un papel importante para mejorar el cumplimiento de las mejores prácticas de gobernanza empresarial. Estos resultados constituyeron una motivación para que las empresas consideren el equilibrio de género en los consejos de administración. Además, esos resultados reforzaron la adopción de decisiones de los organismos reguladores en los países en que se han adoptado políticas para aumentar la representación femenina en los consejos de administración de las empresas. Recomendaron que, la inclusión de prácticas de equilibrio entre los géneros en los consejos de administración puede aumentar el nivel de las prácticas de presentación de informes sobre la responsabilidad social de las empresas ya que en los países no existe ese tipo de reglamentación.

Birindelli, Iannuzzi & Savioli (2019). Su objetivo fue analizar el impacto de las mujeres líderes en el desempeño ambiental. Su enfoque fue cuantitativo y se utilizó la metodología de los efectos aleatorios de mínimos cuadrados en dos etapas, su muestra fue de 96 empresas y su coeficiente obtuvo un resultado de 0.50. Las conclusiones mostraron no sólo que prestar atención a la diversidad de género proporciona una base sólida para las prácticas ambientales sólidas, sino también que los consejos de administración equilibrados en cuanto al género son importantes para el desempeño ambiental. Los resultados indicaron que existe una relación no lineal entre las mujeres directoras y el desempeño ambiental de los bancos y que las mujeres directoras generales desempeñan un papel estratégico en la configuración de esta relación, al confirmar la perspectiva de la homofilia para el sector bancario, por ello, la diversidad de género de los líderes es un importante impulsor de la sostenibilidad ambiental en los bancos, que participan cada vez más en las cuestiones ambientales, ya sea directamente, como empresas, o indirectamente, a través de su actividad crediticia. Recomendaron para las futuras investigaciones analizar la contribución de las mujeres en otros puestos de alto nivel como las directoras independientes o externas, así como ampliar la muestra para analizar otras zonas geográficas (América y Asia), y otras instituciones financieras (bancos más pequeños).

Lu & Herremans (2019). El objetivo fue investigar si la diversidad de género en la junta directiva de los Estados Unidos está asociada con el desempeño ambiental de las empresas. El enfoque fue cuantitativo, utilizaron firmas dominantes que consistían en el índice compuesto, la muestra fue de 837 empresas del mercado de Estados Unidos y el coeficiente de correlación fue 0.50. El índice compuesto combinó el S&P 500, el S&P MidCap 400 y el S&P SmallCap 600, que cubre el 90% de la capitalización del mercado de los Estados Unidos. La conclusión se basó que la diversidad de género está positivamente asociada con los puntajes de desempeño ambiental de las empresas, principalmente en las industrias de mayor impacto ambiental, entonces, esta investigación proporcionó una valiosa dirección para aquellas empresas que trabajan para mejorar tanto la diversidad de género de sus juntas directivas como su desempeño ambiental. El estudio encontró un vínculo positivo entre la diversidad de género y el desempeño ambiental de las empresas, lo que permite comprender los resultados mixtos de los estudios anteriores. Después de utilizar la gestión de desempeño social para mitigar las diferencias en las características de las empresas y de utilizar pruebas de endogeneidad, este estudio proporcionó pruebas de que la diversidad de género está positivamente relacionada con el desempeño ambiental. Recomendaron para investigaciones futuras investigar si los mismos hallazgos se producen en jurisdicciones con diferentes entornos institucionales, especialmente los sistemas de cupos obligatorios frente a los voluntarios.

Routray & Bal (2016). El objetivo del estudio fue averiguar el posible efecto de la composición del consejo y la diversidad de género en el desempeño de la empresa. Su enfoque fue cuantitativo y utilizaron las Nifty 200 empresas, clasificadas en función de la capitalización del mercado de la Bolsa Nacional de Valores e incluye empresas de capitalización alta y media, como el conjunto de datos de inicio, su muestra fue de 162 empresas y su coeficiente de correlación fue 0.70. Concluyeron que con la dualidad de la dirección general, la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa, mientras que en el caso de la dualidad de la dirección general no se convierte en una variable significativa. La composición de la junta (independencia de la junta) es una variable insignificante en el caso del desempeño contable. Cuando el desempeño de la empresa se mide a través del valor de

mercado, ambas variables resultan ser estadísticamente insignificantes. Los resultados mostraron que tomando todos los datos (sin dividir en grupos), se encuentra que el tamaño de la junta se asocia positivamente con el valor de mercado y la proporción del valor contable y es estadísticamente significativa. La limitación de la investigación fueron los datos, que consisten sólo en el año 2014. Tomar un período de más de 1 año tendría una mejor consistencia en el resultado. Recomendaron que los datos de las empresas bancarias y financieras no han sido considerados en este estudio, sólo se estudian dos componentes del gobierno y la investigación puede ser ampliada tomando otros factores de gobernanza en el modelo.

Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques (2016). El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la diversidad de género en la gestión y el rendimiento de la empresa. El enfoque fue cuantitativo y utilizaron un conjunto de datos de archivo reunidos por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social de Portugal, la muestra que trabajó fue de 1564 empresas y su coeficiente fue 0.05. Concluyeron que mientras las empresas vayan más allá de la representación simbólica, los resultados del estudio proporcionaron un estímulo para iniciar programas para desarrollar y retener a las mujeres directivas. Es importante señalar que el marco conceptual introducido capta los efectos de la gestión de la diversidad de género en el desempeño de las empresas en toda la gama de niveles de diversidad factibles. Los resultados de los datos de los paneles longitudinales de las empresas de servicios financieros de Portugal sugirieron que los efectos de la gestión de la diversidad de género en el desempeño de las empresas se captan mejor mediante una función no lineal con dos puntos de ruptura. Los correspondientes resultados generales de rendimiento de la empresa dependieron del nivel de la diversidad de género en la gestión. Se alienta a que en el futuro como recomendación se realicen investigaciones que permitan identificar las empresas para examinar empíricamente los efectos moderadores conexos.

Para comprender mejor la variable y el contenido se ha tomado como referencia a distintos teóricos de los artículos científicos que nos permitan dimensionar y ordenar de forma más precisa la variable de estudio. Así que, los siguientes autores nos brindaran una definición sobre la variable diversidad de género y los factores

porcentaje de mujeres gerentes, independencia de la junta, participación de las mujeres gerentes, edad de la organización, rendimiento de los activos.

La diversidad de género se definió por la presencia de al menos una mujer en el puesto de liderazgo, así como, en el consejo administrativo, ésta muestra la responsabilidad social corporativa y fomenta la creatividad al momento de tomar decisiones. En la empresa la representación femenina es también entendida como diversidad de género ya que no solo es representada exclusivamente por varones (Mendoza, *et al*, 2018, p.2). También se dice que la diversidad de género está agrupada dentro de la diversidad superficial, tanto los hombres como las mujeres asumen responsabilidades distintas porque en la mayoría de veces coincide en experiencias de vida y expectativas parecidas, y generalmente, la diversidad de pensamiento. Éste grupo de personas se interrelacionan y aprenden mucho entre si ya que tienen pensamientos diversos (Gabaldon & Gimenez 2020, p.120), por lo tanto la diversidad de género se define como el grado de heterogeneidad o diferencias dentro de un grupo de individuos del género masculino y femenino. Éstos grupos por lo general conlleva a un mejor desenvolvimiento de pensamientos ya que los géneros y las costumbres de ambos son muy distintas (Romero, *et al*, 2017, p.124).

La diversidad de género es importante para las empresas grandes y pequeñas, todo va a depender de lo que plantee la alta gerencia tomando decisiones estratégicas que logren promover la responsabilidad social empresarial y con la misma se minimicen riesgos para que así aumente la efectividad, así como compartir diversas perspectivas interrelacionándose entre sí para cumplir los objetivos que la empresa plantee. La diversidad de género es una importante gestión estratégica dentro de las juntas administrativas (Muhammad, *et al*, 2018, p.2), además al generar dichas estrategias permite que la gestión se haga de manera eficaz y así se prevé algún tipo de riesgo que se presente dentro de la empresa (Mouakhar, *et al*, 2020, p.312), es por ello que al detectarse una buena gestión en la alta gerencia, la diversidad de género en las empresas suelen vincularse más al desempeño organizacional. (Lu & Herremans, 2019, 1450).

Diversos estudios muestran que la diversidad de género cumple una función importante dentro de las empresas tomando decisiones estratégicas que permitan el rendimiento de los objetivos. La diversidad de género en las juntas

administrativas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales, (Luo, *et al*, 2017, p.163), así mismo se afirma la teoría ya que se afirma que la diversidad gerencial se considera como un mecanismo que influye en el mejoramiento de la responsabilidad social empresarial (Yassen, *et al*, 2019, p.9).

El porcentaje de mujeres gerentes es la comparación de cifras pequeñas o grandes de mujeres con las de varones que ejercen diversos puestos en la junta, como si se contrastara la representación de directivas con la participación femenina en el mercado laboral. (Barberá, *et al*, 2000 p.46) la proporción de mujeres dentro de un nivel jerárquico es el número que disminuye o aumenta en una misma categoría. (Pino, *et al*, 2018, p.182) la proporción de las mujeres en los cargos directivos es la agrupación del más bajo nivel de enseñanza de forma mayoritaria y éstas van disminuyendo cuando los niveles suelen aumentar. (Llorent & Cobano, 2017, p.245).

Estudios muestran que al haber un buen porcentaje de mujeres gerentes en las empresas, estas son consideradas las más éticas del mundo ya que en años anteriores hasta la actualidad las cifras del porcentaje de mujeres gerentes han aumentado (Ben-amar, *et al*, 2017, p.373) y por ello se hacen nombramientos de mujeres directoras por la capacidad que tienen en desempeñarse dentro de su centro laboral. (Eunmi & Jiwook, 2018, p.425). Un mínimo número de mujeres en la junta directiva puede no ser una influencia suficiente para que se tomen decisiones dentro de la empresa (Alazzani, *et al*, 2019, p.289).

La importancia de que haya un buen porcentaje de mujeres gerentes en las empresas es que la formación de humanidades arroja efectos positivos para la empresa porque un director general tiene la capacidad de hacer políticas sabias de responsabilidad social empresarial, además de que las características personales de las mujeres gerentes es primordial en la toma de decisiones (Azam, *et al*, 2019, p.1276). Normalmente aquellas empresas que realizan donaciones caritativas son porque cuentan con más mujeres gerentes en la junta administrativa y no se compara con aquellas empresas que tienen menores mujeres gerentes (Abdul & Mustafa, 2016, p.285), por lo tanto, las empresas al querer hacer prácticas de responsabilidad social empresarial, es recomendable que las mujeres asuman el

puesto porque tienen más probabilidades de ser especialistas en apoyo. (Dang, *et al*, 2014, p.493)

La independencia de la junta es en consecuencia el aumento de la capacidad de la junta administrativa que posiblemente contribuya al aumento del número de directores con independencia que logra a la larga mejorar el rendimiento de la empresa referente a la responsabilidad social empresarial. (Hyun, *et al.*, 2016, p.5). La independencia es el porcentaje de directores independientes de la junta y este afecta las prácticas de divulgación voluntaria y ésta es como un instrumento para pronosticar la participación de mujeres en la junta administrativa. (Ben-amar, *et al.*, 2017, p.376).

La presencia de directoras independientes mujeres se hayan en una asociación con el desempeño de una empresa positivamente significativa (Yu-hui, 2020, p.1), por ejemplo, en algunos sectores se presencian más mujeres gerentes que en otras como el sector hotelero ya que hay estudios que afirman que la importancia de la no dualidad de los directores generales y la independencia de la junta administrativa mejora notablemente la eficiencia del sector, por otro lado la industria manufacturera muestra que las juntas administrativas son más efectivas cuando impulsan efectividad cuando se encuentra un alto índice de miembros independientes. (Gutierrez & Fernandez, 2020, p.5), por eso, indican que una mayor diversidad da la posibilidad de que incremente la independencia del consejo administrativo ya que las mujeres gerentes se inclinan a proceder en hacer preguntas que no harían los directores varones. (Gordini & Rancati, 2017, p.80).

Una mayor diversidad puede promover la independencia de la junta, ya que las mujeres tienen más tendencia a hacer preguntas que no harían los directores varones. (Adusei, *et al*, 2017, p.2). Dentro de las empresas es considerable tomar en cuenta la independencia de la junta sobre todo si aplican la diversidad de género así no vinculan sus temas personales directamente con la empresa y no generan algún conflicto ya que al no relacionar temas propios con la empresa los directivos independientes se motivan a considerar la responsabilidad social empresarial y este brinde legitimidad y apoyo a la sociedad (Al faldi, *et al*, 2019, p.36). Por lo general las mujeres tienden a no tener ningún tipo de vínculo con la empresa y tomar en cuenta algunos puntos ya mencionados. (Ben-amar, *et al.*, 2017, p.375).

La participación de las mujeres gerentes en la junta administrativa es la influencia positiva del cambio cultural en curso que causa en puestos de toma de decisión, (Novo, *et al.*, 2011, p.201), la participación de las féminas suele ser significativas como fuente de cambio para la equidad de género en los más altos niveles de dirección (Franco, 2016, p.11), por ello, cabe decir que se luchó por la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, lo que promueve la igualdad de género, sin embargo, que estén en el mercado laboral no indica una igualdad estable, se evidencio la existencia del conocido techo de cristal y una brecha salarial. (García & Begoña, 2019, p.236).

Existe mayor participación en el cargo de dirección general de mujeres gerentes en unos países y en otros no, como por ejemplo Colombia y México que respectivamente uno cuenta con más participación de las gerentes que el otro con respecto a la adopción de prácticas de responsabilidad social empresarial y que a pesar de ello para otros países los resultados de México y Colombia aún siguen siendo minoría, (Bastidas, *et al.*, 2020, p.23), por otro lado se dice que la planificación familiar más progresiva incentivan a la mujer de mayor control educacional, su familia y sus decisiones profesionales, entonces aumenta sus probabilidades de continuar una carrera profesional y obtener la experiencia necesaria para asistir a una junta administrativa. (Thams, *et al.*, 2018, p.132). La diversidad de género en el rendimiento de los grupos obtuvo un considerable interés académico en los últimos decenios, sobre todo debido a la alta representación de la mujer en la gestión y su participación activa en los grupos de trabajo de las organizaciones. (Curseu, *et al.*, 2018, p.291).

La participación de las mujeres en la junta administrativa no pueden ser las más positivas en ciertas funciones ya que es probable que en industrias de alto impacto no influya mucho la participación de la mujer gerente (Ben-amar, *et al.*, 2017, p.295), la participación de las mujeres gerentes en los bancos implican a que las grandes empresas muestren su preocupación por la sociedad haciendo prácticas de responsabilidad social empresarial ya que ellos tienen los recursos a comparación de las pequeñas. (Yaseen, *et al.*, 2019).

La edad de la compañía es calculada como los años que tiene la empresa en el mercado desde su fundación (Eunmi, *et al.*, 2018, p.423), La diversidad de la edad de los miembros de la junta se determina por las diferentes generaciones que

se encuentra dentro de una organización y los valores que cada uno tiene. (Ismail & Latiff, 2019, p.38). La edad de la empresa se toma como variable de control para que así se elimine el problema de endogeneidad y considerar posibles ventajas dentro de las economías de gran escala, poder del mercado y características de riesgo financiero agresivo. (Routray & Bal, 2016, p.114).

La edad en la organización es importante ya que dentro se encontrará distintas personas de distintas generaciones y con ello las mujeres directoras y las directoras independientes que logran aplicar prácticas de responsabilidad social sobre todo si se encuentra experiencia, (Ismail, *et al.*, 2019, p.38), la edad más óptima dentro de una empresa es la edad media porque las empresas van más allá de la representación simbólica, los resultados de este estudio proporcionan un estímulo para iniciar programas para desarrollar y retener a las mujeres directivas. (Schwab, *et al.*, 2016, p.17), por lo tanto la edad de la empresa es igual a los años que tiene en el mercado laboral y que tanto la diversidad de género en las juntas ha aportado en él llevando a cabo una gobernanza empresarial. (Luo, *et al.*, 2017, p.164).

La edad de la empresa se toma como variable de control que ayuda a eliminar problemas y esta es medida por el índice de heterogeneidad que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas, (Yaseen, *et al.*, 2019, p.4) por lo que da ventajas a la empresa ya que permite identificar que riesgos tiene y las acciones que los directivos tienen en base a su experiencia dentro de la empresa. (Routray & Bal, 2016, p.114).

El rendimiento de los activos es igual a la utilidad operativa o el total de activos y éstos son ratios financieros que se miden de acuerdo a la literatura en las finanzas corporativas. (Bastidas, *et al.*, 2020, p.12), el rendimiento de la empresa suele medirse por el rendimiento de los activos y las investigaciones existentes recomiendan que el rendimiento sale de la diversidad. (Thams, *et al.*, 2018, p.135). El rendimiento de los activos es la mejor para su inclusión y es posible que las empresas rentables inviertan en prácticas de sostenibilidad. (Birindelli, *et al.*, 2019, p.1490).

En las empresas deben conseguir su rentabilidad y al haber rentabilidad hay más inversiones extranjeras, eso va a ser posible a través del rendimiento de los

activos, (Eunmi & Jiwook, 2018, p.423) y suele ser positivo cuando las mujeres gerentes tienden a laborar en las juntas y ésta suele tener óptimos resultados con una mayor rentabilidad para los accionistas, (Lu & Herremans, 2019, p.1455).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación se implicó bajo la metodología de Revisión sistemática y el enfoque de este proyecto de investigación es cuantitativo o llamado también Meta-análisis, que es la combinación estadística de resultados de dos o más estudios separados (Deeks, *et al.*, 2020, p.1), ésta tiene por objetivo obtener datos estadísticos que posibiliten su medición y determinar qué tanta relación tiene sus hipótesis (dimensiones) con respecto al estudio planteado. Así mismo, esta metodología permite dar una información detallada en base a distintos artículos científicos encontrados en la bases de datos, evitando así sesgo en base a distintas estrategias planteadas, todo ello con el fin de responder a la problemática de la investigación, es decir encontrar la solución por medio de diversos criterios elegidos de los especialistas en el tema. Según el Manual Cochrane para Revisiones Sistemáticas de Intervenciones versión 6.1 indica que una buena gestión de datos, gestión de proyectos y mecanismos de garantía de calidad son esenciales para completar una revisión sistemática exitosa. (Lasserson, *et al.*, 2020, p.1). Ésta cita se refiere que al tener un buen proceso de recopilación de datos de distintas investigaciones en base al estudio que uno quiere hacer hará que surja un efecto positivo por el punto de vista que tienen diversos investigadores en base al mismo estudio generado.

#### **3.2. Protocolo y registro**

En este punto, se hizo un seguimiento de todo el proceso de la investigación. El protocolo, es decir, el plan que se ideó en todo el trabajo al momento de buscar los artículos científicos seguidamente del registro que es la matriz en la cual se va a mencionar cada investigación encontrada. Los revisores deben trabajar en estrecha colaboración, desde el inicio del protocolo, con un bibliotecario médico o sanitario experimentado o un especialista en información (Lefebvre, *et al.*, 2020, p.1).

##### **Protocolo**

El proyecto de investigación: La diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas para la responsabilidad social empresarial, es un trabajo que requiere de diversos soportes informativos para justificar el hecho de que las empresas apliquen la diversidad de género al tomar de decisiones estratégicas para promover responsabilidad social. Por ello, se ideó el plan bajo los siguientes puntos:

Encontrar la problemática social en un determinado lugar y momento, luego según la problemática indagar en internet si hay situaciones similares, seleccionar palabras claves para hacer de la búsqueda más sencilla, colocar las palabras claves de preferencia en inglés en la base de datos, hacer los filtros necesarios para que la búsqueda sea acertada, descargar todos los documentos que lleven la palabra clave, generar un cuadro Excel con todos los datos recopilados, colocar los datos de todos los artículos científicos que se requieran y por último hacer un registro (Ver tabla 1) mencionando la base de datos, los resultados y todas las palabras claves.

**Tabla 1.**  
*Registro de información*

Base de datos	Resultados	Búsqueda de palabras claves y otros filtros aplicados
SCOPUS	710 881	TITLE-ABS-KEY ("gender AND diversity") OR TITLE-ABS-KEY (diversity) OR TITLE-ABS-KEY ("social AND responsibility") OR TITLE-ABS-KEY ("Women AND administrative") OR TITLE-ABS-KEY ("diversity AND performance").
PROQUEST	7 703 045	MESH.EXACT ("gender AND diversity") OR MAIN SUBJECT.ECT. EXACT ("gender AND diversity") MESH.EXACT ("diversity") OR MAIN SUBJECT.ECT ("diversity") OR MESH.EXACT ("women AND administrative") OR MAINSUBJECT.EXACT("women AND administrative") OR MESH.EXACT("social AND responsibility") OR MAIN SUBJECT.EXACT("social AND responsibility").
EBSCOhost	1 119 447	CINAHL ("gender AND diversity") OR CINAHL ("diversity") OR CINAHL ("social AND responsibility") OR CINAHL ("women AND administrative") OR CINAHL ("diversity AND performance").

### 3.3. Criterios de elegibilidad

Los componentes de comparación, población e intervención de la pregunta, con la especificación adicional de los tipos de estudio que se considerarán, forman la base de los criterios de elegibilidad pre-especificados para la revisión (McKenzie, *et al.*, 2020, p.1). Al encontrar todos los artículos científicos que se requieren dentro de la base de datos, es necesario hacer una selección de aquellos que solo interesa para la investigación en proceso, para ello se formuló distintos criterios tanto de inclusión como de exclusión para que queden los artículos más relevantes.

#### Criterios de inclusión

Dentro de ésta investigación se considera que los artículos científicos deben tener lo siguiente: coeficiente de correlación y el sig. Bilateral; que tenga relación con el tema a tratarse y estar dentro de los 7 años de antigüedad considerado por la Universidad Cesar Vallejo como requisito en las investigaciones propuestas a esa

casa de estudios. Los estudios deben incluirse independientemente de si informan datos de resultado (McKenzie, *et al.*, 2020, p.2)

### **Criterios de exclusión**

Como criterios de exclusión no se tomaron en cuenta aquellos que no estén dentro de la disciplina, los artículos científicos que tienen más de los 7 años de antigüedad y los que no tienen data estadística. Pueden ser legítimamente excluidos si no miden resultados de interés o si tienen como objetivo explícito prevenir un resultado en particular (McKenzie, *et al.*, 2020, p.2).

Todo ello debe de encontrarse dentro de revistas indexadas para obtener información que fueron revisadas por expertos, es decir, sean confiables y óptimos para que ésta investigación solucione la problemática planteada.

### **Tabla 2.**

#### *Lista de palabras claves*

<b>Lista de palabras clave</b>	
<b>Palabras en Inglés</b>	<b>Palabras en español</b>
Gender diversity	Diversidad de género
Diversity	Responsabilidad Social
Social responsibility	Mujeres administradoras
Women administrative	Diversidad
Gender Diversity and responsibility	Desempeño
Percentage of female managers	Porcentaje de mujeres gerentes
Independence of the Board of Directors	Independencia de la junta directiva
Company size	Tamaño de la empresa
Participation of women managers	Participación de mujeres gerentes
Age of the organization	Edad de la organización
Return on assets	Rendimiento de los activos

### **3.4. Fuentes de información**

Uno de los requisitos fundamentales de éste proyecto de investigación era encontrar artículos de diversas fuentes de información que den validez al trabajo a tratar y sumen datos importantes para encontrar solución al problema. La localización de las fuentes es de fácil uso gracias a internet, incluso puede ser posible que muchas de ellas la encontremos en una página web, de no ser así internet sigue siendo una herramienta valiosa para que el investigador consulte respectivos temas (Zorrilla, 2014, p.2). Éste trabajo se adecua a temas administrativos, por el cual se enlaza a la siguiente base de datos fundamentales, Proquest y Scopus. Por otro lado, se usó el sistema MIAR, para medir la visibilidad y comprobar que los artículos científicos encontrados estaban indexados, es decir, si eran parte de los distintos tipos de base de datos. (Ver Anexo 1).

### 3.5. Búsqueda

Después de haber realizado todo un plan para encontrar los artículos científicos, cabe resaltar que las búsquedas deben tener como objetivo una alta sensibilidad, lo que puede resultar en una precisión relativamente baja (Lefebvre, *et al.*, 2020), es por ello que se pasó a la búsqueda de investigación de la siguiente manera: Para empezar se debe ingresar a la plataforma virtual Trilce ingresando los datos del estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, luego en la opción de biblioteca virtual entrar a recursos digitales y abrirá la página de un buscador integral en el que se escogió la base de datos que se relacione con la carrera. Así mismo, al ingresar, se coloca la palabra clave y se filtran ciertos criterios para que la búsqueda sea más acertada, como el año, el idioma y obtener el texto completo. Al encontrar los artículos que se enlacen con el proyecto de investigación en proceso y consideramos los criterios mencionados anteriormente se le da en descargar PDF y guardar.

**Tabla 4.**

*Resultados de filtrado semiautomático y comprobación manual*

Fuente	Original	Semi-automático		Comprobación Manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicar	Abstracto
PROQUEST	7 703 045	521 715	45	5	40
SCOPUS	710 881	7 551	51	8	43
EBSCOhost	1 119 447	388 849	23	1	22
<b>TOTAL</b>	<b>9 533 373</b>	<b>918 115</b>	<b>119</b>	<b>14</b>	<b>105</b>

### 3.6. Selección de estudios

Después de haber hecho la búsqueda de los artículos científicos, se tuvo que ajustar a ciertas medidas como obtener solo aquellos que nos será de utilidad para ésta investigación e identificar si cumplen con todos los criterios para analizar los datos encontrados y ver qué tanta relación tiene. La selección inicial se realiza en base a los resúmenes y títulos de la información disponible identificando los artículos potencialmente elegibles (Moreno, *et al.*, 2018, p.185).

En cuanto a la búsqueda de los artículos científicos se recopiló los siguientes datos:

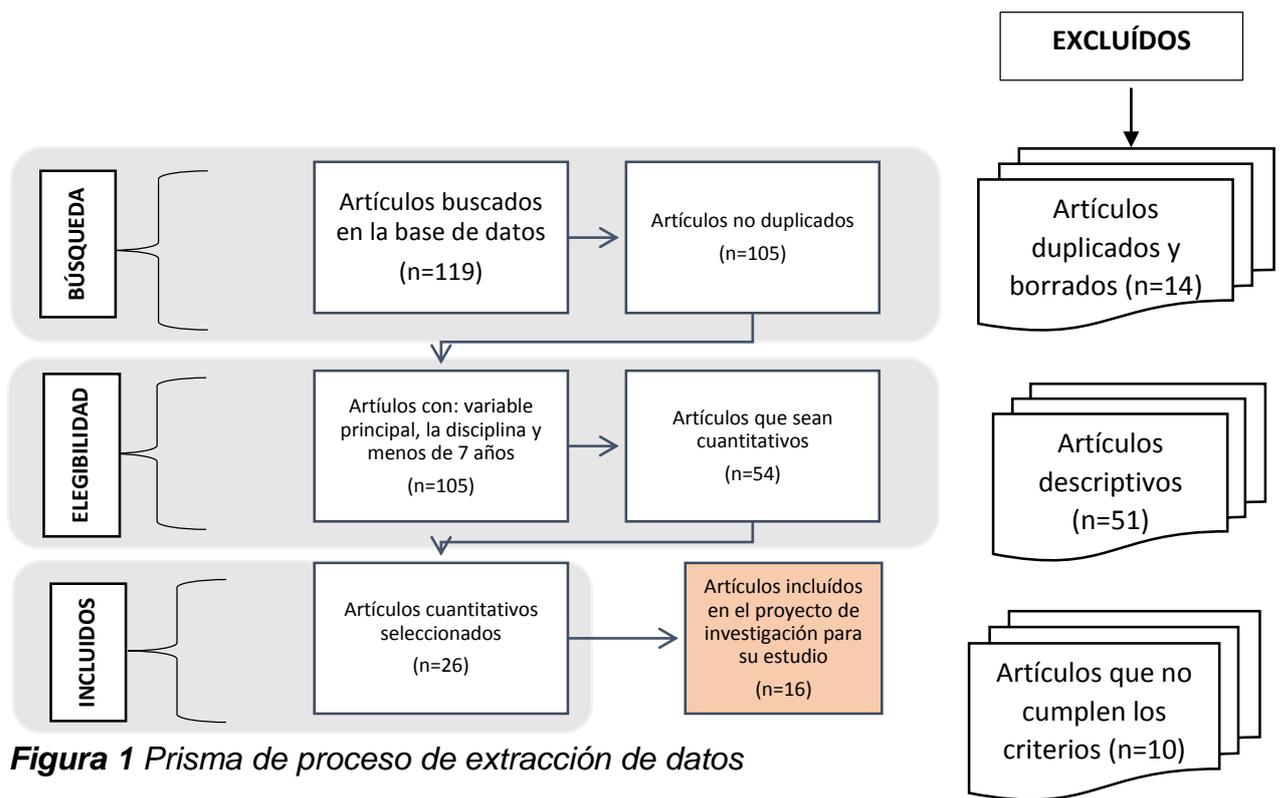
**Tabla 5.**  
*Artículos incluidos en el estudio*

#	Código	Autores	Título
1	AC-07	Mousa	¿Afecta la diversidad de género a la felicidad en el lugar de trabajo de los académicos? El papel de la gestión de la diversidad y la inclusión organizacional
2	AC-08	Bastidas, Briano & García	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México
3	AC-11	Ismail & Ltiff	Diversidad de la Junta y prácticas de sostenibilidad empresarial: Pruebas sobre la presentación de informes ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)
4	AC-17	Thams, Bendell & Terjesen	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género
5	AC-21	Luo, Xiang & Huang	Directoras y manipulación de actividades reales: Evidencia de China
6	AC-63	Muhammad, Zheng, Cherian, Gulzar, Phung, Khan & Nguyen	¿Media la responsabilidad social de las empresas la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y el desempeño de las empresas chinas que cotizan en bolsa?
7	AC-69	Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad	Investigar la relación entre la diversidad de la junta directiva y el desempeño de la responsabilidad social corporativa (RSC): Evidencia de Francia
8	AC-71	Ben-amar, Chang & Mcilkenny	Diversidad de género en la Junta y respuesta empresarial a las iniciativas de sostenibilidad: Pruebas del proyecto de divulgación sobre el carbono
9	AC-81	Curşeu, Chappin & Jansen	Diversidad y motivación de género en los grupos de aprendizaje colaborativo: el papel mediador de la discusión grupal-calidad
10	AC-82	Mouakhar, Kachouri, Riguen & Jarboui	El efecto de los resultados de la sostenibilidad y la RSE en la evasión de impuestos de las empresas con la diversidad de género de la junta como variable mediadora
11	AC-101	Eunmi & Jiwook	Cambiar por encima del techo de cristal: Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad de Género en las Empresas Japonesas.
12	AC-102	Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero	Diversidad de Género en la Junta Directiva e Informes de RSC: Evidencias de Jordania.
13	AC-103	Birindelli, Iannuzzi & Savioli	El impacto de las mujeres líderes en el desempeño ambiental: Evidencias sobre la diversidad de género en los bancos.
14	AC-104	Lu & Herremans	Diversidad de género en la junta directiva y desempeño ambiental: Una perspectiva de las industrias
15	AC-105	Routray & Bal	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.
16	AC-106	Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques	Diversidad de género en la gestión y el desempeño de las empresas

### 3.7. Proceso de extracción de datos

Las revisiones sistemáticas tienen estudios, en lugar de informes, como unidad de interés, por lo que es necesario identificar y vincular varios informes del mismo estudio antes o después de la extracción de datos. (Li, *et al.*, 2020, p.1).

A continuación, se presentara el flujo y la declaración prisma con los datos extraídos después del filtro que tuvo artículo por artículo.



**Figura 1** Prisma de proceso de extracción de datos

### 3.8. Lista de datos

Seguidamente, al obtener toda la información anterior se debe seleccionar los artículos, y se obtendrán los datos (Moreno, *et al.*, 2018, p.185) que van a ser fundamentales dentro de nuestra investigación para hacer la elaboración de nuestros objetivo.

En este punto se recalca cada una de las dimensiones llámese también factores considerados en cada una de las hipótesis mencionados en éste proyecto de investigación y que algunos resultan “indispensables” en los diversos estudios seleccionados debido a que las empresas obtendrán un beneficios al aplicarlos.

**Tabla 6.**  
*Marco teórico de aprendizaje*

Categorías	Explicación
Diversidad de género	La <i>diversidad de género</i> se definió por la presencia de al menos una mujer en el puesto de liderazgo, así como, en el consejo administrativo, ésta muestra la responsabilidad social corporativa y fomenta la creatividad al momento de tomar decisiones (Mendoza, <i>et al.</i> , 2018)
Porcentaje de mujeres gerentes	El <i>porcentaje de mujeres gerentes</i> dentro de las empresas ha sido de gran relevancia para el desempeño de las mismas, particularmente en las empresas estadounidenses la participación de las mujeres aumentó de manera significativa en los últimos 50 años (Thams, Bendell & Terjesen, 2018).
Participación de las mujeres gerentes en la junta administrativa	El total de número de registros de los directores corresponde a la participación de las mujeres gerentes en la junta administrativa ( <i>tamaño de la junta</i> ), y cabe indicar que las empresas que tienen menos probabilidades de aceptar proyectos arriesgados son las más pequeñas porque al tener directores más independientes genera una mayor supervisión, (Khaw & Liao, 2018).
Independencia de la junta	La independencia de la junta se representa por el porcentaje de directores independientes sobre el total de directores de la junta (Martinez, Eryilmaz & Colakoglu, 2020).

Edad de la compañía	La edad de la organización influye en la productividad y ésta puede verse afectada debido a que muchas empresas nuevas tienen, probablemente, estructuras organizativas menos formalizadas que pueden darle ventaja de manera eficaz aprovechando la fuerza de trabajo diversa como la creatividad y la innovación (Luanglath, Ali & Mohannak, 2019).
Rendimiento de los activos (ROA)	El rendimiento de los activos es igual a la utilidad operativa o el total de activos y éstos son ratios financieros que se miden de acuerdo a la literatura en las finanzas corporativas. (Bastidas, et al., 2020).

---

### 3.9. Riesgo de sesgo en estudios individuales

La medida o interpretación que se toma una vez obtenido los datos estadísticos debe ser evaluada para que posteriormente se diferencie con otros artículos, así que, los resultados que se obtuvieron de las tablas y diagramas pueden compararse y resumirse a través del análisis estadístico. En estos casos el método más usado es meta-análisis que corresponden a un análisis estadístico de los resultados de estudios independientes que por lo general intenta producir un estimador único del efecto del estudio analizado (Moreno, *et al.*, 2018, p.186). (Ver tabla 7).

Dentro de los 16 artículos seleccionados 2 fueron excluidos de la matriz de riesgo ya que afectaba al resto de información recopilada en el proyecto de investigación dando ésta una baja probabilidad de que la variable principal sea aplicada dentro de las empresas, por ello los artículos que fueron excluidos y que tuvieron un alto riesgo son los siguientes: El artículo científico número 07 de Mousa del año 2020 titulado, ¿Afecta la diversidad de género a la felicidad en el lugar de trabajo de los académicos? El papel de la gestión de la diversidad y la inclusión organizacional, de metodología cuantitativa, con una muestra de 960 cuestionarios de académicos y el artículo científico número 103 de Birindelli, Jappuzzi & Savioli del año 2019, titulado, el impacto de las mujeres líderes en el desempeño ambiental: Evidencias sobre la diversidad de género en los bancos, de metodología cuantitativa con una muestra de 96 bancos.

**Tabla 7.**  
*Riesgo de sesgo*

Código	Autor y año	Título	Metodología	Muestra	DG	%MG	IJ	PMG	EO	ROA	RSE
AC-08	Bastidas, Briano & García (2020)	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México	Cuantitativa	50	X	X	X	X	X	X	X
AC-11	Ismail & Ltiff (2019)	Diversidad de la Junta y prácticas de sostenibilidad empresarial: Pruebas sobre la presentación de informes ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)	Cuantitativa	38	X	X	X	X	X	X	X
AC-17	Thams, Bendell & Terjesen (2018)	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género	Cuantitativa	13568	X	X	X	X	X	X	X
AC-21	Luo, Xiang & Huang (2017)	Directoras y manipulación de actividades reales: Evidencia de China	Cuantitativa	1680	X	X	X	X	X	X	X
AC-63	Muhammad, Zheng, Cherian, Gulzar, Phung, Khan & Nguyen (2018)	¿Media la responsabilidad social de las empresas la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y el desempeño de las empresas chinas que cotizan en bolsa?	Cuantitativa	4257	X	X	X	X	X	X	X
AC-69	Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad (2019)	Investigar la relación entre la diversidad de la junta directiva y el desempeño de la responsabilidad social corporativa (RSC): Evidencia de Francia	Cuantitativa	89	X	X	X	X	X	X	X
AC-71	Ben-amar, Chang & Mcilkenny (2017)	Diversidad de género en la Junta y respuesta empresarial a las iniciativas de sostenibilidad: Pruebas del proyecto de divulgación sobre el carbono	Cuantitativa	100	X	X	X	X	X	X	X
AC-81	Curşeu, Chappin & Jansen (2018)	Diversidad y motivación de género en los grupos de aprendizaje colaborativo: el papel mediador de la discusión grupal-calidad	Cuantitativa	118	X	X	X	X	X	X	X
AC-82	Mouakhar, Kachouri, Riquen & Jarboui (2020)	El efecto de los resultados de la sostenibilidad y la RSE en la evasión de impuestos de las empresas con la diversidad de género de la junta como variable mediadora	Cuantitativa	300	X	X	X	X	X	X	X
AC-101	Eunmi & Jiwook (2018)	Cambiar por encima del techo de cristal: Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad de Género en las Empresas Japonesas.	Cuantitativa	829	X	X	X	X	X	X	X
AC-102	Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero (2019)	Diversidad de Género en la Junta Directiva e Informes de RSC: Evidencias de Jordania.	Cuantitativa	800	X	X	X	X	X	X	X
AC-104	Lu & Herremans (2019)	Diversidad de género en la junta directiva y desempeño ambiental: Una perspectiva de las industrias	Cuantitativa	837	X	X	X	X	X	X	X
AC-105	Routray & Bal (2016)	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.	Cuantitativa	162	X	X	X	X	X	X	X
AC-106	Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques (2016)	Diversidad de género en la gestión y el desempeño de las empresas	Cuantitativa	1564	X	X	X	X	X	X	X

### 3.10. Síntesis de resultados

La estimación o en efecto del modelo está bajo los criterios establecidos. Para empezar, el valor P ha alcanzado un valor del 0.001 es decir que es menor al 0.05 por lo tanto bajo este criterio se afirmó que el modelo que se propuso de la diversidad de género en el desempeño de responsabilidad social empresarial es verdaderamente efectiva. Se acepta la hipótesis verdadera y se rechaza la nula. Por otro lado está el valor Z o también llamado valor de Chi-cuadrado, éste indica, el valor crítico del estudio, para rechazar un modelo es que debe ser menor a 1.96 y el valor obtenido es 7.17, mayor al estimador normal, por lo tanto confirma que se ha superado el valor crítico de la variable, por lo tanto resulta ser válido. Por último indican un límite superior de 0.902 y un límite inferior de 0.515. (Ver anexo 3).

#	Código	Autores	Título
1	AC-08	Bastidas, Briano & García	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México
2	AC-11	Ismail & Ltiff	Diversidad de la Junta y prácticas de sostenibilidad empresarial: Pruebas sobre la presentación de informes ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)
3	AC-17	Thams, Bendell & Terjesen	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género
4	AC-21	Luo, Xiang & Huang	Directoras y manipulación de actividades reales: Evidencia de China
5	AC-63	Muhammad, Zheng, Cherian, Gulzar, Phung, Khan & Nguyen	¿Media la responsabilidad social de las empresas la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y el desempeño de las empresas chinas que cotizan en bolsa?
6	AC-69	Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad	Investigar la relación entre la diversidad de la junta directiva y el desempeño de la responsabilidad social corporativa (RSC): Evidencia de Francia
7	AC-71	Ben-amar, Chang & Mcilkenny	Diversidad de género en la Junta y respuesta empresarial a las iniciativas de sostenibilidad: Pruebas del proyecto de divulgación sobre el carbono
8	AC-81	Curşeu, Chappin & Jansen	Diversidad y motivación de género en los grupos de aprendizaje colaborativo: el papel mediador de la discusión grupal-calidad
9	AC-82	Mouakhar, Kachouri, Riguen & Jarboui	El efecto de los resultados de la sostenibilidad y la RSE en la evasión de impuestos de las empresas con la diversidad de género de la junta como variable mediadora
10	AC-101	Eunmi & Jiwook	Cambiar por encima del techo de cristal: Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad de Género en las Empresas Japonesas.
11	AC-102	Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero	Diversidad de Género en la Junta Directiva e Informes de RSC: Evidencias de Jordania.
12	AC-104	Lu & Herremans	Diversidad de género en la junta directiva y desempeño ambiental: Una perspectiva de las industrias
13	AC-105	Routray & Bal	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.
14	AC-106	Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques	Diversidad de género en la gestión y el desempeño de las empresas

### **3.11. Aspectos éticos**

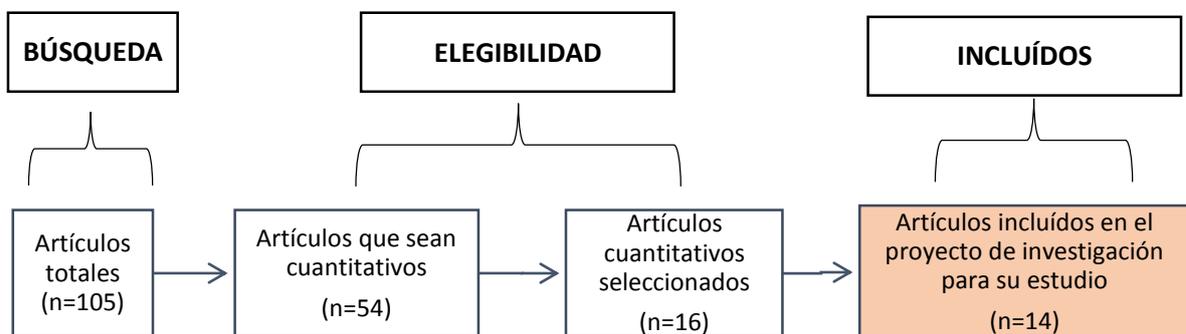
En una investigación implica dar respuesta a la sociedad entera poniendo en práctica la responsabilidad ética, por ente la información brindada debe ser un componente básico para el mejoramiento de la calidad de vida tanto para las personas como para las empresas y al ser una investigación ética ésta se vuelve indispensable analizarla porque puede manipularse para beneficios particulares (Salazar, *et al.*, 2018, p.306), es decir, el aspecto ético de esta investigación es que sea verídico y confiable para todo aquel que lo lea y requiera de su información. Es por ello que se debe constatar el compromiso de firmar un acta que considere todas las pautas necesarias para que este proyecto de investigación sea veraz. Es importante señalar que todos los resultados y datos que se hicieron mención dentro de este trabajo fueron respetando los derechos de autor y cumpliendo las pautas solicitadas. Cada texto citado da más énfasis en el tema tratado y suma información para detectar el trasfondo de la problemática y encontrar la solución de manera clara, concisa y verídica, así mismo, cada autor mencionado fue nombrado dentro del punto de referencias usando las normas APA. Éste informe pasa por un software llamado Turnitim en el que se comprueba que los trabajos no sobrepasen el 25% de similitud, todo ello para evitar algún tipo de plagio o fraude. Por lo tanto, el presente proyecto de investigación muestra veracidad en cuanto al uso de información recopilada.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Selección de estudios

Se ajustó a ciertas medidas como obtener solo aquellos que nos será de utilidad para ésta investigación e identificar si cumplen con todos los criterios para analizar los datos encontrados y ver qué tanta relación tiene. La selección inicial se realiza en base a los resúmenes y títulos de la información disponible identificando los artículos potencialmente elegibles (Moreno, *et al.*, 2018, p.185). (Ver tabla 05).

Se seleccionaron 105 artículos científicos de los cuales 54 (más de la mitad del total) son cuantitativos, por lo tanto el enfoque al que se basó este estudio fue meta-análisis. Por lo tanto, de los 54 artículos científicos solo 16 cumplieron los criterios de inclusión, porque tuvo coeficiente de correlación, número de muestra y está basado bajo el método cuantitativo, pero dentro de la matriz de sesgo solo 14 se seleccionaron para determinar qué tan favorable fue el planteamiento de éste estudio para las empresas ya que dentro de ello, habían factores las cuales los autores seleccionaron en su investigación y tienen relación con los objetivos que éste proyecto de investigación se está basando.



**Figura 2.** Prisma de proceso de extracción de datos reducido

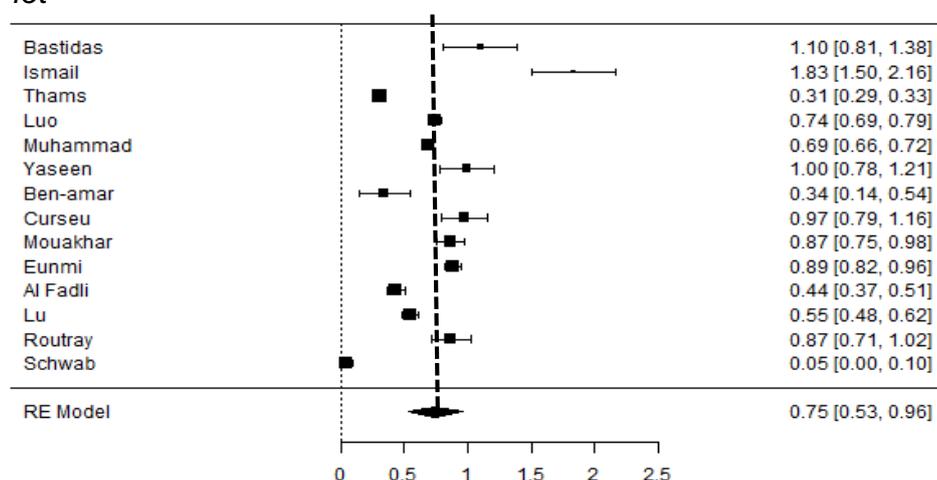
### 4.2. Resultados de los estudios individuales

El *forest plot* es un gráfico que muestra los resultados de cada estudio (estimados puntuales y sus IC) y del resumen estadístico de dichos estudios (estimado global y su IC). (Fernández, *et al.*, 2019, p.162).

El diagrama del bosque o también conocido como forest plot se encuentran los estudios y el tamaño de efecto, éste gráfico tiene como prioridad saber si los estudios son homogéneos o heterogéneos, por lo que en meta análisis para que sea sustantivo y tenga cierto criterio científico verdadero es que los estudios deben

ser heterogéneos, es decir, que realmente represente un análisis fehaciente de la realidad.

**Figura 3.**  
*Forest Plot*



En este estudio realizado se trabajó con 14 artículos científicos (Ver tabla 07) que ha considerado un estimador global de 0.75 ( $Q=0.75$ ) con un nivel de significancia del 0.05 con 14 grados de libertad ( $gl= 14$ ). Estos resultados señalan que el indicador global está por encima del 0.50 es decir el 0.75 indica que la probabilidad de que la variable diversidad de género gerencial tiene un efecto de más del 50% para que se apliquen en las organizaciones, es decir todas las empresas que tengan en cuenta la diversidad de género gerencial como una variable indispensable para que promuevan la responsabilidad social empresarial es que va a tener un 75% de probabilidad de éxito, por lo tanto si se puede aplicar dentro de las empresas. De lo contrario, si el IC es menor a 50% probablemente algunas dimensiones deberían cambiarse para que ese porcentaje incremente.

**Tabla 8.**  
*Heterogeneity Statistics*

Tau	Tau <sup>2</sup>	I <sup>2</sup>	H <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	Q	p
0.405	0.164 (SE= 0.0668 )	99.5%	199.643	.	13.000	1300.031	< .001

**Tabla 9.**  
*Random-Effects Model (k = 14)*

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.745	0.110	6.76	< .001	0.529	0.962

Note. Tau<sup>2</sup> Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

La heterogeneidad estadística, en primera instancia para hacer meta-análisis el estudio debe ser heterogéneo por lo que todos los estudios reúnen el requisito indispensable para basarse a ese enfoque ya que al evaluar el coeficiente de heterogeneidad indica que ha obtenido un valor P de 0.001 por lo que se cumple uno de los parámetros establecidos porque es menor al 0.05. El valor AP es el resultado estándar de una prueba estadística y es la probabilidad de obtener el efecto observado (o mayor) bajo una 'hipótesis nula' (Schünemann, *et al.*, 2020, p.1).

## V. DISCUSIÓN

En base a la metodología de revisión sistemática sobre diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas para la responsabilidad social empresarial se hace mención de las diversas perspectivas tales como desafío, interrelación de grupos, legitimidad, motivación, experiencia, y rendimiento encontrado dentro de los estudios seleccionados.

La diversidad de género se analizó porque es una importante gestión estratégica dentro de la junta directiva y la perspectiva de las partes interesadas se convirtió dominante el cual permite que las empresas lo gestionen, su conclusión estuvo direccionada a los inversores, en la que muestra que la existencia de directoras en la junta pueden mejorar el rendimiento, y en los reguladores, en la que aconsejan a los responsables políticos que tomen más énfasis a la diversidad de género en la sala de juntas. (Muhammad, et al, 2018), por otro lado, la evasión de impuestos mide el riesgo pero la diversidad de género en la junta se relaciona negativamente, así que, concluyeron que el desempeño referente a la sostenibilidad modera la relación entre la responsabilidad social y la evasión fiscal (Mouakhar, *et al*, 2020), así como, probablemente puede estar vinculada a la calidad del desempeño ambiental, por lo tanto, la conclusión se basa a que la diversidad de género está positivamente asociada con los puntajes de desempeño ambiental de las empresas, principalmente en las industrias de mayor impacto ambiental, entonces, esta investigación proporciona una valiosa dirección para aquellas empresas que trabajan para mejorar tanto la diversidad de género gerencial de sus juntas directivas como su desempeño ambiental. (Lu & Herremans, 2019). Desde el 2010 la diversidad de género se toma en cuenta en las empresas grandes que en las pequeñas y este suele ser un gran desafío en las juntas administrativas, además, en la actualidad la diversidad de género es muy importante ya que ha sido muy estudiada con el pasar de los años. (Bastidas, *et al*, 2020), por lo tanto, se concluye que la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa (Routray & Bal, 2016), también se detectó efectos positivos de la diversidad de género dentro del desempeño financiero de las organizaciones, es decir la alta gerencia suele mejorar el desempeño de la empresa, por eso, concluyen que mientras las empresas vayan más allá de la representación simbólica, los

resultados de este estudio proporcionan un estímulo para iniciar programas para desarrollar y retener a las mujeres gerentes o directivas. (Schwab, *et al.*, 2016).

El porcentaje de mujeres gerentes es igual a la proporción de directoras (Luo, *et al.*, 2017) que hay dentro de la junta y que al querer ocupar el cargo de dirección, se concluye que, la diversidad de género en las juntas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales y proporcionar así a los interesados informes de ganancias de mayor calidad y que la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países. (Bastidas, *et al.*, 2020), su cupo es limitado pero indican que mientras haya presencia de mujeres en la directiva la interacción e interrelación de los grupos es la más óptima, su conclusión es que la calidad de la discusión media plenamente los efectos y autoevaluaciones en el rendimiento pero la diversidad de género en el rendimiento del grupo solo esta mediado parcialmente por la calidad de discusión. (Curseu, *et al.*, 2018), además indican que el porcentaje de las mujeres implica que tengan experiencia para asumir el cargo directivo, así que concluyen que los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras. (Thams, *et al.*, 2018), la responsabilidad que le puede dar a la empresa socialmente generando mayor participación de los miembros, concluyen que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas. (Yaseen, *et al.*, 2019), por otro lado, hubo un aumento en cuanto al % de mujeres directoras para el año 2009, por lo tanto concluye que, la participación de las mujeres gerentes en las juntas está relacionada positivamente con la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático. (Ben-amar, *et al.*, 2017). El nombramiento de mujeres directoras implica que las empresas sean consideradas “las más éticas del mundo”, concluyen que tanto la inversión extranjera como la influencia de los gerentes de responsabilidad social empresarial y de relaciones con los inversores aumentaron el número de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos. (Eunmi, *et al.*, 2018).

Se analizó el factor de la independencia de la junta directiva que implica tomar en cuenta la responsabilidad social empresarial y éste motiva a que haya más presencia internacional, se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países. (Bastidas, *et al.*, 2020) y mejore la reputación de la empresa así como su legitimidad y honor a la sociedad, concluyen que la presencia de mujeres directoras en la junta parece desempeñar un papel importante para mejorar el cumplimiento de las mejores prácticas de gobernanza empresarial. (Al fadli, *et al.*, 2019). La independencia de la junta predice la participación de mujeres en la junta administrativa, concluyen que los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras. (Thams, *et al.*, 2018). Por lo general existe independencia si hay más directoras mujeres, concluye que, la participación de las mujeres en las juntas está relacionada positivamente con la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático. (Ben-amar, *et al.*, 2017).

El tamaño de la junta se determina por el número total de féminas en las juntas directivas, éste suele predecirse por puntajes y mientras más sea el tamaño más serán mujeres directoras ya que motivan a que se establezcan prácticas de responsabilidad social empresarial, se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países, así como los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras, también es que la calidad de la discusión media plenamente los efectos y autoevaluaciones en el rendimiento pero la diversidad de género en el rendimiento del grupo solo está mediado parcialmente por la calidad de discusión, y está positivamente asociada con los puntajes de desempeño ambiental de las empresas, principalmente en las industrias de mayor impacto ambiental, entonces, esta investigación proporciona una valiosa dirección para aquellas empresas que trabajan para mejorar tanto la diversidad de género de sus juntas directivas como la toma de decisiones

ambiental. (Bastidas, et al., 2020; Thams, et al., 2018; Curseu, et al., 2018; Lu, et al., 2019). Estos autores indican que la participación de las mujeres en la junta directiva no pueden ser las más positivas en ciertas funciones, es probable que en industrias de alto impacto no influya mucho la participación de la mujer, concluyen que, la diversidad de género en las juntas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales y proporcionar así a los interesados informes de ganancias de mayor calidad, también la participación de las mujeres gerentes en las juntas está relacionada positivamente con la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático. (Luo, et al., 2017; Ben-amar, et al., 2017). El autor indica que el tamaño de los bancos implica a que las grandes empresas muestren su preocupación por la sociedad haciendo prácticas de responsabilidad social ya que ellos tienen los recursos a comparación de las pequeñas, concluye que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas. (Yassen, et al., 2019). El tamaño de la empresa es medido y controlado por los activos totales de la empresa y mientras sea más grande el tamaño de la junta más mujeres participaran en la junta, concluyeron que el desempeño referente a la sostenibilidad modera la relación entre la responsabilidad social y la evasión fiscal y con la dualidad de la dirección general, la diversidad de género gerencial del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa, mientras que en el caso de la dualidad de que la dirección general no se convierte en una variable significativa. (Mouakhar, et al., 2020; Routray & Bal, 2016).

Para analizar la edad de la organización, un trabajador la influye ya que dentro de una organización se encontrará distintas personas de distintas generaciones, se concluyen que tanto las mujeres directoras y las directoras independientes están vinculadas negativamente con las prácticas de sostenibilidad de la empresa, (Ismail, et al., 2019) con valores y personalidades propias y la más óptima dentro de una empresa es la edad media, concluyen que mientras las empresas vayan más allá de la representación simbólica, los resultados de este estudio proporcionan un estímulo para iniciar programas para desarrollar y retener a las mujeres directivas. (Schwab, et al., 2016). Los autores determinan que la edad de la empresa es igual a los años, concluyen que, que la diversidad de género en

las juntas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales y proporcionar así a los interesados informes de ganancias de mayor calidad. (Luo, *et al.*, 2017) que ésta tiene en el mercado laboral desde que se fundó, concluyen que tanto la inversión extranjera como la influencia de los gerentes de responsabilidad social empresarial y de relaciones con los inversores aumentaron el número de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos. (Eunmi, *et al.*, 2018). La edad de la empresa se toma como variable de control que ayuda a eliminar problemas de endogeneidad y esta es medida por el índice de heterogeneidad concluye que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas. (Yaseen, *et al.*, 2019) por lo que da ventajas a la empresa ya que permite identificar que riesgos tiene la empresa y las acciones que los directivos tienen en base a su experiencia, concluye que, la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa. (Routray & Bal, 2016).

Se analizó el rendimiento en las empresas por el rendimiento de los activos y que esto precede de la diversidad, el rendimiento de los activos es igual a la utilidad operativa o el total de activos y éstos son ratios financieros, se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países, así como los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras y concluye que la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa. (Bastidas, *et al.*, 2020; Thams, *et al.*, 2018; Routray, *et al.*, 2016). Para que haya sostenibilidad en las empresas deben conseguir su rentabilidad y al haber rentabilidad hay más inversiones extranjeras, eso va a ser posible a través del rendimiento de los activos, concluyen que tanto la inversión extranjera como la influencia de los gerentes de responsabilidad social empresarial y de relaciones con los inversores aumentaron el número de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos. La conclusión se basa a que la diversidad de género está positivamente asociada con los puntajes de desempeño ambiental de las

empresas, principalmente en las industrias de mayor impacto ambiental, entonces, esta investigación proporciona una valiosa dirección para aquellas empresas que trabajan para mejorar tanto la diversidad de género de sus juntas directivas como su desempeño ambiental (Eunmi, *et al.*, 2018; Lu, *et al.*, 2019).

Por último, las investigaciones señaladas tienen heterogeneidad en cuanto a la variable de estudio diversidad de género ya que todos coinciden en que es muy significativa dentro de las empresas para que tomen decisiones estratégicas puedan promover las prácticas de responsabilidad social empresarial y esto se evidencia con los resultados adquiridos de este informe que indica que la probabilidad de que la variable diversidad de género tiene un efecto del 50% para que se apliquen en las organizaciones, es decir todas las empresas que tengan en cuenta la diversidad de género como una variable indispensable para que promuevan la responsabilidad social empresarial es que va a tener un 75% de probabilidad de éxito.

## VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación presentada muestran evidencias de los diversos estudios concluidos por los mismos autores y que por lo general la investigación llega a un fin determinante relacionando los resultados de las mismas y analizándolos desde diversos enfoques por lo que tomara un arduo proceso que llevará a que otros estudios tomen interés en profundizar más el tema en mención.

Primera. Se concluye que la diversidad de género si promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas al tomar decisiones estratégicas, todo va a depender de que estrategias se tomen (Muhammad, *et al*, 2018) al momento de que lo plantee la alta gerencia (Schwab, *et al*, 2016) tomando en cuenta las responsabilidades sociales y ambientales para que se logre un buen desempeño de las mismas, minimice el riesgo y aumente la efectividad (Mouakhar, *et al*, 2020), así como el compartir diversas perspectivas de ambos géneros y poder concluir objetivos planteados por la organización. Además, en la actualidad la diversidad de género es muy importante ya que ha sido muy estudiada con el pasar de los años. (Bastidas, *et al*, 2020) Así mismo, los resultados del presente estudio determinaron que en el estimador global marca un 75% de probabilidad de éxito de que la variable diversidad de género se apliquen en las empresas ya que se ha vuelto en todo un desafío a lo largo de los años con la afirmación de que si se logra óptimos resultados. (Routray, *et al*, 2016).

Segunda. Se concluye que el porcentaje de mujeres gerentes si promueven las actividades de responsabilidad social en las empresas ya que generan interrelaciones entre los miembros de la junta administrativa y el clima organizacional (Curseu, *et al*, 2018) se vuelve más amena por la experiencia que tienen las mujeres gerentes para asumir el cargo (Bastidas, *et al*, 2020), ya que mientras más sea la experiencia mayor será el rendimiento de la empresa y la motivación de los miembros que la conforman la junta administrativa será alta, por lo tanto que año a año haya al presentarse estudios que indique que el porcentaje de mujeres gerentes es alto, los investigadores llegarán a la conclusión que la

participación de las mujeres gerentes dentro de las empresas es importante.

- Tercera. Se concluye que la independencia de la junta si promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas ya que la esta no se arriesga a que el o la gerente tenga algún tipo de vínculo personal directamente con la organización y no se genere a futuro algún tipo de conflicto ya que al no relacionar temas propios con la empresa los directivos independientes se motivan a considerar la responsabilidad social empresarial (Bastidas, *et al*, 2020) como apoyo a la sociedad y legitimidad (Al Fadli, *et al*, 2019), y según los temas estudiados las mujeres gerente por lo general no tiene algún tipo de vínculo con la empresa.
- Cuarta. Se concluye que la participación de las mujeres gerentes en la junta administrativa si promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas porque logran que las empresas opten por tomar en cuenta responsabilidades sociales para la empresa (Bastidas, *et al*, 2020), así como no siempre las mujeres gerentes toman la mejor decisión en todos los sectores ya que consideran que en las industrias de alto nivel no es considerable que las mujeres gerentes participen (Ben-amar, *et al*, 2017). Por otro lado, dentro de los bancos sobre todo los de rango alto (Thams, *et al*, 2018) muestran que las mujeres gerentes son las que impulsan a que se practiquen responsabilidades sociales (Yaseen, *et al*, 2019).
- Quinta. Se concluye que la edad de la compañía si promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas porque hay gerentes con distintas edades con diferentes valores y personalidades que pueden brindar distintas decisiones que favorezcan la empresa (Ismail, *et al*, 2019), así como el tiempo que una empresa pertenece al mercado laboral desde que se fundó(Luo, *et al*, 2017), la edad de la empresa es considerada una variable de control ya que esta permite a eliminar endogeneidad y a través de un índice ser medido para identificar riesgos dentro de la misma y beneficie así a la empresa (Eunmi & Jiwook, 2018).

Sexta. Se concluye que el rendimiento de los activos si promueve las actividades de responsabilidad social en las empresas ya que esta se mide a través de los ratios financieros y esto indica que tanto rendimiento tiene la empresa (Lu & Herremans, 2019), si en caso la empresa tiene rentabilidad va a existir sostenibilidad y esto implica que ingresen inversiones del extranjero (Eunmi & Jiwook, 2018).

## REFERENCIAS

- Alazzani, Wan-Hussin & Jones (2019). Muslim CEO, women on boards and corporate responsibility reporting: some evidence from Malaysia 10(2) <http://dx.doi.org/-01-2017-0002>
- Abad, Perez, Minguez & Yague (2017). Does gender diversity on corporate boards reduce information asymmetry in equity markets? 20(3) <http://dx.doi.org/10.1016/j.brq.2017.04.001>
- Adusei, Akomea & Poku (2017). Board and management gender diversity and financial performance of microfinance institutions 4(1) <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2017.1360030>
- Atur (2016). Managing diversity and equality in the workplace 3(1) <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2016.1212682>
- Alazzani, Hassanein & Yaseen (2017). Impact of gender diversity on social and environmental performance: evidence from Malaysia 17(2) <http://dx.doi.org/10.1108/CG-12-2015-0161>
- Azam, Khalid & Zia (2019). Board diversity and corporate social responsibility: The moderating role of Shariah compliance 19(6) <http://dx.doi.org/10.1108/CG-01-2019-0022>
- Abdul & Mustafa (2016). Board diversity and corporate social responsibility in Jordania 4(2) <http://dx.doi.org/10.1108/JFRA-06-2015-0065>
- Amran, Saad, Abdullah & Ibrahim (2016). Gender diversity creates leadership style 19(7) <https://search.proquest.com/docview/1825593819?accountid=37408>
- Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero (2019). Board Gender Diversity and CSR Reporting: Evidence from Jordan. 13(3) p29-52. <http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v13i3.3>.
- Ajaz, Zhou & Sarfraz (2020). Delineating the influence of boardroom gender diversity on corporate social responsibility, financial performance, and reputation. 16(1) p61-74 <http://dx.doi.org/10.17270/J.LOG.2019.376>
- Ansari, Jabeen & Moazzam (2016). Diversity Management: Towards a Theory of Gender Sensitive Practices 38(2) p293-306 <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=bb910c4c-b88a-4d56-86ab-40c7f71fc637%40pdc-v->

[sessmgr04&bdata=JnNpdGU9ZWZWhvc3QtbGI2ZQ%3d%3d#AN=EJ1210286&db=eric](#)

- Báez, Báez-García, Flores & Gutierrez (2018). Gender diversity, corporate governance and firm behavior: The challenge of emotional management 24(3) <http://dx.doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.07.001>
- Bastidas, Briano & García. (2020). Gender diversity on the board and its impact on corporate social responsibility on listed companies from Colombia and Mexico 65(3) <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.22.41>
- Bogodistov, Presse, Krupskiy & Sardak (2017). Gendering dynamic capabilities in micro firms 57(3) <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020170308>
- Baixaoli, Perez, Ugedo, Minguez & Sanchez (2016). Executive directors' compensation and monitoring: the influence of gender diversity on Spanish boards 17(6) <http://dx.doi.org/10.3846/16111699.2014.969767>
- Ben-amar, Chang & McIlkenny (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: Evidence from the carbon disclosure Project 142(2) <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1>
- Bruna, Dang, Scotto & Ammari (2019). Does board gender diversity affect firm risk-taking? Evidence from the French stock market. 23(4) p915-938. <http://dx.doi.org/10.1007 / s10997-019-09473-1>
- Birindelli, Iannuzzi & Savioli (2019). The impact of women leaders on environmental performance: Evidence on gender diversity in banks. Vol. 26 Issue 6, p1485-1499 <http://dx.doi.org/10.1002/csr.1762>
- Barberá, Ramos & Sarrió (2000). Mujeres directivas ante el tercer milenio: el proyecto NOWDI XXI vol. 75 pp.46-52 <https://www.redalyc.org/pdf/778/77807508.pdf>
- Billorou (2015). Mujeres que trabajan. Las maestras pampeanas en la primera mitad del siglo XX. 12 p.1-18 <https://search.proquest.com/docview/1822399906?accountid=37408>
- Chen, Gramlich & Houser (2019). The effects of board gender diversity on a firm's risk strategies. 59(2) p991-1031 <http://dx.doi.org/10.1111/acfi.12283>
- Chen & Houser (2019). When are women willing to lead? The effect of team gender composition and gendered tasks 30(6) <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101340>

- Curşeu, Chappin & Jansen (2018). Gender diversity and motivation in collaborative learning groups: the mediating role of group discussion quality. 21(2) <http://dx.doi.org/10.1007/s11218-017-9419-5>
- Dang, Bender & Scotto (2014). Women on French corporate board of directors: How do they differ from their male counterparts? 30(2) <http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v30i2.8420>
- Dang, Nguyen & Vo (2014). Does the glass ceiling exist? A longitudinal study of women's progress on French corporate boards 30(3) <http://dx.doi.org/10.19030/jabr.v30i3.8576>
- Dani, Picolo & Klann (2019). Gender influence, social responsibility and governance in performance 54(2) <http://dx.doi.org/10.1108/RAUSP-07-2018-0041>
- Dankwano & Hassan (2018). Impact of Gender Diversity on Indian Firm's Financial Performance. 5(5) p319-341 <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=17&sid=bb910c4c-b88a-4d56-86ab-40c7f71fc637%40pdc-v-sessmgr04&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGI2ZQ%3d%3d#AN=130448898&d b=buh>
- Deeks, Higgins & Altman (2020). Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1. [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook)
- Eunmi & Jiwook (2018). Change above the Glass Ceiling: Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in Japanese Firms. 63(2) p409-440. 32p. <http://dx.doi.org/10.1177/0001839217712920>
- Feng, Ding & Kong (2017). Female Directors and corporate social responsibility: Evidence from the environmental investment of Chinese listed companies 9(12) <http://dx.doi.org/10.3390/su9122292>
- Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero (2019). Board gender diversity and CSR Reporting: Evidence from Jordan 13(3) <http://dx.doi.org/10.14453/aabfj.v13i3.3>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. Espiritu emprendedor TES, 4(3), 65-76. <http://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Franco (2016). ¿Dónde están las mujeres en las juntas directivas?. 55 pp.1-30 <http://dx.doi.org/10.15425/redepriv.55.2016.05>
- Fernandez, Zafra, Goicoechea, Peralta & Taipei (2019). Aspectos básicos sobre la

- lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta-análisis. 36(2)  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v36n2/a13v36n2.pdf>
- Gonzales, Guzman, Pablo & Trujillo. (2020). Does gender really matter in the boardroom? Evidence from closely held family firms 14(1)  
<http://dx.doi.org/10.1007/s11846-018-0292-1>
- Giovinco (2014). Gender diversity in the boardroom. Context and Spanish case 10(3) <http://dx.doi.org/10.22495/cbv10i3art5>
- Griffiths, Roberts & Price (2019). Desirable leadership attributes are preferentially associated with women: A quantitative study of gender and leadership roles in the Australian workforce 44(1) <http://dx.doi.org/10.1177/0312896218781933>
- Garcia, M; Garcia, D & Madrid (2018). Gender diversity and its impact on high-tech SMEs' organizational leadership 33(6) <http://dx.doi.org/10.1108/GM-03-2017-0031>
- García & Begoña (2019). La mujer en los consejos de administración: evidencia para el mercado bursátil español. 86(342) pp.235-264  
<http://dx.doi.org/10.20430/ete.v86i342.790>
- Geyfman, Cooper & Davis (2018). Board Gender diversity and bank performance 18(1) <https://search.proquest.com/docview/2055194035?accountid=37408>
- Gordini & Rancati (2017). Gender diversity in the Italian boardroom and firm financial performance 40(1)  
<https://search.proquest.com/docview/1859394583?accountid=37408>
- Gutierrez & Fernandez (2020). Does gender diversity influence business efficiency? An analysis from the social perspective of CSR 12(9)  
<http://dx.doi.org/10.3390/su12093865>
- Gabaldon & Gimenez (2020). La importancia de la diversidad de género en las empresas innovadoras: un análisis del caso español. 119-134  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7288156>
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). Metodología de la investigación científica. 4(3) <http://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Haldar, Shah & Nageswara (2015). Gender diversity in large listed Indian companies 12(3) <http://dx.doi.org/10.22495/cocv12i3c5p8>
- Hernandez, M, & Bautista, G. (2017). Guía para proyectos de investigación de ciencias sociales. Como elaborar un TFG un TFM o una tesos Doctoral.

<https://www.redalyc.org/pdf/2831/283149560012.pdf>

- Handschumacher & Ceschinski.(2020). Is there a Link Between Gender Diversity and Supervisory Board's Monitoring Effectiveness? An Empirical Analysis of German Listed Companies 72(2) <http://dx.doi.org/10.1007/s41471-020-00089-y>
- Harjoto, Laksmana & Lee (2015). Board diversity and corporate social responsibility 132(4) <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-014-2343-0>
- Hyun, Yang, Jung & Hong (2016). Women on boards and corporate social responsibility 8(4) <http://dx.doi.org/10.3390/su8040300>
- Huang, Diehl & Paterlini (2020). The influence of corporate elites on Women on Supervisory Boards: Female Director's Inclusion in Germany 165(2) <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-019-04119-6>
- Hassan, Marimuth, Tariq & Aqeel (2017). Ethnic and gender diversity in top level management and firm performance: Shareholder's perspectives 18(4) <https://search.proquest.com/docview/1960990318?accountid=37408>
- Human Resource Management International Digest; Bradford (2017). Gender diversity in the boardroom 25(7) <http://dx.doi.org/10.1108/HRMID-08-2017-0142>
- Issa & Fang (2019). The impact of board gender diversity on corporate social responsibility in the Arab Gulf states 34(7) <http://dx.doi.org/10.1108/GM-07-2018-0087>
- Ismail & Ltiff (2019). Board diversity and corporate sustainability practices: Evidence on environmental, social and governance (ESG) reporting 10(3) <http://dx.doi.org/10.5430/ijfr.v10n3p31>
- Iacoviello. Mazzei & Riccardi (2015). The gender composition of the board and firm performance. The role of regulatory measures 13(1) <http://dx.doi.org/10.22495/cocv13ilcllp10>
- Kyaw, Olugbode & Petracci (2017). Can board gender diversity promote corporate social performance? 17(5) <http://dx.doi.org/10.1108/CG-09-2016-0183>
- Kilic & Kuzey (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey 31(7) <http://dx.doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>
- Karnatak (2019). The relationship between gender diversity on bank boards and bank performance: A review 18(3)

<https://search.proquest.com/docview/2325252691?accountid=37408>

- Khaw & Liao (2018). Board gender diversity and its risk monitoring role: Is it significant? 14(1) <http://dx.doi.org/10.21315/aamjaf2018.14.1.4>
- Kuper (2020). Mujeres y empresas: tendencias estadísticas y debates conceptuales. 65(240) p.431-459. <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76632>
- Kumar & Ayedee (2019). Strategic grh practices to address gender diversity issues in organizations. 8(3) p.74-79. <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=24&sid=39b73246-82e7-4a9e-becf-70f9ed51004a%40sdc-v sessmgr03&bdata=JnNpdGU9ZWlhvc3QtbGI2ZQ%3d%3d#AN=143536314&d b=bsu>
- Luo, Xiang & Huang (2017). Female directors and real activities manipulation: Evidence from China 10(2) <http://dx.doi.org/10.1016/j.cjar.2016.12.004>
- Lee-Kuen, Sok-Gee & Zainudin (2017). Gender diversity and firm's financial performance in Malaysia 13(1) <http://dx.doi.org/10.21315/aamjaf2017.13.1.2>
- Luanglath, Ali & Mohannak (2019). Top management team gender diversity and productivity: the role of board gender diversity 38(1) <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-04-2018-0067>
- Lu & Herremans (2019). Board gender diversity and environmental performance: An industries perspective. 28(7) p1449-1464. <http://dx.doi.org/10.1002/bse.2326>
- Lasserson, Thomas & Higgins (2020). Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1 [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook)
- Lefebvre, Glanville, Briscoe, Littlewood, Marshall, Metzendorf, Noel-Storr, Rader, Shokraneh, Thomas & Wieland (2020). Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1. [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook)
- Li, Higgins & Deeks (2020). Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1. [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook)
- Llorent & Cobano (2017). La mujer en los órganos de gobierno de la Universidad de Sevilla. 25(1). <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2017v25n1p241>

- Mousa (2020). Does gender diversity affect workplace happiness for academics? The role of diversity management and organizational inclusion <http://dx.doi.org/10.1007/S11115-020-00479-0>
- Melón, Ruiz, C & Ruiz, O. (2020). Diversity in the board of directors and good governance practices 9(2) <http://dx.doi.org/10.17811/eb1.9.2.2020.97-10S>
- Moraka (2015). Boardroom gender diversity in JSE-listed South African mining companies 11(2) <http://dx.doi.org/10.22495/cbv11i2clart5>
- Moreno, Lafuente & Vaillant (2018). Gender diversity in the board, women's leadership and business performance 33(2) <http://dx.doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>
- Muhammad, Zheng, Cherian, Gulzar, Phung, Khan & Nguyen (2018). Does corporate social responsibility mediate the relation between boardroom gender diversity and firm performance of chinese listed companies? 10(10) <http://dx.doi.org/10.3390/su10103591>
- Mouakhar, Kachouri, Riguen & Jarboui (2020). The effect of sustainability performance and CSR on corporate tax avoidance with board gender diversity as mediating variable. 138(305-339) <https://search.proquest.com/docview/2444523454?accountid=37408>
- Martinez, Eryilmaz & Colakoglu (2020). How Does Board Gender Diversity Influence the Likelihood of Becoming a UN Global Compact Signatory? The Mediating Effect of the CSR Committee 12(10) <http://dx.doi.org/10.3390/su12104329>
- Mendoza, Briano & Saavedra (2018). Diversidad de género en posiciones estratégicas y el nivel de endeudamiento: evidencia en empresas cotizadas mexicanas. 13(4) <https://doi.org/10.21919/remef.v13i4.343>
- McKenzie, Brennan, Ryan, Thomson, Johnston & Thomas (2020). Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1 [www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook)
- Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. 11(3) <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-0107201800030018>
- Montes, Á., & Montes, A. (2014). Guía para proyectos de investigación. *UNIVERSITAS: REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS*, 20, 91–

126. <https://www.redalyc.org/pdf/4761/476147260005.pdf>
- Nogueira, Reboucas, Carvalho, Barboza & Diaz (2020). Determinantes da diversidade de gênero das empresas do brics. 13 (3) p. 162-183  
<http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v13i3>
- Novo, Cobo & Gayoso (2011). La participación en política de la mujer: un estudio de caso. 19(38) <https://www.scielo.br/pdf/rsocp/v19n38/v19n38a12.pdf>
- Ozordi, Eluyeda, Uwuigbe & Nwaze (2020). Gender Diversity and sustainability responsiveness: Evidence from Nigerian fixed money deposit 18(1)  
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\)2020.11](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1)2020.11)
- Ogega, Muya & Nyaboga (2020). Effect of Implementation of Gender Diversity Management Policy on Employee Commitment in Selected County Governments in Kenya. 7(1) p41-57  
<http://dx.doi.org/10.17492/focus.v7i1.195421>
- Pucheta, Bel & Olcina (2018). The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure: A literature review 31(1)  
<http://dx.doi.org/10.1108/ARLA-04-2017-0110>
- Pidani, Mahmood & Agbola. (2020). Does the board gender diversity enhance firm performance? 10(1) <http://dx.doi.org/10.14707/ajbr.200074>
- Pedrini (2018). Exploring the effect of gender diversity in MFIs during turbulent periods. 29(16) p2455-2481 <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2016.1246460>
- Pino, Vallejos, Améstica & Cornejo (2018). Presencia de las mujeres en la alta gestión universitaria. Las universidades públicas en Chile. 11(2)  
<http://dx.doi.org/10.22235/pe.v11i2.16363>
- Rao & Tilt (2016). Board composition and corporate social responsibility: The role of diversity, gender, strategy and decision making 138(2)  
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Ritter, Vermeulen & Knoben (2019). Is this a man's world? The effect of gender diversity and gender equality on firm innovativeness 14(9)  
<http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0222443>
- Reddy & Jadhav (2019). Gender diversity in boardrooms - A literature review 7(1)  
<http://dx.doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>
- Romero, Montoro & Gavito (2017). The effect of gender diversity and education level

- on innovation 57(2) <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020170202>
- Ruiz & Fuentes (2016). Management capabilities, Innovation, and gender diversity in the top management team: An empirical analysis in technology-based SMEs. 19(2) <http://dx.doi.org/10.1016/j.brq.2015.08.003>
- Ramzi, Ajina & Lakhali (2019). Board gender diversity and firm financial performance in France: Empirical evidence using quantile difference-in-difference and dose-response models 7(1) <http://dx.doi.org/10.1080/23322039.2019.1626526>
- Reguera, de Fuentes & Laffarga (2017). Does board gender diversity influence financial performance? Evidence from Spain 141(2) <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>
- Routray & Ba (2016). Board composition, board gender diversity and firm performance: Evidence from India 12(2) <https://search.proquest.com/docview/2130694384?accountid=37408>
- Romero, Montoro & Gavito (2017). El efecto de la diversidad de género y el nivel educativo en la innovación. 57(2) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6902164>.
- Reddy, Jadhav, Aditya & Pai (2019). Gender diversity in boardrooms – A literature review. 7(1) p1-10 <http://dx.doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>
- Routray & Bal (2016). Board Composition, Board Gender Diversity and Firm Performance: Evidence from India. 12(2) p107-120. <http://dx.doi.org/10.23862/kiit-parikalpana/2016/v12/i2/132988>
- Salignac, Galea & Powell (2018). Institutional entrepreneurs driving change: The case of gender equality in the Australian construction industry 43(1) <http://dx.doi.org/10.1177/0312896217705179>
- Syamsudim, Setiany & Sajidah (2017). Gender diversity and firm value: A study on boards of public manufacturing firms in Indonesia 15(3) [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(3-1\).2017.11](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(3-1).2017.11)
- Solimene, Coluccia & Fontana (2017). Gender diversity on corporate boards: an empirical investigation of Italian listed companies 3(1) <http://dx.doi.org/10.1057/palcomms.2016.109>
- Sen & Mukherjee (2019). Board gender diversity and firms performance: An evidence from India 8(1) <https://search.proquest.com/docview/2311047506?accountid=37408>

- Sumedrea (2016). Gender diversity and firm performance in seeking for sustainable development 9(2)  
<https://search.proquest.com/docview/1881686962?accountid=37408>
- Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques (2016). Managerial Gender Diversity and Firm Performance. 41(1) p5-31. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601115588641>
- Sultana, Cahan & Rahman (2020). Do Gender Diversity Recommendations in Corporate Governance Codes Matter? Evidence from Audit Committees. 39(1) p173-197. <http://dx.doi.org/10.2308/ajpt-52560>
- Salazar, Icaza & Alejo (2018). La importancia de la ética en la investigación. 10(1)  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305)
- Schünemann, Vist, Higgins, Santesso, Deeks, Glasziou, Akl & Guyatt (2020). Manual Cochrane para revisiones sistemáticas de intervenciones versión 6.1  
[www.training.cochrane.org/handbook](http://www.training.cochrane.org/handbook)
- Sharda (2019). Promoting Gender Diversity in the Boardroom: Exploring Multiple Perspectives. 16(1) p50-75  
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=15&sid=bb910c4c-b88a-4d56-86ab-40c7f71fc637%40pdc-v-sessmgr04&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=135984005&d=b=buh>
- Thams, Bendell & Terjesen (2018). Explaining women's presence on corporate boards: The institutionalization of progressive gender-related policies 86  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusres.2018.01.043>
- Thanh & Qi-Wen (2020). Impact of gender and education on corporate social responsibility: evidence from Taiwan 18(1)  
[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.29](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.29)
- Tran (2020). Identifying female leadership and performance in small and medium-sized enterprises in a transition economy: The case study of Vietnam 10(2)  
<http://dx.doi.org/10.188488/journal.aefr.2020.102.132.145>
- The jamovi project (2020). *jamovi*. (Version 1.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>
- Ullah, Fang & Khalil (2019). Do gender diversity and CEO gender enhance firm's value? Evidence from an emerging economy 19(1)

- <http://dx.doi.org/10.1108/CG-03-2019-0085>
- Vibeke & Madsen (2019). Gender diversity and management aspirations in public sector workplaces in Denmark 34(6) <http://dx.doi.org/10.1108/GM-06-2018-0063>
- Wheadon & Duval-Couetil (2017). Entrepreneurship through critical theory and reflexivity 9(2) <http://dx.doi.org/10.1108/IJGE-02-2017-0010>
- Wieczorek (2020). Gender diversity in Academic Sector - Case Study 10(3) <http://dx.doi.org/10.3390/admsci10030041>
- Windscheid, Bowes, Jonsen & Morner (2018). Managing organizational gender diversity images: A content analysis of German corporate websites 152(4) <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3292-6>
- White, Veronesi & Kirkpatrick (2018). Board heterogeneity and organisational performance: The mediating effects of line managers and staff satisfaction 152(2) <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3290-8>
- Windscheid, Bowes, Jonsen & Morner (2018). Organizational gender diversity image management : a content analysis of German corporate websites 152(4) p997-1013 <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-016-3292-6>
- Wahid (2019). The Effects and the Mechanisms of Board Gender Diversity: Evidence from Financial Manipulation. 159(3) p705-725 <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-018-3785-6>
- Yu-hui (2020). Does Board gender diversity bring better financial and governance performances? An empirical investigation of cases in Taiwan 12(8) <http://dx.doi.org/10.3390/su1283205>
- Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad (2019). Investigating the relationship between board diversity & corporate social responsibility (CSR) performance: Evidence from France 23(4) <https://search.proquest.com/docview/2314175202?accountid=37408>
- Zhuang, Chang & Lee (2018). Board composition and corporate social responsibility performance: Evidence from Chinese public firms 10(8) <http://dx.doi.org/10.3390/su10082752>
- Zhuwao, Ngirande, Ndlovu & Setati.(2019). Gender diversity, ethnic diversity and employee performance in a south african higher education institution 17

<http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1061>

Zorrilla, M. (2014). Las fuentes en la investigación jurídica. 11(37).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4750987>

Zhuwao, Ngirande, Wiseman & Setati (2019). Gender diversity, ethnic diversity and employee performance in a South African higher education institution 17

<http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1061>

# ANEXOS

## Anexo 1

### Resumen de revisiones sistemáticas sobre diversidad de género y la responsabilidad social para el desempeño

Autores	Base de datos	Búsqueda de palabras clave	Foco de estudio
Handschumacher & Ceschinski.(2020)	Scopus	Gender Diversity, Corporate Governance, Supervisory Board, Monitoring Effectiveness, Executive Board Remuneration, Co-Determination.	El estudio comprende de 1500 consejos de supervisión de 132 empresas para examinar la conexión entre la diversidad de género y su eficacia en la vigilancia.
Melón, Ruiz, C & Ruiz, O.(2020)	Scopus	Corporate governance, performance, board of directors, board diversity, gender diversity.	Examinan el efecto de la diversidad de los consejos administrativos en el desempeño del gobierno corporativo en España.
Ozordi, Eluyeda, Uwugbe & Nwaze(2020)	Scopus	Gender diversity, Firms' sustainability, Female directors, Female workforce, Female management.	
Tran(2020)	Sxopus	Gender diversity, Female leadership, Company performance, Small and medium enterprises, Transition economy, Vietnam.	El estudio realiza encuestas directas a más de 500 pequeñas y medianas empresas para evaluar la relación entre mujeres que ocupan puestos directivos superiores.
Gonzales, Guzman, Pablo & Trujillo.(2020)	Scopus	Corporate governance, Gender diversity, Boardroom, Family firms, Family female directors.	Utilizan una muestra de 523 empresas familiares colombianas y 5094 observaciones del año de la empresa con 4 907 miembros de la junta directiva incluidas 833 mujeres.
Pidani, Mahmood & Agbola.(2020)	Scopus	Board Gender Diversity, Gender Diversity, Female director, Firm performance, ASEAN countries.	Examina la influencia de la diversidad de género en las juntas directivas en los resultados financieros de las empresas en 4 países de la ASEAN
Mousa(2020)	Scopus	Gender Diversity, Diversity management, Organizacional inclusión, Workplace happened Académica Egypt.	Trabajaron en tres universidades públicas de Egipto con 320 cuestionarios de académicos
Bastidas, Briano & García.(2020)	Scopus	Gender Diversity, Board of directors, Corporate social responsibility, Mass critical theory, Latin América	Analizan el estudio de diversidad de género y las prácticas de RSC en las empresas cotizadas de Colombia y México
Chen & Houser(2019)	Scopus	Gender Diversity, Team performance Stereotypee, Board	Prueban una teoría en la que determinan que género es el más estereotipado y detectan que son las mujeres
Issa & Fang(2019)	Scopus	CSR, Board Gender Diversity, Female directora	Examinar el impacto de la diversidad de género a nivel corporativo en la responsabilidad social en los países del Golfo Árabe.
Ismail & Ltiff(2019)		Firm's sustainability prácticas, Board Diversity característica, Environmental, Social and governace(ESG)disclosure, Stakeholder theory, Ro source-Bared View(RBV) theory	Examinan la relación de diversidad y prácticas de sostenibilidad en las empresas cotizadas de Malasia para el periodo 2010-2016.
Dani, Picolo & Klann(2019)	Scopus	Performance, Social responsibility, Governace, Gender	Este estudio conlleva a analizar la influencia de la diversidad de género sobre la relación entre la responsabilidad social y el desempeño económico y financiero en las empresas públicas brasileñas.
Alazzani, Wan-Hussin & Jones(2019)	Scopus	Malaysia, Corporate social responsibility, Womem directora, Upper echelon, Muslim CEO	Trabajaron con una muestra de 133 firms listada en Bursa Malasia que tienen analistas que siguen usando un índice de divulgación de RSE
Griffiths, Roberts & Price(2019)	Scopus	Atributes, Corporations, Employees, Gender, Leadership, Percepctions, Preferences	Este estudio investigo los estereotipos de género y los atributos de liderazgo en 1885 participantes de 25 empresas.
Zhuwao, Ngirande, Ndllovu & Setati.(2019)	Scopus	Auditt Committee, Corporate Governance, Board Independence.	Investigo sobre los efectos de género y diversidad étnica sobre el desempeño de los empleados e una institución de educación superior seleccionada en Sudáfrica.
Báez, Báez-García, Flores & Gutierrez(2018)	Scopus	Corporate governance, Gender Diversity, Emotional inteligenca, Corporate performance	La muestra el estudio está compuesta por 118 empresas para analizar el papel de la mujer en la dirección de las empresas modernas.
Thams, Bendell & Terjesen(2018)	Scopus	Board composition, Corporate governance, Gender, Institutional theory, Public policies sub -national institutions	Se basan en un modelo fenomenológico de teoría institucional para explorar la diversidad de género de las empresas que cotizan en bolsa.

Salignac, Galea & Powell(2018)	Scopus	Australian construction industry, Discourse Analysis , Gender Diversity, Institutional entrepreneurship, Gender equality, Institutional theory	A pesar de los considerables intentos en regular la igualdad de género por parte del gobierno y otros la industria sigue estando dominada por los hombres.
Khaw & Liao(2018)	Scopus	Board Gender Diversity, Female directors, Risk monitoring, Corporate risk taking, Corporate governance	La diversidad de género y en ello las mujeres es considerable dentro del gobierno corporativo, tienen pruebas de una muestra de empresas en Malasia
Abad, Perez, Minguez & Yague(2017)	Scopus	Corporate board, Female directors, Gender Diversity, Información asymmetry, Market microstructure	Examinaron la relación entre la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas españolas
Luo, Xiang & Huang(2017)	Scopus	Female director, Gender Diversity, Earnings management, Real activities manipulaciones, Corporate governance	El estudio analiza la manipulación de actividades reales e investiga a las directoras de los consejos de administración con una muestra de 11831 observaciones de empresas cotizadas chinas.
Bogodistov, Presse, Krupskiy & Sardak(2017)	Scopus	Dynamic capability, Gender Diversity, Micro firm's, Tourism	Se analizó el efecto de la diversidad de género en los gerentes y el personal en 124 microempresas turísticas ucranianas.
Lee-Kuen, Sok-Gee & Zainudin(2017)	Scopus	Gender diversity, Board of directors, Firm performance, Corporate governance, Shannon index, Blau index, Panel data, Malaysia, Board composition, Female representation	Con un análisis de datos prueban si la diversidad de género influye en el rendimiento de las empresas que cotizan en Bursa Malasia.
Romero, Montoro & Gavito(2017)	Scopus	Innovation, Gender Diversity, Educational level, R&D, Product innovation	Como fuente de información usaron la encuesta de innovación comunitaria del plan general de estadística de la Unión Europea con una muestra de 7 962 empresas para analizar el impacto de la diversidad de género y el nivel educativo.
Adusei. Akomea & Poku(2017)	Scopus	Board of directors, Diversity, Microfinance institutions, Financial performance	Investigaron cuestiones de diversidad de género en el ámbito de microfinanciación procedente de 494 instituciones de 76 países.
Syamsudim, Setiyan & Sajidah(2017)	Scopus	Board Diversity, Corporate governance, Edication black ground, Firm Valve, Tobins Q	Tienen una muestra de 70 empresas manufactureras que cotizan en la Bolsa de Valores de Indonesia.
Atur(2016)	Scopus	Gender issues, Gender management, Carrer and Gender, Strategic MR	Las cuestiones socioculturales desempeñan un papel muy importante, ya que algunos directivos se esforzaban mucho por ayudar a sus subordinados, especialmente en los países penalistas.
Baixauli, Perez, Ugedo, Minguez & Sanchez(2016)	Scopus	Executive compensation, Gender diversity, Board of directors, Ownership struc-ture, Agency theory, Institutional context, Spanish listed firms	La muestra examina a 120 empresas que cotizan en el mercado de valores español en el periodo de 2004-2011.
Iren(2016)	Scopus	Corporate governance, Board of directos, Gender Diversity, UAE	Usaron una muestra de 60 empresas que cotizan en las bolsas de Abu Dhabi y Dubai.
Ruiz & Fuentes(2016)	Scopus	Management capabilities; Gender diversity; Upper Echelons Theory; Innovation performance; Top management team	Usaron una muestra de 205 pymes españolas de sectores tecnológicos y un análisis de regresión para que prueben sus hipótesis del efecto de la diversidad de género
Haldar, Shah & Nageswara(2015)	Scopus	Gender Diversity, Tobin'sQ, Panel data, India	Examina la eficacia de la diversidad de género en los consejos sobra el desempeño financiero de las grandes empresas indias cotizadas.
Moraka(2015)	Scopus	Board of directors, Female directors, Gender Diversity, Mining sector	Se empleó una muestra de 506 directores de 56 empresas mineras que figuran en la lista de la JSE.
Iacoviello. Mazzei & Riccardi(2015)	Scopus	Boardrooms, Gender quita, Firm's performance, Regulatory measure	En el presente estudio se examina la relación entre la diversidad de la gestión y el desempeño en las 180 empresas que cotizan en la bolsa
Giovinco(2014)	Scopus	Gender Diversity, Spain, Corporate governance, Corporate board	El trabajo se centra en el mercado español, de 2007-2013 el porcentaje de mujeres en los consejos paso del 5,78% al 14.56%
Dang, Bender & Scotto(2014)	Scopus	Corporate governance, Boarces of directors, Diversity, Gender, Board composition	Su muestra está conformada por empresas Francesas y estudiaron el perfil de 1250 directores recopilando informes anuales de las empresas del año 2010, dentro de su marco teórico mencionan la diversidad de género
Dang, Nguyen & Vo(2014)	Scopus	Boards of directors, Gender Diversity, Corporate governance	La muestra de 120 empresas se determino en un periodo de 10 años de 2000 a 2009
Huang, Diehl & Paterlini(2020)	Scopus	Board Diversity, Corporate elite, Social identity theory	El análisis que hacen muestra que la presencia de hombres esta vinculado negativamente a la presencia de mujeres.
Luanglath, Ali & Mohannak(2019)	Proquest	Gender diversity, Top management team, Upper echelons theory, Board gender diversity, Employee productivity, Social justice theory	Investigar la relación positiva de diversidad-productividad, y las hipótesis se hicieron prueba en 172 organizaciones que cotizan en la bolsa de valores de Australia.
Ritter, Vermeulen & Knoblen(2019)	Proquest	Developed countries, Equality; Innovations, Gender equity; Decision making, Access to education; Developing countries--LDCs; Multiculturalism & pluralism;	La diversidad de género impacta positivamente la innovación en los países de desarrollo, este estudio se hizo en 15 países abarcando 18 547 empresas en desarrollo.

		Women; Education	Strategic management;	
Ullah, Fang & Khalil(2019)	Proquest	Pakistán, Gender, Emerging markets, Firm Value, Female CEO		Examina la diversidad de género y el género del director general y que tanto influye en el valor de la empresa en el mercado emergente de Pakistan.
Wieczorek(2020)	Proquest	Heterogeneity of work-teams, Diversity management, Gender, Model of Gender Diversity management		Se utiliza el método de estudios de casos comparativos, se comparan las instituciones de enseñanza superior polacas y españolas.
Windscheid, Bowes, Jonsen & Morner(2018)	Proquest	Gender Diversity, Impression management, Corporate websites, Employees image, Gender equality, Corporate legitimacy		La presente investigación está relacionada con la diversidad de género en los sitios web corporativos de 99 importantes empresas alemanas.
Reddy & Jadhav(2019)	Proquest	Board Gender Diversity, Gender quota, Female directors		Los estudios sobre el impacto de la diversidad de género en los consejos de administración en el desempeño de las empresas presentan resultados no concluyentes.
Garcia, M; Garcia, D & Madrid(2018)	Proquest	Transformational leadership, Transactional leadership, Gender Diversity, Small and medium enterprises.		El estudio está compuesto por una base de datos de 142 pequeñas y medianas empresas de Cali (Colombia), 111 lo dirigen hombres y 31 mujeres.
Hassan, Marimuth, Tariq & Aqeel(2017)	Proquest	Ethnic Diversity, Gender Diversity, Boards, Market performance, ROE		Hacen uso de 84 empresas no financieras en Malasia para examinar la relación entre la diversidad demográfica en altos niveles de gestión y los resultados financieros de una empresa.
Zhuwao, Ngirande, Wiiseman & Setati(2019)	Proquest			El estudio investigo los efectos de la diversidad de género y étnica en el desempeño de los empleados de una institución de enseñanza superior seleccionada en Sudáfrica.
White, Veronesi & Kirkpatrick(2018)	Proquest	Board of directors, Healthcare care, Heterogeneity, Performance, Line managers, Organizational, Path modelling, Staff satisfaction		Se aplica un enfoque de modelización de ecuaciones estructurales basadas en la varianza a una muestra de 102 juntas directivas.
Geyfman, Cooper & Davis(2018)	Proquest			Examina la relación entre la diversidad de género en los consejos de administración y el desempeño y riesgo de las empresas de las instituciones financieras en los Estados Unidos
Ramzi, Ajina & Lakhal(2019)	Proquest	Board Gender Diversity, Firm performance, Enabling approach, Quantile difference -in- differences, Close responsefunction		Investiga la relación entre la diversidad de género de las juntas y el desempeño de las empresas en los entornos institucionales habilitantes y voluntarios de Francia
Gordini & Rancati(2017)	Proquest	Women, Italy, Gender Diversity, Firm financial performance		Este estudio analiza la relación entre la diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento financiero de las empresas en Italia
Kyaw, Olugbode & Petracci(2017)	Proquest	Corporate social performance, Corporate governance, Propensity, Score matching, Panel modelos, Board Gender diversity		Examinan si la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas influye al desempeño de las mismas, en todas las industrias y países.
Reguera, de Fuentes & Laffarga(2017)	Proquest	Corporate governance, Economic performance, Gender Diversity, Regulatory intervention, Code of good governance		Con una muestra de 125 personas que cotizan en la Bolsa de Madrid se examinó la relación entre la diversidad de género en los consejos de adm. Y los resultados económicos en España.
Sen & Mukherjee(2019)	Proquest	Board composition, Board Gender Diversity, Female directorship, Firm's performance, Random-effect GLS regresión model, Control variables, India		Usan una muestra de las 139 principales empresas no financieras que cotizan en la NSE durante un período de cinco años
Moreno, Lafuente & Vaillant(2018)	Proquest	Top management, Board of directors Business performance, Upper echelon, Gender Diversity		Investigar como la diversidad de género en la gestión, en la sala de junta y en los puestos directivos afecta el rendimiento de las empresas públicas colombianas.
Yu-hui(2020)	Proquest	Gender Diversity, Board of directors, Firm performance, Corporate governance		Este estudio hace una evaluación completa y precisa de la diversidad de género en el desempeño de las empresas desde la experiencia de Taiwán.
Routray & Bal(2016)	Proquest	Corporate governance, Board composition, Board Gender Diversity, CEO duality		Con 200 empresas de NSE averiguan la posible composición del consejo y la diversidad de género en el desempeño de la empresa.
Sumedrea(2016)	Proquest	Gender Diversity, Management, Financial performance, Sustainable development		Identifica posibles relaciones entre el rendimiento de las empresas y su estructura de junta y equipo directivo después de la reciente crisis financiera mundial
Alazani, Hassanein & Yaseen(2017)	Proquest	Social responsibility, Environmental sustainability, Women directors		Examinan si la presencia de mujeres en los consejos administrativos de Malasia podría afectar de manera diferente a los resultados sociales y ambientales
Human Resource Management International Digest; Bradford(2017)	Proquest	China, Diversity management, Automotive sector, Corporate boards		El porcentaje estático de mujeres en los consejos de administración de todo el mundo en los siete años transcurridos hasta 2014, Japón, la India y los Emiratos Árabes Unidos son naciones por debajo del promedio del 24%.

Kilic & Kuzey(2016)	Prquest	Corporate governance, Board of directors, Financial performance, Gender Diversity	Determinar las características de los consejos de administración de las empresas que cotizan en la bolsa de Turquía e investigar la diversidad de géneros sobre el rendimiento de las empresas.
Karnatak(2019)	Proquest	Women, diversity	Durante décadas, se ha investigado y se ha encontrado que las mujeres muestran diferentes habilidades y fortaleza cuando se trata de manejar el estrés en el nivel de la alta dirección.
Rao & Tilt(2016)	Proquest	Corporate governance, Corporate social responsibility, Corporate social responsibility reporting, Board Diversity, Gender Diversity, Decision making process	El presente estudio examina críticamente la bibliografía existente sobre la relación entre la gobernanza empresarial, en particular la diversidad de los consejos de administración, y la responsabilidad social de las empresas.
Muhammad, Zheng, Cherian, Gulzar, Phung, Khan & Nguyen(2018)	Proquest	Sustainability, Corporate governance, Boardrooms Gender Diversity, CSR, Firm performance, China, Barrón and Kenney's	Contribuye a un papel mediador sobre la eliminación de todo tipo de discriminación contra la mujer en la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y el desempeño en el contexto chino.
Pucheta, Bel & Olcina (2018)	Proquest	Corporate governance, Gender diversity Boards, Firm Performance, Financial reporting quality, Corporate social, responsibility disclosure.	Examina investigaciones anteriores basadas en la diversidad de género en los consejos de administración como mecanismo de gobernanza empresarial y su efecto en las decisiones comerciales de algunas empresas
Azam, Khalid & Zia(2019)	Proquest	Corporate social responsibility, Shariah compliance, Board diversity	Con un total de 65 empresas que cotizan en la bolsa de valores de Pakistán, investigan el efecto de la diversidad de los consejos de administración en las prácticas de RSE.
Harjoto, Laksmana & Lee(2015)	Proquest	Diversity, Corporate social responsibility, Board of directors, Stakeholders	Este artículo estudia el impacto de la diversidad de los consejos de administración en el desempeño de la responsabilidad social.
Zhuang, Chang & Lee(2018)	Proquest	Board composition, Political experience, Academic experience, Overseas background, Gender diversity, CSR performance, China	Usaron datos recogidos de 839 personas del público chino en un período comprendido de 2008-2016 para investigar la relación entre la diversidad de género y responsabilidad social
Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero(2019)	Proquest	Board gender diversity, CSR reporting, Jordan, Middle east, Legitimacy theory	Examinaron datos de todas las empresas Jordanas no financieras que cotizan en la bolsa en un período para investigar la diversidad de género de las juntas directivas con influencia en la RSE en Jordania.
Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad(2019)	Proquest	Board of directors, Diversity, Corporate social, Responsibility, French market	Este estudio investiga la influencia de la diversidad en las juntas administrativas en el desempeño de la RSE en Francia.
Gutierrez & Fernandez(2020)	Proquest	Gender diversity, Corporate social responsibility, Board PF directors, Stochastic frontier efficiency, Business performance.	Tuvieron una muestra de 91 empresas españolas que cotizan en bolsa. Se reunieron datos para el período 2004 a 2015.
Ben-amar, Chang & McIlkenny(2017)	Proquest	Sustainability disclosure, Climate change, Greenhouse gas emissions corporate governance, Gender diversity, Board of directors.	Investigan el efecto de la representación femenina en la junta directiva, basándose en el proyecto de divulgación de carbono como iniciativa de sostenibilidad.
Abdul & Mustafa(2016)	Proquest	Disclosure, Financial reporting, private sector, Corporate reporting	Este estudio examinó sólo las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Ammán.
Hyun, Yang, Jung & Hong(2016)	Proquest	Corporate social, Responsibility (CSR) Board of directors, Women independent directors, Reputation.	Este artículo indica que un conjunto de investigaciones sugiere que tener más mujeres en la junta administrativa conlleva al desempeño de la responsabilidad social
Thanh & Qi-Wen(2020)	Proquest	Gender Diversity, Accounting background, Corporate social responsibility.	La investigación estudia la proporción de mujeres y los antecedentes del consejo de administración en la divulgación de información sobre la responsabilidad social de las empresas de las empresas que cotizan en bolsa en Taiwán.
Feng, Ding & Kong(2017)	Proquest	Female directors, Environmental investment, Critical -mass	Tomaron como muestra las empresas chinas que cotizan en bolsa en un período de 2008-2015, en base a ello examinan el impacto de las mujeres directoras en las inversiones ambientales de las empresas.
Vibeke & Madsen(2019)	Proquest	Management aspirations, Gender Diversity, Among peers, Gender stereotyping, Gender asymmetry	El estudio se basa en datos de encuestas transversales del sector público danés.
Solimene, Coluccia & Fontana(2017)	Proquest	Female, gender diversity	La investigación estudia la proporción y la progresión de las mujeres directoras en los consejos de administración de las empresas italianas durante el período 2009-2014, en una muestra de 60 empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Milán
Amran, Saad, Abdullah & Ibrahim(2016)	Proquest	Board Diversity, Women, Leadership style, Transformational leadership	El estudio examina el estilo de liderazgo practicado en la organización del caso, y revela los atributos del líder.

Wheadon & Duval-Couetil (2017)	Proquest	Gender womem, Reglwxivity, Diversity, Critical theory	Se enfoca en concienciar sobre los conflictos entre las ideologías de innovación fundamentales para la teoría empresarial y la exclusividad que se encuentra en la investigación y las prácticas discursivas de la disciplina.
Curşeu, Chappin & Jansen (2018)	Proquest	Collaborative learning groups, Gender, Need for cognition, Core self-evaluations, Group discussion quality, Group performance.	Elestudio ayuda a los estudiantes a desarrollar sus habilidades y pone a prueba un modelo en la que la calidad de debates media la diversidad de género y la motivación del grupo.
Mouakhar, Kachouri, Riguen & Jarboui (2020)	Proquest	Corporate social responsibility - Performance sustainability - Board gender diversity - Tax avoidance - Stakeholders.	El documento comprueba la relación entre los resultados de la sostenibilidad, la RSE y la evasión fiscal para 300 empresas comerciales del Reino Unido.
Martinez, Eryilmaz & Colakoglu (2020)	Proquest	United Nations Global Compact; board gender diversity; CSR committee	El estudio tiene el objetivo de mejorar la comprensión de los factores que determina un firms con el Pacto mundial de las Naciones Unidas.
Nogueira, Reboucas, Carvalho, Barboza & Diaz (2020)	EBSCO	Diversidade de gênero. Conselho de administração. Alta administração	Se realizaron en una muestra compuesta por 611 empresas del BRICS para investigar la diversidad de género en las empresas desde la perspectiva tanto de la gobernanza como de la gestión empresarial.
Guldiken, Mallon, Fainshmidt, Judge & Clark (2019)	EBSCO	Board gender diversity, board of directors, director selection process, nominating committee, top management teams	En estudios anteriores de Estados Unidos se ha especulado que los líderes estratégicos responsables de los nombramientos de los consejos de administración pueden influir en este hecho.
Pedrini (2018)	EBSCO	Microfinance; gender; diversity; firms' performance; microcredit; developing countries	En el estudio se analizan los datos de 555 calificaciones de 185 instituciones de microfinanciación de MicroFinanza Rating, una de las principales agencias de calificación de microfinanciación.
Windscheid, Bowes, Jonsen & Morner (2018)	EBSCO	Gender diversity, Impression management, Corporate websites, Employer image, Gender equality, Corporate legitimacy.	El presente trabajo investiga la comunicación relacionada con la diversidad de género en los sitios web corporativos de 99 importantes empresas alemanas.
Kumar & Ayedee (2019)	EBSCO	SHRM, Globalization, Diversity, Glass-Ceiling, Banana Republic	Las cuestiones están relacionadas con la diversidad de género, el desarrollo de líderes mundiales, la contratación y la capacitación y la igualdad de oportunidades de trabajo para todos.
Bruna, Dang, Scotto & Ammari (2019)	EBSCO	Women on corporate boards, Risk-taking, Gender diversity, Endogeneity	Las empresas francesas que integraron el índice SBF 120 durante el período 2006-2010, investiga la relación entre la diversidad de género en los consejos de administración y la asunción de riesgos por parte de las empresas.
Sultana, Cahan & Rahman (2020)	EBSCO	Audit committee; gender diversity; audit quality; gender diversity recommendations.	Se encontró que la asociación positiva entre la diversidad de género del comité de auditoría y la calidad de la auditoría se debilitó después de que se introdujeran las directrices sobre diversidad de género en Australia.
Ansari, Jabeen & Moazzam (2016)	EBSCO	Diversity management, Gender sensitive, Gender neutral, Heterogeneous work force, Homogeneous policies, Federal Civil Service.	Este estudio de investigación cualitativa, realizado en el sector público utilizando la Administración Pública Federal del Pakistán como contexto, tenía por objeto examinar el papel de las prácticas organizativas en el programa general de gestión (o mala gestión) de la diversidad en las organizaciones.
Wahid (2019)	EBSCO	Corporate governance, Board of directors, Gender, Board composition, Board diversity, Accounting quality, Restatement.	En este estudio se examina el impacto de la diversidad de género de la junta en la mala conducta financiera,
Reddy, Jadhav, Aditya & Pai (2019)	EBSCO	Board gender diversity; gender quota; female directors	Se presentó pruebas de los mercados desarrollados y emergentes basadas en un examen de los estudios para mostrar cómo la diversidad de género en los consejos de administración influye en el rendimiento de una empresa.
Sharda (2019)	EBSCO	Gender diversity, bussines, women	Muchos de esos estudios han informado de asociaciones positivas, otros tienen pruebas de que no existe una relación significativa o de que existe una relación negativa entre la diversidad de género y el rendimiento de la empresa.
Dankwano & Hassan (2018)	EBSCO	Gender diversity, number of female directors, ROA, ROE	La investigación se ha llevado a cabo en 21 empresas dominadas por mujeres (con más de un 10% de directoras) y 21 empresas dominadas por hombres (con menos de un 10% de directoras) que cotizan en la Bolsa de Valores de Bombay (BSE), con una población total de 220 empresas repartidas en diferentes segmentos de la industria tanto del sector público como del privado.
Gould, Kulik & Sardeshmukh (2018)	EBSCO	Australia, executives, trickle-down effect, women in management, women on boards	Se investigó 1.387 organizaciones que cotizaron en la Bolsa de Valores de Australia entre 2003 y 2012 y descubrimos el hipotético efecto no lineal de filtración que opera entre los niveles de la junta directiva y los ejecutivos.

Ajaz, Zhou & Sarfraz (2020)	EBSCO	Gender Diversity Corporate Social Responsibility, Firm Performance, Firm Reputation, Pakistan.	Se eligieron como tamaño de muestra 100 empresas de índices que cotizan en la Bolsa de Valores del Pakistán para revelar la eficacia de la diversidad de género en la sala de juntas y considera sus repercusiones en la responsabilidad social.
Ogega, Muya & Nyaboga (2020)	EBSCO	Gender policy; Employee commitment; County government; Diversity management; Organisational leadership; Kenya.	El estudio examina el efecto de la aplicación de la política de género en el compromiso de los empleados en determinados gobiernos de condados de Kenya. Se utilizó una muestra de 494 encuestados de una población objetivo de 7492.
Birindelli, Iannuzzi & Savioli (2019)	EBSCO	Banks, diversity, environmental performance, gender, homophily, leadership	Este estudio analiza el impacto de las mujeres líderes en el desempeño ambiental en una muestra de 96 bancos que figuran en la lista de la región de EMEA (Europa, Oriente Medio y África) de 2011 a 2016.
Chen, Gramlich & Houser (2019)	EBSCO	Board composition; Gender diversity; Reputation management; Tax avoidance; Financial risk	Se estudió si la junta de diversidad de género (BGD) affects estrategias de riesgo corporativo y se utilizaron los datos de S&P de 1997 a 2013.
Eunmi & Jiwook (2018)	EBSCO	Gender inequality, foreign institutional ownership, Japan, corporate social responsibility	Este estudio examinó la manera en la que las organizaciones locales dieron respuesta a la norma mundial de la responsabilidad social de las empresas (RSE), adentrándose en el caso de diversidad de género en Japón.
Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero (2019)	EBSCO	Board gender diversity, CSR Reporting, Jordan, Middle East, Legitimacy Theory	Los autores investigaron si la diversidad de género de las juntas administrativas influyó en la presentación de informes sobre la responsabilidad social de las empresas en Jordania.
Birindelli, Iannuzzi & Savioli (2019)	EBSCO	Banks, diversity, environmental performance, gender, homophily, leadership	En este estudio analizaron el impacto de las mujeres líderes en el desempeño ambiental en una muestra de 96 bancos que figuran en la lista de la región de EMEA (Europa, Oriente Medio y África) del 2011 al 2016.
Lu & Herremans (2019)	EBSCO	Boards of directors, endogeneity, environmental performance, gender diversity, resource dependence, United States	Este estudio investiga si la diversidad de género en la junta directiva de los Estados Unidos está asociada con el desempeño ambiental de las empresas.
Routray & Bal (2016)	EBSCO	Corporate governance, Board composition, Board gender diversity, CEO duality	El averiguo el posible efecto de la composición del consejo y la diversidad de género en el desempeño de la empresa. Se realizó tomando las 200 empresas de NSE, que representan el 86% de la capitalización total del mercado de NSE.
Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques (2016)	EBSCO	Gender diversity, organizational performance, tokenism, social identity	El estudio examinó la relación entre la diversidad de género en la gestión (MGD) y el rendimiento de la empresa en Portugal.

## Anexo 2: Matriz de evidencias externas

No. Artículo	Artículos Científicos	Autor y año	H	Hipótesis	Coef.	Sig.	
AC-07	¿Afecta la diversidad de género a la felicidad en el lugar de trabajo de los académicos? El papel de la gestión de la diversidad y la inclusión organizacional	Mousa (2020)	H1	Gestión de la Diversidad	Diversidad de género	0.152	1
			H2	Inclusión organizativa	Gestión de la Diversidad	1.323	1
			H3	Felicidad en el lugar de trabajo	Inclusión organizativa	0.101	1
			H4	Diversidad de género	Felicidad en el lugar de trabajo	0.163	1
AC-08	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México	Bastida, Briano & García (2020)	H1	ROA	Dualidad COB-CEO	-0.009	1
			H2	Liquidez	ROA	0.083	1
			H3	Endeudamiento	Liquidez	0.269	1
			H4	Presencia Int.	Endeudamiento	0.156	1
			H5	Ambiental	Presencia Int.	0.257	1
			H6	Social	Ambiental	0.800	1
			H7	% de mujeres en el consejo	Social	0.174	1
			H8	COB mujer	% de mujeres en el consejo	0.318	1
			H9	Tamaño del consejo	COB mujer	0.146	1
			H10	Independencia	Tamaño del consejo	0.051	1
			H11	Dualidad COB-CEO	Independencia	0.217	1
AC-11	Diversidad de la Junta y prácticas de sostenibilidad empresarial: Pruebas sobre la presentación de informes ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)	Ismail & Ltiff (2019)	H1	ESG combinado	Controversias sobre el ESG	0.212	0
			H2	Las mujeres en la Junta	ESG combinado	0.158	0.010
			H3	Edad	Las mujeres en la Junta	-0.123	0.045
			H4	Directores independientes de edad	Edad	-0.040	0.520
			H5	Puntuación de ESG	Directores independientes de edad	0.363	0.000
			H6	Controversias sobre el ESG	Puntuación de ESG	-0.055	0.376
AC-17	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género	Thams, Bendell & Terjesen (2018)	H1	% de mujeres directoras	Antidiscriminación de género (H4)	0.03	1
			H2	Estado rojo	% de mujeres directoras	-0.12	1
			H3	Nivel de educación de la mujer del Estado	Estado rojo	-0.49	1
			H4	El PIB del Estado	Nivel de educación de la mujer del Estado	0.17	1
			H5	Empleo femenino estatal	El PIB del Estado	-0.21	1
			H6	Estado edad media de las mujeres	Empleo femenino estatal	-0.35	1
			H7	Actitud hacia las mujeres	Estado edad media de las mujeres	0.47	1
			H8	Empleo femenino en la industria	Actitud hacia las mujeres	0.04	1
			H9	Concentración de la propiedad	Empleo femenino en la industria	0	1
			H10	El firme desempeño social	Concentración de la propiedad	0	1
			H11	Rendimiento firme	El firme desempeño social	0.02	1
			H12	Tamaño de la empresa	Rendimiento firme	0.05	1
			H13	Registro de la edad de la compañía	Tamaño de la empresa	0.04	1
			H14	Tamaño de la tabla	Registro de la edad de la compañía	0.18	1
H15	La independencia de la Junta	Tamaño de la tabla	0.29	1			
H16	Aborto financiado con fondos públicos (H2)	La independencia de la Junta	-0.01	1			
H17	Acceso a la anticoncepción de emergencia (H1)	Aborto financiado con fondos públicos (H2)	0.14	1			
H18	Licencia familiar progresiva (H3)	Acceso a la anticoncepción de emergencia (H1)	0.3	1			
H19	Antidiscriminación de género (H4)	Licencia familiar progresiva (H3)	0.18	1			
AC-21	Directoras y manipulación de actividades reales: Evidencia de China	Luo, Xiang & Huang (2017)	H1	Manipulación de actividades reales	Propiedad del Estado	0.017	1
			H2	Masa crítica de mujeres en las Juntas de Damas	Manipulación de actividades reales	-0.044	1
			H3	Proporción de mujeres en las Juntas de Damas	Masa crítica de mujeres en las Juntas de Damas	0.631	1
			H4	La propiedad de las mujeres en las Juntas	Proporción de mujeres en las Juntas de Damas	0.083	1
			H5	Tamaño de la empresa	La propiedad de las mujeres en las Juntas	-0.024	1
			H6	Edad firme	Tamaño de la empresa	-0.033	1
			H7	Firma profitability	Edad firme	-0.053	1
			H8	Crecimiento firme	Firma profitability	0.244	1
			H9	Del mercado al valor contable	Crecimiento firme	-0.002	1
			H10	Pérdida firme	Del mercado al valor contable	-0.018	1
			H11	El auditor externo	Pérdida firme	-0.037	1
			H12	Opinión de la auditoría externa	El auditor externo	0.021	1
			H13	Adopción de las NIIF	Opinión de la auditoría externa	0.111	1
			H14	Concentración de la propiedad	Adopción de las NIIF	-0.232	1
			H15	Propiedad del Estado	Concentración de la propiedad	0.414	1
AC-63	¿Media la responsabilidad social de las empresas la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y el desempeño de las empresas chinas que cotizan en bolsa?	Muhammad, Zheng, Cherian, Gulzar, Phung, Khan & Nguyen (2018)	H1	Junta de diversidad de género BGD (BI)	FA	0.033	1
			H2	CSR	Junta de diversidad de género BGD (BI)	0.070	1
			H3	TQ	CSR	0.026	1
			H4	ID	TQ	0.025	1
			H5	CEOP	ID	0.086	1
			H6	BMFF	CEOP	-0.012	1
			H7	FS	BMFF	0.170	1
			H8	LEV	FS	0.595	1

			H9	BIG4	LEV	0.227	1
			H10	BS	BIG4	0.264	1
			H11	BMAA	BS	0.062	1
			H12	SOE	BMAA	0.153	1
			H13	FA	SOE	0.313	1
AC-69	Investigar la relación entre la diversidad de la junta directiva y el desempeño de la responsabilidad social corporativa (RSC): Evidencia de Francia	Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad (2019)	H1	Total del activo (TA)	Mujer 3% (WOM3%)	0.17	1
			H2	Aprovechar (LEV)	Total del activo (TA)	0.31	1
			H3	% de mujeres (WOM%)	Aprovechar (LEV)	0.02	1
			H4	Tamaño de la junta (BOZE)	% de mujeres (WOM%)	0.10	1
			H5	Calificación de la junta (BOQU)	Tamaño de la junta (BOZE)	-0.07	1
			H6	La experiencia de la junta (BOEX)	Calificación de la junta (BOQU)	0.60	1
			H7	Edad de la junta (BOAGE)	La experiencia de la junta (BOEX)	0.36	1
			H8	Puntuación de la comunidad (CSRC)	Edad de la junta (BOAGE)	-0.02	1
			H9	Los empleados anotan (CSREM)	Puntuación de la comunidad (CSRC)	0.47	1
			H10	Puntuación del medio ambiente (CSREN)	Los empleados anotan (CSREM)	0.39	1
			H11	Puntuación del gobierno (CSRG)	Puntuación del medio ambiente (CSREN)	0.45	1
			H12	Puntuación del CSRESG (CSRESG)	Puntuación del gobierno (CSRG)	0.76	1
			H13	Mujer 3% (WOM3%)	Puntuación del CSRESG (CSRESG)	0.05	1
AC-71	Diversidad de género en la Junta y respuesta empresarial a las iniciativas de sostenibilidad: Pruebas del proyecto de divulgación sobre el carbono	Ben-amar, Chang & McIlkenny (2017)	H1	Disco - Decisión	Alto carbono	0	1
			H2	Porcentaje de mujeres	Disco - Decisión	0.23	1
			H3	Índice BLAU	Porcentaje de mujeres	0.97	1
			H4	Independencia	Índice BLAU	0.17	1
			H5	CEO NOT COB	Independencia	0.16	1
			H6	NB Comites	CEO NOT COB	0.12	1
			H7	Tamaño	NB Comites	0.13	1
			H8	Rentabilidad	Tamaño	-0.11	1
			H9	Precio de reserva	Rentabilidad	0.14	1
			H10	Edad de la palanca	Precio de reserva	0.33	1
			H11	Alto carbono	Edad de la palanca	0.06	1
AC-81	Diversidad y motivación de género en los grupos de aprendizaje colaborativo: el papel mediador de la discusión grupal-calidad	Curseu, Chappin & Jansen (2018)	H1	Tamaño del grupo	Desempeño del grupo	0.119	1
			H2	Proporción de mujeres	Tamaño del grupo	0.023	1
			H3	El factor principal de la NFC	Proporción de mujeres	-0.108	1
			H4	El factor principal del CSE	El factor principal de la NFC	0.094	1
			H5	La calidad de la discusión significa	El factor principal del CSE	0.204	1
			H6	Desempeño del grupo	La calidad de la discusión significa	0.249	1
AC-82	El efecto de los resultados de la sostenibilidad y la RSE en la evasión de impuestos de las empresas con la diversidad de género de la junta como variable mediadora	Mouakhar, Kachouri, Riguen & Jarboui (2020)	H1	ETR	SIZE	0.127	1
			H2	CSR	ETR	-0.036	1
			H3	Junta de diversidad de género (BGD)	CSR	0.420	1
			H4	SP	BGD	0.299	1
			H5	LEV	SP	0.123	1
			H6	SIZE	LEV	0.125	1
AC-101	Cambiar por encima del techo de cristal: Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad de Género en las Empresas Japonesas.	Eunmi & Jiwook (2018)	H1	Nombramiento de mujeres directoras	Promedio de la industria % de empleados femeninos	0.048	0
			H2	Las probabilidades de registro de las mujeres en la dirección...	Nombramiento de mujeres directoras	0.129	0
			H3	Las probabilidades de que las mujeres empleadas no sean directivas...	Las probabilidades de registro de las mujeres en la dirección...	0.530	0
			H4	Las probabilidades de que las mujeres contraten a nuevos empleados...	Las probabilidades de que las mujeres empleadas no sean directivas...	0.566	0
			H5	% de propiedad institucional extranjera	Las probabilidades de que las mujeres contraten a nuevos empleados...	-0.081	0
			H6	% de ejecutivos de RSC/IR en la junta	% de propiedad institucional extranjera	0.86	0
			H7	% de propiedad financiera japonesa	% de ejecutivos de RSC/IR en la junta	0.111	0
			H8	% Ejecutivos de RRHH en la junta	% de propiedad financiera japonesa	0.104	0
			H9	% de mujeres directoras	% Ejecutivos de RRHH en la junta	-0.076	0
			H10	% de mujeres directivas	% de mujeres directoras	0.259	0
			H11	% de mujeres empleadas de cuello blanco	% de mujeres directivas	0.708	0
			H12	Sistema de dos vías	% de mujeres empleadas de cuello blanco	0.049	0
			H13	Reputación de la empresa	Sistema de dos vías	-0.054	0
			H14	Rendimiento de los activos	Reputación de la empresa	-0.008	0
			H15	Beneficio por empleado	Rendimiento de los activos	0.304	0
			H16	Costo de la mano de obra por empleado	Beneficio por empleado	0.068	0
			H17	Activos totales	Costo de la mano de obra por empleado	0.173	0
			H18	Edad firme	Activos totales	0.459	0
			H19	Promedio de la industria % de empleados femeninos	Edad firme	-0.258	0
AC-102	Diversidad de Género en la Junta Directiva e Informes de RSC: Evidencias de Jordania.	Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero (2019)	H1	Índice de Informes de Responsabilidad Social Corporativa (CSRRRI)	Años de establecimiento (AGE)	0.41	1
			H2	Presencia de mujeres directoras en la junta (BGD)	Índice de Informes de Responsabilidad Social Corporativa (CSRRRI)	-0.06	1
			H3	Presencia de miembros independientes en la junta (BDIND)	Presencia de mujeres directoras en la junta (BGD)	-0.260	1

			H4	Relación entre el total de acciones de propiedad del gobierno y el número total de acciones emitidas (GOVOWN)	Presencia de miembros independientes en la junta (BDIND)	-0.188	1
			H5	Pasivo total dividido por el activo total (DR)	Relación entre el total de acciones de propiedad del gobierno y el número total de acciones emitidas (GOVOWN)	-0.124	1
			H6	Años de establecimiento (AGE)	Pasivo total dividido por el activo total (DR)	0.06	1
AC-103	El impacto de las mujeres líderes en el desempeño ambiental: Evidencias sobre la diversidad de género en los bancos.	Birindelli, Iannuzzi & Savioli (2019)	H1	ENV SCORE	CUPONES DE GÉNERO	0.1	1
			H2	DOBLE DE MUJERES	ENV SCORE	0.44	1
			H3	MASS	DOBLE DE MUJERES	0.740	1
			H4	MUJER CEO	MASS	0.08	1
			H5	TAMAÑO DE LA JUNTA	MUJER CEO	-0.11	1
			H6	CSR COM	TAMAÑO DE LA JUNTA	0.18	1
			H7	TAMAÑO DEL BANCO	CSR COM	0.3	1
			H8	ROA	TAMAÑO DEL BANCO	-0.14	1
			H9	LEV	ROA	0.310	1
			H10	ALTO INGRESO	LEV	-0.18	1
			H11	INV PROT	ALTO INGRESO	-0.04	1
			H12	GEND GAP	INV PROT	0.19	1
			H13	CUPONES DE GÉNERO	GEND GAP	-0.15	1
AC-104	Diversidad de género en la junta directiva y desempeño ambiental: Una perspectiva de las industrias	Lu & Herremans (2019)	H1	Diversidad de género	Propiedad de las instituciones	-0.13	1
			H2	Medio Ambiente	Diversidad de género	0.27	1
			H3	Gobernanza	Medio Ambiente	0.430	1
			H4	Tamaño de la tabla	Gobernanza	0.01	1
			H5	Intensidad de I+D	Tamaño de la tabla	-0.18	1
			H6	La intensidad del capital	Intensidad de I+D	-0.29	1
			H7	Aproveche	La intensidad del capital	0.16	1
			H8	Liquidez	Aproveche	0.03	1
			H9	Crecimiento	Liquidez	0.010	1
			H10	ROA	Crecimiento	0.18	1
			H11	Tamaño	ROA	-0.3	1
			H12	Propiedad de las instituciones	Tamaño	-0.17	1
AC-105	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.	Routray & Bal (2016)	H1	MVBV	LnAge	0.114	1
			H2	ROA	MVBV	0.321	1
			H3	BoardComp	ROA	-0.200	1
			H4	BdGenDiv	BoardComp	0.08	1
			H5	Bsize	BdGenDiv	0.311	1
			H6	CEOdual	Bsize	-0.292	1
			H7	LnSize	CEOdual	-0.23	1
			H8	LnAge	LnSize	0.034	1
AC-106	Diversidad de género en la gestión y el desempeño de las empresas	Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques (2016)	H1	Ventas por empleado	Diversidad de género en la gestión (Índice Blau)	0.17	1
			H2	Número de empleados	Ventas por empleado	0.04	1
			H3	La edad media de los empleados	Número de empleados	0.130	1
			H4	El promedio de permanencia de los empleados	La edad media de los empleados	0.73	1
			H5	La educación media de los empleados	El promedio de permanencia de los empleados	-0.53	1
			H6	Diversidad de género no gerencial (Índice Blau)	La educación media de los empleados	0.13	1
			H7	Diversidad de género en la gestión (Índice Blau)	Diversidad de género no gerencial (Índice Blau)	0.23	1

## Anexo 3

### Síntesis de resultados general, diversidad de género

Cód.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
AC-08	Bastidas, Briano & García (2020)	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México	Analizar 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.	Su enfoque es cuantitativo y se utiliza un panel de datos no balanceado, índice que agrupa las dimensiones económica, social y ambiental, tomando como referencia principal la versión G4 del Global Reporting Initiative (GRI-G4)	La diversidad de género es un tema que se le debe dar énfasis en la actualidad porque ha sido muy estudiada con el paso de los años dentro de la literatura corporativa al momento de tomar una decisión	La diversidad de género es importante en la actualidad porque ha sido muy estudiada con el paso de los años y para los autores también es todo un desafío en las grandes y pequeñas empresas lo cuál plantean estrategias que permiten que la gestión se haga de manera eficaz y este detecte si se encuentra riesgo dentro de las mismas y así logran óptimos resultados. (Bastidas, et al, 2020; Routray, et al, 2016; Muhammad, et al., 2018; Mouakhar, et al., 2020). La diversidad de género suele vincularse al desempeño siempre y cuando haya una buena gestión por la alta gerencia. (Lu, et al., 2019; Schwab, et al., 2016).	La diversidad de género es importante en la actualidad porque ha sido muy estudiada con el paso de los años en las empresas grandes y pequeñas, todo va a depender de las estrategias que planteen la alta gerencia tomando en cuenta las responsabilidades ambientales y sociales para que se logre un buen desempeño de las mismas, minimice el riesgo y aumente la efectividad, así como el compartir diversas perspectivas de ambos géneros y poder concluir objetivos planteados por la organización.	Se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países.	Los autores recomiendan para futuras líneas de investigación, ampliar la muestra a otros países, integrar un mayor espacio temporal y estudiar empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en Bolsa y a otros sectores como el bancario.
AC-63	Muhamad, Zheng, Cherian, Gulzar, Phung, Khan & Nguyen (2018)	¿Media la responsabilidad social de las empresas la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y el desempeño de las empresas chinas que cotizan en bolsa?	Explorar si la responsabilidad social de las empresas media en la relación entre la diversidad de género en la sala de juntas y el desempeño de firm.	La metodología es cuantitativa y utilizaron un método de dos etapas de mínimos cuadrados (TSLS),	La diversidad de género gerencial es una importante gestión estratégica dentro de la junta directiva y la perspectiva de las partes interesadas se convirtió dominante el cual permite que las empresas lo gestionen.			Su conclusión estuvo direccionada a los inversores, en la que muestra que la existencia de directoras en la junta pueden mejorar el rendimiento, y en los reguladores, en la que aconsejan a los responsables políticos que tomen más énfasis a la diversidad de género en la sala de juntas.	Recomiendan dividir las difusiones de la Responsabilidad Social en partes e investigar la relación detallada entre la diversidad de género y cada categoría de desempeño de la RSE.
AC-82	Mouakhar, Kachouri, Riguen & Jarboui (2020)	El efecto de los resultados de la sostenibilidad y la RSE en la evasión de impuestos de las empresas con la diversidad de género de la junta como variable mediadora	Examinar empíricamente la forma en que los resultados de la sostenibilidad moderan la relación entre la evasión fiscal y la responsabilidad social de las empresas mediante la diversidad de género en la junta.	Su enfoque es cuantitativo y construyeron un índice agregado de SP usando los puntajes anuales ambientales, sociales y económicos obtenidos de Thomson Reuters-ASSET 4.	La diversidad de género gerencial de la junta administrativa en la evasión de impuestos mide el riesgo de la reputación. La diversidad de género en la junta se relaciona negativamente con la evasión de impuestos, por lo que recomienda que las organizaciones con la diversidad de género en las juntas directivas con la diversidad de género son más cautelosas referente a los probables riesgos de reputación vinculados con las estrategias fiscales agresivas.		Concluyeron que el desempeño referente a la sostenibilidad modera la relación entre la responsabilidad social y la evasión fiscal.	Recomendaron investigar la relación entre la responsabilidad social, el desempeño y la evasión de impuesto de sociedades.	
AC-104	Lu & Herremans (2019)	Diversidad de género en la junta directiva y desempeño ambiental: Una perspectiva de las industrias	Investigar si la diversidad de género en la junta directiva de los Estados Unidos está asociada con el desempeño ambiental de las empresas.	El método es cuantitativo, utilizaron firmas dominantes que consistían en el índice compuesto S&P 1500.	La diversidad de género gerencial en la junta administrativa probablemente puede estar vinculada a la calidad del desempeño ambiental.		La conclusión se basa a que la diversidad de género está positivamente asociada con los puntajes de desempeño ambiental de las empresas, principalmente en las industrias de mayor impacto ambiental, entonces, esta investigación proporciona una valiosa dirección para aquellas empresas que trabajan para mejorar tanto la diversidad de género de sus juntas directivas como su desempeño ambiental.	Recomendaron para investigaciones futuras investigar si los mismos hallazgos se producen en jurisdicciones con diferentes entornos institucionales, especialmente los sistemas de cupos obligatorios frente a los voluntarios.	
AC-105	Routray & Bal (2016)	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.	Averiguar el posible efecto de la composición del consejo y la diversidad de género en el desempeño de la empresa.	Su enfoque es cuantitativo y utilizan las Nifty 200 empresas, clasificadas en función de la capitalización del mercado de la Bolsa Nacional de Valores (NSE).	Desde el 2010 la diversidad de género se toma en cuenta más en las empresas grandes que en las pequeñas y este suele ser un gran desafío en las juntas administrativas.		Concluye que con la dualidad del CEO, la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa, mientras que en el caso de la dualidad de no CEO se convierte en una variable significativa.	Recomendaron que los datos de las empresas bancarias y financieras no han sido considerados en este estudio.	

---

AC-106	Schwab, Werbel, Hofmann & Henríques (2016)	Diversidad de género en la gestión y el desempeño de las empresas	Examina la relación entre la diversidad de género en la gestión (MGD) y el rendimiento de la empresa.	La metodología es de enfoque cuantitativa y utilizaron un conjunto de datos de archivo reunidos por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social de Portugal.	La diversidad de género gerencial en la alta dirección detecto efectos positivos de la diversidad de género dentro del desempeño financiero de las organizaciones, es decir la alta gerencia suele mejorar el desempeño de la empresa.	Concluyen que mientras las empresas vayan más allá de la representación simbólica, los resultados de este estudio proporcionan un estímulo para iniciar programas para desarrollar y retener a las mujeres directivas.	Se alienta a que en el futuro como recomendación se realicen investigaciones que permitan identificar las empresas para examinar empíricamente los efectos moderadores conexos y ampliar aún más el marco introducido de los efectos de la DMG.
--------	--	---	---	--	--	--	---

---

## Síntesis de resultados del porcentaje de mujeres

Cód.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
AC-08	Bastidas, Del Carmen Briano & García (2020)	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México	Analizar 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.	Su enfoque es cuantitativo y se utiliza un panel de datos no balanceado, índice que agrupa las dimensiones económica, social y ambiental, tomando como referencia principal la versión G4 del Global Reporting Initiative (GRI-G4)	El % de mujeres gerentes que quieren estar en el nivel directivo es limitado y el salario es diferente al devengado del género masculino, la variable de COB mujer está relacionado positivamente y significativamente con el % del consejo, por lo que, mientras más mujeres hayan en el consejo es más posible que ocupen cargos en COB.	El porcentaje de mujeres gerentes es igual a la proporción de directoras que hay dentro de la junta y que al querer ocupar el cargo de dirección su cupo es limitado pero los tres autores indican que mientras haya presencia de mujeres en la directiva la interacción e interrelación de los grupos es la más óptima. (Bastidas, et al., 2020; Luo, et al., 2017; Curseu, et al., 2018).	El porcentaje de mujeres gerentes en las empresas implica a la proporción de directoras que tiene la empresa que la presencia de las mismas generan las interacción entre los miembros de la junta y el clima organizacional se vuelve más amena por la experiencia que algunas tienen para asumir el cargo, mientras mas experiencia tengas mayor será el rendimiento de la empresa y la motivación de los miembros que conforman la junta administrativa será alta, por lo tanto el que año a año hayan estudios que indiquen que el porcentaje de mujeres es alto, los investigadores llegarán a la conclusión que la participación de feminas es importante dentro de las empresas.	Se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países.	Los autores recomiendan para futuras líneas de investigación, ampliar la muestra a otros países, integrar un mayor espacio temporal y estudiar empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en Bolsa y a otros sectores como el bancario.
AC-17	Thams, Bendell & Terjesen (2018)	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género	Explorar cómo las políticas subnacionales configuran la diversidad de género de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa firms.	Su enfoque es cuantitativo y utilizaron Governance Metrics International (GMI), una fuente de datos que recopila anualmente información de gobernanza	El % de mujeres gerentes es medido por el nivel de educación en que se encuentra y si tienen 25 años o más con una licenciatura.			Concluyen que los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras.	Recomiendan a los futuros investigadores a que examinen otros contextos de firm y extendiendo la información brindada
AC-21	Luo, Xiang & Huang (2017)	Directoras y manipulación de actividades reales: Evidencia de China	Analizar la manipulación de las actividades reales e investigar si las directoras de las juntas directivas (Juntas) afectan a la manipulación de las actividades reales de los directivos.	La metodología es cuantitativa y usan reformas de la estructura de las acciones divididas, porque crea un efecto de alineación de incentivos que induce a los grandes accionistas y a las Juntas a vigilar activamente la manipulación de las actividades reales de los directivos.	La masa crítica de mujeres gerentes en las juntas y la proporción de mujeres es el % de directoras en la junta y esta permite, medir la participación femenina en la junta administrativa.		Los dos autores indican que el porcentaje de las mujeres implica que tengan experiencia para asumir el cargo directivo, considerando la responsabilidad que le puede dar a la empresa socialmente generando mayor participación de los miembros. (Thams, et al., 2018; Yaseen, et al., 2019). Los dos autores indican cifras de que hubo un aumento en cuanto al % de mujeres directoras para el año 2009 y que el nombramiento de mujeres directoras implica que las empresas sean consideradas "las más éticas del mundo". (Ben-amar, et al., 2017; Eunmi, et al., 2018).	Concluyen que, indican que la diversidad de género en las juntas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales y proporcionar así a los interesados informes de ganancias de mayor calidad.	Recomiendan para la futura investigación debería poner a prueba nuestros argumentos y conclusiones en diversos contextos.
AC-69	Yaseen, Iskandra ni, Ajina & Hamad (2019)	Investigar la relación entre la diversidad de la junta directiva y el desempeño de la responsabilidad social corporativa (RSC): Evidencia de Francia	Investigar la influencia de la diversidad de los consejos de administración en el desempeño de la responsabilidad social de las empresas (RSE) en Francia.	Su metodología es cuantitativa y usan el CAC All-Tradable se calcula en tiempo real y se emite cada 15 segundos. El índice SBF 250 se convirtió en el CAC All-Tradable Index a partir del 21/03/21 de 2011.	En cuanto a la experiencia y a la responsabilidad social que tienen el % de mujeres ejecutivas es de alto nivel y el hecho de tener más mujeres gerentes en las juntas implica una mayor participación entre los miembros de la junta y este impulsa a que haya responsabilidad social.			Concluye que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas.	Recomiendan que, los estudios futuros podría investigar sobre aquellas empresas que le dan relevancia a la diversidad de los consejeros de administración.
AC-71	Ben-amar, Chang & McIlkenn y (2017)	Diversidad de género en la Junta y respuesta empresarial a las iniciativas de sostenibilidad: Pruebas del proyecto de divulgación sobre el carbono	Investigar el efecto de la representación femenina en la junta directiva en la respuesta de las empresas a las demandas de los interesados de que se aumente la información pública sobre los riesgos relacionados con el cambio climático.	La metodología es cuantitativa y usan el Índice de la Junta Spencer Stuart del Canadá (CSSBI) que evalúa las prácticas de gobernanza empresarial.	El % de mujeres directoras en los consejos administrativos de Canadá tiene 13.1% aumento en el 2009, por lo que el porcentaje más alto de las mujeres en la junta directiva está vinculado a "Las empresas más éticas del mundo"			Concluye que, la participación de las mujeres en las juntas está relacionada positivamente con la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático.	Recomiendan, que fomenten la diversidad de género porque aumenta la eficacia de la junta en la gestión de los interesados y promueve la adopción de iniciativas de sostenibilidad.

AC-81	<p><u>Curseu, Chappin &amp; Jansen (2018)</u></p>	<p>Diversidad y motivación de género en los grupos de aprendizaje colaborativo: el papel mediador de la discusión grupal-calidad</p>	<p>Poner a prueba un modelo de mediación en el que la calidad de los debates de grupo media el impacto de la diversidad de género y la motivación del grupo en la eficacia del aprendizaje en colaboración.</p>	<p>Los estudios realizados sobre prácticas educativas no requieren ningún dato personal que pueda avergonzar a los participantes estaban exentos de la aprobación de la JRI.</p>	<p>El % de mujeres gerentes en los grupos positivamente se vincula a un clima afectivo positivo dentro de los grupos que por último incita la calidad de las interacciones interpersonales dentro de los mismos.</p>	<p>Su conclusión es que la calidad de la discusión media plenamente los efectos y autoevaluaciones en el rendimiento pero la diversidad de género en el rendimiento del grupo solo está mediado parcialmente por la calidad de discusión.</p>	<p>Indican que sería recomendable incluir diferentes factores relacionados con la eficacia el aprendizaje en colaboración ya que es muy pertinente y necesario para ampliar el estudio.</p>
AC-101	<p>Eunmi &amp; Jiwook (2018)</p>	<p>Cambiar por encima del techo de cristal: Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad de Género en las Empresas Japonesas.</p>	<p>Examinar la forma en que las organizaciones locales responden a la norma mundial de la responsabilidad social de las empresas (RSE).</p>	<p>La metodología es de enfoque cuantitativa y utilizaron datos de panel de 829 prominentes empresas japonesas que cotizan en bolsa desde 2001 hasta 2009</p>	<p>En todas las empresas que consideran el % de mujeres gerentes es alto y aumentó ligeramente del 5% en el 2001 al 6% en el 2009 y solo 1% de todos los directores eran mujeres en el mismo año, por lo tanto se analizó el nombramiento de mujeres directoras en la % de mujeres directoras.</p>	<p>Concluyen que tanto la inversión extranjera como la influencia de los gerentes de responsabilidad social empresarial y de relaciones con los inversores aumentaron el número de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos.</p>	<p>Recomiendan que los futuros estudios de difusión y desvinculación deberían centrarse en la interacción entre los niveles, por ejemplo, mundial y local.</p>

## Síntesis de resultados de la independencia de la junta

Cód.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
AC-08	Bastidas, Del Carmen Briano & García (2020)	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las bolsas de Colombia y México	Analizar 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.	Su enfoque es cuantitativo y se utiliza un panel de datos no balanceado, índice que agrupa las dimensiones económica, social y ambiental, tomando como referencia principal la versión G4 del Global Reporting Initiative (GRI-G4)	La independencia del consejo administrativo es igual al número de consejeros independientes o al total de consejeros, estos motivan a una alta presencia de extranjeros que se ponen a favor del cumplimiento en la responsabilidad social empresarial, así mismo la independencia del consejo brinda un impacto positivo en adoptar prácticas de responsabilidad social empresarial.			Se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países.	Los autores recomiendan para futuras líneas de investigación, ampliar la muestra a otros países, integrar un mayor espacio temporal y estudiar empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en Bolsa y a otros sectores como el bancario.
AC-17	Thams, Bendell & Terjesen (2018)	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género	Explorar cómo las políticas subnacionales configuran la diversidad de género de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa firms.	Su enfoque es cuantitativo y utilizaron Governance Metrics International (GMI), una fuente de datos que recopila anualmente información de gobernanza	La independencia de la directiva es el % de los directores externos, el autor indica que mayormente los directorios con más directores independientes tienen más directoras mujeres.		Dentro de las empresas es considerable tomar en cuenta la independencia de la junta sobre todo si aplican la diversidad de género así no vinculan sus temas personales directamente con la empresa y no generan algún conflicto ya que al no relacionar temas propios con la empresa los directivos independientes se motivan a considerar la responsabilidad social empresarial y este brinde legitimidad y apoye a la sociedad. Por lo general las mujeres tienden a no tener ningún tipo de vínculo con la empresa y tomar en cuenta algunos puntos ya mencionados.	Concluyen que los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras.	Recomiendan a los futuros investigadores a que examinen otros contextos de firm y extiendan la información brindada
AC-71	Ben-amar, Chang & McIlkenny (2017)	Diversidad de género en la Junta y respuesta empresarial a las iniciativas de sostenibilidad: Pruebas del proyecto de divulgación sobre el carbono	Investigar el efecto de la representación femenina en la junta directiva en la respuesta de las empresas a las demandas de los interesados de que se aumente la información pública sobre los riesgos relacionados con el cambio climático.	La metodología es cuantitativa y usan el Índice de la Junta Spencer Stuart del Canadá (CSSBI) que evalúa las prácticas de gobernanza empresarial.	La independencia es el % de directores independientes de la junta y este afecta las prácticas de divulgación voluntaria y ésta es como un instrumento para pronosticar la participación de mujeres en la junta administrativa.			Concluye que, la participación de las mujeres en las juntas está relacionada positivamente con la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático.	Recomiendan, que fomenten la diversidad de género porque aumenta la eficacia de la junta en la gestión de los interesados y promueve la adopción de iniciativas de sostenibilidad.
AC-102	Al Fadli, Sands, Jones, Beattie & Pensiero (2019)	Diversidad de Género en la Junta Directiva e Informes de RSC: Evidencias de Jordania.	Investigar si la diversidad de género de las juntas directivas influye en la presentación de informes sobre la responsabilidad social de las empresas (RSE) en Jordania.	La metodología es cuantitativa, se utilizó un método de análisis del contenido para evaluar el índice de presentación de la información sobre la responsabilidad social de las empresas en los informes anuales.	Aquellos directores independientes que conforman la junta administrativa pueden alentar a la dirección en incrementar el nivel de informes en base a la responsabilidad social empresarial para una mejor reputación legitimidad y honor de la sociedad.			Concluyen que la presencia de mujeres directoras en la junta parece desempeñar un papel importante para mejorar el cumplimiento de las mejores prácticas de gobernanza empresarial.	Recomiendan que, la inclusión de prácticas de equilibrio entre los géneros en los consejos de administración puede aumentar el nivel de las prácticas de presentación de informes sobre la responsabilidad social de las empresas ya que en los países no existe ese tipo de reglamentación.

## Síntesis de resultados de la participación de las mujeres en la junta (tamaño de la junta)

Cód.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
AC-08	Bastidas, Del Carmen Briano & García (2020)	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México	Analizar 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.	Su enfoque es cuantitativo y se utiliza un panel de datos no balanceado, índice que agrupa las dimensiones económica, social y ambiental, tomando como referencia principal la versión G4 del Global Reporting Initiative (GRI-G4)	El tamaño de la empresa motiva a que los informes de responsabilidad social empresarial incrementen y éstos sean transparentes ya que las empresas tienen como fin aumentar su reputación y sus economías de escalas.	El tamaño de la junta se determina por el número total de féminas en las juntas directivas, éste suele predicirse por puntajes y mientras más sea el tamaño más serán mujeres directoras ya que motivan a que se establezcan prácticas de responsabilidad social empresarial. (Bastidas, et al., 2020; Thams, et al., 2018; Curseu, et al., 2018; Lu, et al., 2019). Estos autores indican que la participación de las mujeres en la junta directiva no pueden ser las más positivas en ciertas funciones, es probable que en industrias de alto impacto no influya mucho la participación de la mujer. (Luo, et al., 2017; Ben-amar, et al., 2017). El autor indica que el tamaño de los bancos implican a que las grandes empresas muestren su preocupación por la sociedad haciendo prácticas de responsabilidad social ya que ellos tienen los recursos a comparación de las pequeñas. (Yassen, et al., 2019). El tamaño de la empresa es medido y controlado por los activos totales de la empresa y mientras sea más grande el tamaño de la junta más mujeres participaran en la junta. (Mouakhar, et al., 2020; Routray, et al., 2016).	El tamaño de la empresa se relaciona a la participación de las mujeres ya que significa que es el número total de mujeres directoras en la junta directiva ya que éstas logran a que la empresa opte por tomar en cuenta responsabilidades sociales para la empresa, así mismo, se observo que la participación de la mujer no en todos los sectores brinda buenos resultados ya que para algunos autores la participación de las mujeres en las industrias de alto nivel no es considerable, y dentro de los bancos indican que las grandes empresas deben hacer uso de sus recursos y esto depende del tamaño de la empresa ya que por lo general son las grandes empresas los que deben actuar haciendo prácticas de responsabilidad para la sociedad y son las mujeres según los autores los que impulsan ello, y por último el tamaño de la empresa se puede medir por los activos totales.	Se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países.	Los autores recomiendan para futuras líneas de investigación, ampliar la muestra a otros países, integrar un mayor espacio temporal y estudiar empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en Bolsa y a otros sectores como el bancario.
AC-17	Thams, Bendell & Terjesen (2018)	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género	Explorar cómo las políticas subnacionales configuran la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa firms.	Su enfoque es cuantitativo y utilizaron Governance Metrics International (GMI), una fuente de datos que recopila anualmente información de gobernanza	El tamaño de la junta es igual al total de miembros de la junta administrativa, por lo que investigaciones anteriores señalan que las juntas administrativas más grandes tienen más mujeres directoras.			Concluyen que los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras.	Recomiendan a los futuros investigadores a que examinen otros contextos de firm y extiendan la información brindada
AC-21	Luo, Xiang & Huang (2017)	Directoras y manipulación de actividades reales: Evidencia de China	Analizar la manipulación de las actividades reales e investigar si las directoras de las juntas directivas (Juntas) afectan a la manipulación de las actividades reales de los directivos.	La metodología es cuantitativa y usan reformas de la estructura de las acciones divididas, porque crea un efecto de alineación de incentivos que induce a los grandes accionistas y a las Juntas a vigilar activamente la manipulación de las actividades reales de los directivos.	La participación de mujeres en las juntas administrativas tiene un mínimo nivel de asociación con la manipulación de prácticas reales y esta suele ser negativa cuando la participación de las directoras es alta.			Concluyen que, indican que la diversidad de género en las juntas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales y proporcionar así a los interesados informes de ganancias de mayor calidad.	Recomiendan para la futura investigación debería poner a prueba nuestros argumentos y conclusiones en diversos contextos.
AC-69	Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad (2019)	Investigar la relación entre la diversidad de la junta directiva y el desempeño de la responsabilidad social corporativa (RSC): Evidencia de Francia	Investigar la influencia de la diversidad de los consejos de administración en el desempeño de la responsabilidad social de las empresas (RSE) en Francia.	Su metodología es cuantitativa y usan el CAC All-Tradable se calcula en tiempo real y se emite cada 15 segundos. El índice SBF 250 se convirtió en el CAC All-Tradable Index a partir del 21/03/21 de 2011.	El tamaño del banco se mide al registrar los activos totales de un banco, por lo que según el tamaño de las empresas, las más grandes tienen más recursos a comparación de las pequeñas, de ser así socialmente las grandes empresas deben actuar y participar socialmente.			Concluye que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas.	Recomiendan que, los estudios futuros podría investigar sobre aquellas empresas que le dan relevancia a la diversidad de los consejeros de administración.
AC-71	Ben-amar, Chang & McIlkenny (2017)	Diversidad de género en la Junta y respuesta empresarial a las iniciativas de sostenibilidad: Pruebas del proyecto de divulgación sobre el carbono	Investigar el efecto de la representación femenina en la respuesta de las empresas a las demandas de los interesados de que se aumente la información pública sobre los riesgos relacionados con el cambio climático.	La metodología es cuantitativa y usan el Índice de la Junta Spencer Stuart del Canadá (CSSBI) que evalúa las prácticas de gobernanza empresarial.	El tamaño de la empresa es positivo cuando se nombran a las mujeres como directoras pero se observó una baja posibilidad de que las mujeres participen en las industrias de alto impacto como en materia de carbono, energía entre otros.			Concluye que, la participación de las mujeres en las juntas está relacionada positivamente con la divulgación voluntaria de información sobre el cambio climático.	Recomiendan, que fomenten la diversidad de género porque aumenta la eficacia de la junta en la gestión de los interesados y promueve la adopción de iniciativas de sostenibilidad.
AC-81	Curseu, Chappin & Jansen (2018)	Diversidad y motivación de género en los grupos de aprendizaje colaborativo: el papel mediador de la discusión grupal-calidad	Poner a prueba un modelo de mediación en el que la calidad de los debates de grupo media el impacto de la diversidad de género y la motivación del grupo en la eficacia del aprendizaje en colaboración.	Los estudios realizados sobre prácticas educativas no requieren ningún dato personal que pueda avergonzar a los participantes estaban exentos de la aprobación de la JRI.	El tamaño de la junta es la proporción de mujeres en un grupo y esto fue calculado dividiendo el número de mujeres de cada grupo, y ésta varía de 0 y 1, mientras más sea el puntaje, mas dominante será el puesto de la mujer en el grupo.			Su conclusión es que la calidad de la discusión media plenamente los efectos y autoevaluaciones en el rendimiento pero la diversidad de género en el rendimiento del grupo solo esta mediado parcialmente por la calidad de discusión.	Indican que sería recomendable incluir diferentes factores relacionados con la eficacia el aprendizaje en colaboración ya que es muy pertinente y necesario para ampliar el estudio.

AC-82	<u>Mouakhar, Kachouri, Riquen &amp; Jarboui (2020)</u>	El efecto de los resultados de la sostenibilidad y la RSE en la evasión de impuestos de las empresas con la diversidad de género de la junta como variable mediadora	Examinar empíricamente la forma en que los resultados de la sostenibilidad moderan la relación entre la evasión fiscal y la responsabilidad social de las empresas mediante la diversidad de género en la junta.	Su enfoque es cuantitativo y construyeron un índice agregado de SP usando los puntajes anuales ambientales, sociales y económicos obtenidos de Thomson Reuters-ASSET 4.	Para controlar los efectos del tamaño de la empresa, se mide el registro natural de los activos.	Concluyeron que el desempeño referente a la sostenibilidad modera la relación entre la responsabilidad social y la evasión fiscal.	Recomendaron investigar la relación entre la responsabilidad social, el desempeño y la evasión de impuesto de sociedades.
AC-104	Lu & Herremans (2019)	Diversidad de género en la junta directiva y desempeño ambiental: Una perspectiva de las industrias	Investigar si la diversidad de género en la junta directiva de los Estados Unidos está asociada con el desempeño ambiental de las empresas.	El método es cuantitativo, utilizaron firmas dominantes que consistían en el índice compuesto S&P 1500. Este índice compuesto combina el S&P 500, el S&P MidCap 400 y el S&P SmallCap 600, que cubre el 90% de la capitalización del mercado de los Estados Unidos.	El tamaño de la junta fue importante para la investigación predecir la presencia de féminas en las juntas administrativas.	La conclusión se basa a que la diversidad de género está positivamente asociada con los puntajes de desempeño ambiental de las empresas, principalmente en las industrias de mayor impacto ambiental, entonces, esta investigación proporciona una valiosa dirección para aquellas empresas que trabajan para mejorar tanto la diversidad de género de sus juntas directivas como su desempeño ambiental.	Recomendaron para investigaciones futuras investigar si los mismos hallazgos se producen en jurisdicciones con diferentes entornos institucionales, especialmente los sistemas de cupos obligatorios frente a los voluntarios.
AC-105	Routray & Bai (2016)	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.	Averiguar el posible efecto de la composición del consejo y la diversidad de género en el desempeño de la empresa.	Su enfoque es cuantitativo y utilizan las Nifty 200 empresas, clasificadas en función de la capitalización del mercado de la Bolsa Nacional de Valores (NSE) e incluye empresas de capitalización alta y media, como el conjunto de datos de inicio.	El tamaño de la empresa es medido por los logaritmos de los activos totales de la empresa, ésta tiene una positiva relación con la diversidad de la junta referente a la estadística, lo que indica que el incremento del tamaño de la junta hace que haya más mujeres a bordo.	Concluye que con la dualidad del CEO, la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa, mientras que en el caso de la dualidad de no CEO se convierte en una variable significativa.	Recomendaron que los datos de las empresas bancarias y financieras no han sido considerados en este estudio.

## Síntesis de resultados de la edad de la organización

Cód.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
AC-11	Ismail & Latiff (2019)	Diversidad de la Junta y prácticas de sostenibilidad empresarial: Pruebas sobre la presentación de informes ambientales, sociales y de gobernanza (ESG)	Examinar la relación entre la diversidad de los consejos de administración y las prácticas de sostenibilidad de las empresas.	Se enfoca en un método cuantitativo, el puntaje del ESG de la empresa se calcula utilizando los parámetros o la metodología estándar de Thomson Reuters Eikon™ Datastream.	La diversidad de la edad de los miembros de la junta se determina por las diferentes generaciones que se encuentra dentro de una organización y los valores que cada uno tiene.	Ambos autores coinciden que para emplear a un trabajador influye la edad ya que dentro de una organización se encontrará distintas personas de distintas generaciones con valores y personalidades propias y la más óptima dentro de una empresa es la edad media. (Ismail, et al., 2019; Schwab, et al., 2016). Los autores determinan que la edad de la empresa es igual a los años que ésta tiene en el mercado laboral desde que se fundó. (Luo, et al., 2017; Eunmi, et al., 2018). La edad de la empresa se toma como variable de control que ayuda a eliminar problemas de endogeneidad y esta es medida por el índice de heterogeneidad por lo que da ventajas a la empresa ya que permite identificar que riesgos tiene la empresa y las acciones que los directivos tienen en base a su experiencia. (Yaseen, et al., 2019; Routray, et al., 2016)	Se concluyen que tanto las mujeres directoras y las directoras independientes están vinculadas negativamente con las prácticas de sostenibilidad de la empresa.	Los autores recomiendan que aunque Malasia ha iniciado a imponer a las empresas que cotizan en bolsa la obligación de presentar informes de sostenibilidad a partir del año 2016, debe haber avance optimista hacia el desarrollo sostenible de nuestra nación.	
AC-21	Luo, Xiang & Huang (2017)	Directoras y manipulación de actividades reales: Evidencia de China	Analizar la manipulación de las actividades reales e investigar si las directoras de las juntas directivas (Juntas) afectan a la manipulación de las actividades reales de los directivos.	La metodología es cuantitativa y usan reformas de la estructura de las acciones divididas, porque crea un efecto de alineación de incentivos que induce a los grandes accionistas y a las Juntas a vigilar activamente la manipulación de las actividades reales de los directivos.	La edad de la empresa está determinada por el número de años de la salida de la bolsa.	La edad de la empresa es medida por el índice de heterogeneidad con 5 categorías que esta estandarizado entre 0 y 1 y la calificación es la experiencia que los directores tienen en estas categorías.	La edad de la empresa es la generalización que puede encontrarse dentro, hay personas de distintas edades con diferentes valores y personalidades, ya sean hombres y mujeres, así como el tiempo que la empresa pertenece al mercado laboral desde que se fundo, la edad de la empresa es considerada una variable de control ya que esta permite a eliminar endogeneidad y a través de un índice ser medido para identificar riesgos dentro de la misma.	Concluyen que, indican que la diversidad de género en las juntas puede servir como mecanismo sustitutivo de la gobernanza empresarial para poner freno a la manipulación de las actividades reales y proporcionar así a los interesados informes de ganancias de mayor calidad.	Recomiendan para la futura investigación debería poner a prueba nuestros argumentos y conclusiones en diversos contextos.
AC-69	Yaseen, Iskandrani, Ajina & Hamad (2019)	Investigar la relación entre la diversidad de la junta directiva y el desempeño de la responsabilidad social corporativa (RSC): Evidencia de Francia	Investigar la influencia de la diversidad de los consejos de administración en el desempeño de la responsabilidad social de las empresas (RSE) en Francia.	Su metodología es cuantitativa y usan el CAC All-Tradable se calcula en tiempo real y se emite cada 15 segundos. El índice SBF 250 se convirtió en el CAC All-Tradable Index a partir del 21/03/21 de 2011.	La edad de la junta es medida por el índice de heterogeneidad con 5 categorías que esta estandarizado entre 0 y 1 y la calificación es la experiencia que los directores tienen en estas categorías.	La edad de la empresa es calculada como los años que tiene la empresa en el mercado desde su fundación.	Concluye que la diversidad de la junta puede considerarse como un mecanismo que influye el mejoramiento de la responsabilidad social de las empresas.	Recomiendan que, los estudios futuros podría investigar sobre aquellas empresas que le dan relevancia a la diversidad de los consejeros de administración.	
AC-101	Eunmi & Jiwook (2018)	Cambiar por encima del techo de cristal: Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad de Género en las Empresas Japonesas.	Examinar la forma en que las organizaciones locales responden a la norma mundial de la responsabilidad social de las empresas (RSE).	La metodología es de enfoque cuantitativa y utilizaron datos de panel de 829 prominentes empresas japonesas que cotizan en bolsa desde 2001 hasta 2009	La edad de la empresa es calculada como los años que tiene la empresa en el mercado desde su fundación.	La edad de la empresa se toma como variable de control para que así se elimine el problema de endogeneidad y considerar posibles ventajas dentro de las economías de gran escala, poder del mercado y características de riesgo financiero agresivo.	Concluyen que tanto la inversión extranjera como la influencia de los gerentes de responsabilidad social empresarial y de relaciones con los inversores aumentaron el número de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos.	Recomiendan que los futuros estudios de difusión y desvinculación deberían centrarse en la interacción entre los niveles, por ejemplo, mundial y local.	
AC-105	Routray & Bal (2016)	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.	Averiguar el posible efecto de la composición del consejo y la diversidad de género en el desempeño de la empresa.	Su enfoque es cuantitativo y utilizan las Nifty 200 empresas, clasificadas en función de la capitalización del mercado de la Bolsa Nacional de Valores (NSE) e incluye empresas de capitalización alta y media, como el conjunto de datos de inicio.	La edad de la empresa se toma como variable de control para que así se elimine el problema de endogeneidad y considerar posibles ventajas dentro de las economías de gran escala, poder del mercado y características de riesgo financiero agresivo.	Concluye que con la dualidad del CEO, la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa, mientras que en el caso de la dualidad de no CEO se convierte en una variable significativa.	Recomendaron que los datos de las empresas bancarias y financieras no han sido considerados en este estudio.		
AC-106	Schwab, Werbel, Hofmann & Henriques (2016)	Diversidad de género en la gestión y el desempeño de las empresas	Examina la relación entre la diversidad de género en la gestión (MGD) y el rendimiento de la empresa.	La metodología es de enfoque cuantitativa y utilizaron un conjunto de datos de archivo reunidos por el Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social de Portugal	Para que haya un impacto positivo los empleados deben tener una edad media, tanto la edad media como la media en el empleo están fuerte y positivamente relacionadas.	Concluyen que mientras las empresas vayan más allá de la representación simbólica, los resultados de este estudio proporcionan un estímulo para iniciar programas para desarrollar y retener a las mujeres directivas.	Se alienta a que en el futuro como recomendación se realicen investigaciones que permitan identificar las empresas para examinar empíricamente los efectos moderadores conexos y ampliar aún más el marco introducido de los efectos de la DMG.		

## Síntesis de resultados del rendimiento de los activos

Cód.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
AC-08	Bastidas, Del Carmen Briano & García (2020)	Diversidad de género en la junta y su impacto en la responsabilidad social de las empresas en las empresas que cotizan en bolsa de Colombia y México	Analizar 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.	Su enfoque es cuantitativo y se utiliza un panel de datos no balanceado, índice que agrupa las dimensiones económica, social y ambiental, tomando como referencia principal la versión G4 del Global Reporting Initiative (GRI-G4)	El rendimiento de los activos es igual a la utilidad operativa o el total de activos y éstos son ratios financieros que se miden de acuerdo a la literatura en las finanzas corporativas.			Se concluye que, la participación de mujeres y como miembros del consejo administrativo impacta más en Colombia que en México, aunque aún siguen siendo minoría en los dos países.	Los autores recomiendan para futuras líneas de investigación, ampliar la muestra a otros países, integrar un mayor espacio temporal y estudiar empresas pequeñas, medianas y grandes que no cotizan en Bolsa y a otros sectores como el bancario.
AC-17	Thams, Bendell & Terjesen (2018)	Explicando la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas: La institucionalización de políticas progresistas relacionadas con el género	Explorar cómo las políticas subnacionales configuran la diversidad de género de los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa firms.	Su enfoque es cuantitativo y utilizaron Governance Metrics International (GMI), una fuente de datos que recopila anualmente información de gobernanza	El rendimiento de la empresa suele medirse por el rendimiento de los activos y las investigaciones existentes recomiendan que el rendimiento sale de la diversidad.	Los tres autores indican que existe rendimiento en las empresas por el rendimiento de los activos y que esto precede de la diversidad, el rendimiento de los activos es igual a la utilidad operativa o el total de activos y éstos son ratios financieros. (Bastidas, et al., 2020; Thams, et al., 2018; Routray, et al., 2016). Para que haya sostenibilidad en las empresas deben conseguir su rentabilidad y al haber rentabilidad hay más inversiones extranjeras, eso va a ser posible a través del rendimiento de los activos. (Eunmi, et al., 2018; Lu, et al., 2019).	El rendimiento de los activos se miden a través de los ratios financieros y esto indica que tanto rendimiento tiene la empresa, si en caso la empresa tiene rentabilidad va a existir sostenibilidad y esto implica que ingresen inversiones del extranjero.	Concluyen que los datos de 13.568 observaciones en 49 estados a lo largo de doce años indican que en los estados con políticas que apoyan una planificación familiar más progresiva y la antidiscriminación de género tienen una mayor proporción de directoras.	Recomiendan a los futuros investigadores a que examinen otros contextos de firm y extiendan la información brindada
AC-101	Eunmi & Jiwook (2018)	Cambiar por encima del techo de cristal: Responsabilidad Social Corporativa y Diversidad de Género en las Empresas Japonesas.	Examinar la forma en que las organizaciones locales responden a la norma mundial de la responsabilidad social de las empresas (RSE).	La metodología es de enfoque cuantitativa y utilizaron datos de panel de 829 prominentes empresas japonesas que cotizan en bolsa desde 2001 hasta 2009	Las organizaciones rentables atraen inversiones extranjeras y tienen recursos suficientes para mantener la responsabilidad social empresarial, y el rendimiento de la empresa es medido por el rendimiento de los activos.			Concluyen que tanto la inversión extranjera como la influencia de los gerentes de responsabilidad social empresarial y de relaciones con los inversores aumentaron el número de mujeres en los consejos de administración y en los puestos directivos.	Recomiendan que los futuros estudios de difusión y desvinculación deberían centrarse en la interacción entre los niveles, por ejemplo, mundial y local.
AC-104	Lu & Herremans (2019)	Diversidad de género en la junta directiva y desempeño ambiental: Una perspectiva de las industrias	Investigar si la diversidad de género en la junta directiva de los Estados Unidos está asociada con el desempeño ambiental de las empresas.	El método es cuantitativo, utilizaron firmas dominantes que consistían en el índice compuesto S&P 1500. Este índice compuesto combina el S&P 500, el S&P MidCap 400 y el S&P SmallCap 600, que cubre el 90% de la capitalización del mercado de los Estados Unidos.	La mayor rentabilidad para los accionistas y el mejor desempeño va a depender que las mujeres formen parte de los consejos administrativos de las empresas.			La conclusión se basa a que la diversidad de género está positivamente asociada con los puntajes de desempeño ambiental de las empresas, principalmente en las industrias de mayor impacto ambiental, entonces, esta investigación proporciona una valiosa dirección para aquellas empresas que trabajan para mejorar tanto la diversidad de género de sus juntas directivas como su desempeño ambiental.	Recomendaron para investigaciones futuras investigar si los mismos hallazgos se producen en jurisdicciones con diferentes entornos institucionales, especialmente los sistemas de cupos obligatorios frente a los voluntarios.
AC-105	Routray & Bal (2016)	Composición de la Junta, diversidad de género de la Junta y desempeño de la empresa: Pruebas de la India.	Averiguar el posible efecto de la composición del consejo y la diversidad de género en el desempeño de la empresa.	Su enfoque es cuantitativo y utilizan las Nifty 200 empresas, clasificadas en función de la capitalización del mercado de la Bolsa Nacional de Valores (NSE) e incluye empresas de capitalización alta y media, como el conjunto de datos de inicio.	La diversidad de la junta está asociada con el rendimiento de los activos positivamente en el caso de que la dualidad de los CEOs sea significativa y si no la diversidad de la junta no es una variable significativa.			Concluye que con la dualidad del CEO, la diversidad de género del consejo de administración se asocia positivamente con el desempeño contable de la empresa, mientras que en el caso de la dualidad de no CEO se convierte en una variable significativa.	Recomendaron que los datos de las empresas bancarias y financieras no han sido considerados en este estudio.