Influencia de la diversidad de género en el desempeño financiero de empresas cotizadas en Colombia

Marialejandra Aguirre Cordero
María Alejandra Buitrago García
Lisbed Mariana Gómez Londoño

Trabajo de grado presentado para optar al título de Contador Público

Asesor
Daniel Ceballos García, Magíster en Finanzas

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Económicas
Contaduría Pública
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita	(Aguirre, Buitrago & Gómez, 2024)
Referencia **Estilo APA 7 (2020)**	Aguirre Cordero, M., Buitrago García, M. A., Gómez Londoño L. M. (2024). *Influencia de la diversidad de género en el desempeño financiero de empresas cotizadas en Colombia*. [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

creative commons CC BY NC SA

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Vicerrectoría de Docencia

Sistema de Bibliotecas

Biblioteca Carlos Gaviria Díaz

Repositorio Institucional: http://bibliotecadigital.udea.edu.co

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Tabla de contenido

Resumen 6

Abstract 7

Introducción 8

Planteamiento del problema 9

Justificación 9

Objetivos 10

Objetivo general 10

Objetivos específicos 10

Hipótesis 11

Hipótesis de trabajo 11

Marco teórico 11

Dinámica de género en el ámbito corporativo 11

Determinantes del desempeño financiero 14

Explorando la relación entre diversidad de género y desempeño financiero 15

Metodología 17

Muestra 17

Variables 18

Variables dependientes 18

Variables independientes 19

Variables de control 20

Modelo 21

Resultados 21

Resultados descriptivos 21

Resultados explicativos 24

Discusión y conclusiones 30

Referencias 31

Anexos.....34

Lista de tablas

Tabla 1. Composición de la muestra por departamento y sector....18

Tabla 2. Variables dependientes....19

Tabla 3. Variables independientes....19

Tabla 4. Variables de control 20

Tabla 5. Priorización anual del ODS 5....22

Tabla 6. Inclusión de la mujer por año en las empresas....23

Tabla 7. Promedio índice de Shannon por año....24

Tabla 8. MCO con efectos en ROA 24

Tabla 9. MCO con efectos en ROE....26

Tabla 10. Matriz de correlación ROA....27

Tabla 11. Matriz de correlación ROE 27

Tabla 12. Cumplimiento de las hipótesis de investigación 28

Siglas, acrónimos y abreviaturas

BVC	Bolsa de Valores de Colombia
IndSha	Indice de Shannon

Resumen

La igualdad de género constituye actualmente un objetivo de desarrollo sostenible fundamental en la medida que les permite a las empresas reconocer en la diversidad de género la oportunidad de progresar en cuanto a la generación de valor por medio de mejores estrategias sociales que, a su vez, pueden impactar significativamente la economía y el desempeño financiero de estas. El objetivo de este estudio es determinar el impacto de la implementación de la diversidad de género en el desempeño financiero de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia entre el 2018 y 2022. Para esto se aplicó un modelo de mínimos cuadrados ordinarios para el ROA y el ROE. Se reflejan los cambios de un año a otro en la participación de la mujer en los órganos directivos y en la parte operativa, así como las variaciones en el desempeño financiero, por lo cual es posible afirmar que, debido a los cambios sustanciales encontrados, se evidencia que la diversidad de género tiene efectos positivos en el desempeño financiero de las empresas analizadas.

Palabras clave: diversidad de género, desempeño financiero, ODS 5, inclusión, gobierno corporativo.

Abstract

Gender equality is currently a fundamental sustainable development objective to the extent that it allows companies to recognize in gender diversity the opportunity to progress in terms of value generation through better social strategies that, in turn, can significantly impact their economy and financial performance. The objective of this study is to determine the impact of the implementation of gender diversity on the financial performance of companies listed on the Colombian Stock Exchange between 2018 and 2022. For this, an ordinary least squares model was applied for ROA and ROE. The changes from one year to the next in the participation of women in the governing bodies and in the operational part are reflected, as well as the variations in financial performance, so it is possible to affirm that, due to the substantial changes found, it is evident that gender diversity has positive effects on the financial performance of the companies analyzed.

Keywords: gender diversity, financial performance, SDG 5, inclusion, corporate governance.

Introducción

La implementación de mejores prácticas empresariales encaminadas a reducir brechas sociales que limitan el acceso igualitario a las oportunidades, han tomado especial relevancia de un año a otro en la medida que las empresas, en este caso aquellas que cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia, ven en estas una alternativa para contribuir al crecimiento sostenible que cada vez se posiciona más en la sociedad puesto que les permite ser una buena alternativa para los inversores y diferentes agentes económicos de interés, además de contribuir a la generación de valor agregado.

Con el paso del tiempo ha sido posible percibir que, en diferentes procesos de auditoría y revisión de informes financieros, el desempeño de las empresas y la disminución de los fraudes es notorio cuando los miembros son menos homogéneos, puesto que existe una mayor independencia de pensamientos y un nivel de objetividad más alto a la hora de tomar decisiones. (Solano & Segura, 2020).

De este modo, y siguiendo los principios del desarrollo sostenible, las compañías ven importante priorizar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 “Equidad de género” debido a los aportes fundamentales que este conlleva, como el impacto significativo en el desempeño financiero, pues su implementación implica cambios en su estructura financiera.

El objetivo del presente artículo es caracterizar y determinar los efectos de la diversidad de género sobre el desempeño financiero de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia entre 2018 y 2022. Se definió una muestra de 11 empresas pertenecientes a sectores como el de alimentos y bebidas, energético, minería y metales, cementero y el de telecomunicaciones, analizadas por medio de regresiones lineales.

Conforme a las hipótesis expone el hecho de que la presencia de mujeres tanto en las juntas y cargos directivos, así como en la fuerza operativa si tiene influencia sobre el desempeño financiero de las empresas no financieras que cotizan en la BVC, lo cual permite establecer conclusiones del tema estudiado. Se evidencia que, durante el periodo de análisis, las variables ROA y ROE mejoran a medida que hay mayor diversidad de género en las compañías, independientemente del número de mujeres que haya, los resultados son favorables. Esto muestra la significancia en la relación entre el ODS5 y el desempeño financiero de las empresas analizadas.

El artículo se divide, en primer lugar, en el marco teórico en el cual se exponen las teorías que han surgido y que dan validez a la participación de la mujer en las empresas. Se presenta la metodología para posteriormente pasar a los resultados descriptivos y explicativos, terminando por las conclusiones.

Planteamiento del problema

El desempeño financiero de las empresas puede verse afectado por diferentes aspectos, entre ellos, la diversidad de género. Sin embargo, este campo del gobierno corporativo ha sido poco explorado en las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores de Colombia y a nivel general en América Latina. Asimismo, la diversidad de género y sus efectos en el desempeño financiero de empresas que cotizan en la BVC debe evaluarse teniendo en cuenta el fenómeno de la pandemia, pues las circunstancias pre, durante y post COVID influyen en las variables y en la relación entre ellas, teniendo en cuenta además que las características económicas y sociales de un país como Colombia son diferentes a los de otros que logran ser más desarrollados en temas de diversidad en organizaciones, por lo cual, los métodos y modelos empleados en otras sociedades deben ser contextualizados en un país con estas particularidades.

El vacío teórico mencionado anteriormente implica un retroceso o una falta de desarrollo, en la medida que las personas y empresas del territorio están dejando de conocer las consecuencias en el desempeño financiero derivadas de la implementación de la diversidad en las compañías, tanto en los cargos directivos como en el área operacional, y son temas que deben ser considerados a la hora de invertir o comprar en determinada organización, además de las posibles estrategias corporativas que surgen desde la relación existente, las cuales contribuyen a impulsar la economía de las sociedades que ya se encuentran cotizando como de aquellas que desean hacerlo.

Justificación

En los últimos años, el tema de diversidad de género ha ido tomando cada vez mayor relevancia a nivel mundial y el ámbito empresarial no es la excepción. Las empresas deben adoptar medidas para subsistir en un medio globalizado y competitivo, siendo un factor por destacar el rol que cumplen las mujeres dentro de las organizaciones y su efecto en el rendimiento de estas.

Por otra parte, se conoce que el Objetivo Básico Fundamental de las empresas es la maximización de utilidades de los accionistas por lo cual la presente investigación se realiza en aras de determinar cómo el rol de género que tienen los sujetos puede influir en los resultados financieros de la organización, considerando que dichos sujetos hacen parte de cargos directivos los cuales están allí para la toma de decisiones estratégicas de la compañía.

Este estudio se pretende realizar con empresas que cotizan en la Bolsa de Valores Colombiana puesto que se cuenta con mayor información de estas, además, en Colombia el tema no ha sido tan abordado y menos de este modo pues la investigación considera el factor de género y el desempeño financiero antes, durante y después de pandemia, lo que le da un complemento diferenciador frente a otras investigaciones de este tipo.

Esta investigación sirve para arrojar luz sobre la relación existente entre el rol de género de las personas en la toma de decisiones y los resultados de las empresas, de forma tal, que se pueda

identificar si existe un vínculo entre estos que mejore o empeore el desempeño financiero de las mismas.

Objetivos

Objetivo general

Caracterizar el impacto que genera la diversidad de género sobre el desempeño financiero de empresas no financieras que cotizan en la Bolsa de Valores Colombiana entre los años 2018 y 2022.

Objetivos específicos

- Determinar el efecto que produce la diversidad de género en la toma de decisiones estratégicas de las empresas.
- Identificar las variables que determinan el desempeño financiero de las empresas no financieras que cotizan en la bolsa de valores colombiana, así como aquellas que hacen parte de la diversidad de género.
- Establecer la manera en la cual se miden las variables que afectan el desempeño de las empresas que cotizan en la Bolsa de Valores Colombiana.
- Definir aquellos elementos que constituyen la medición de la diversidad de género en las organizaciones.
- Evaluar la variación que tuvo el desempeño financiero de las empresas de la Bolsa de Valores Colombiana antes, durante y después de pandemia.
- Definir la forma en que las empresas implementan la diversidad de género en sus diferentes áreas, y su efecto en el desempeño financiero

Hipótesis

Hipótesis de trabajo

La diversidad de género afecta el desempeño financiero de las empresas no financieras que cotizan en la BVC.

Marco teórico

En esta sección se abordará las herramientas para comprender el significado de diversidad de género, luego se hablará del desempeño financiero al igual que de las variables más utilizadas para medirlo, y finalmente se entabla la relación existente entre ambas temáticas.

Dinámica de género en el ámbito corporativo

Actualmente, la atención alrededor de temas sobre género se ha incrementado, pues en la sociedad cada vez son más los movimientos que incitan a cambios culturales Aguilar-Barreto et al. (2020), por lo cual, se hace fundamental precisar que se entiende por este término. La Real Academia Española define la palabra género como "grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar del exclusivamente biológico" (RAE, 2022), si bien esta definición abarca lo que se entiende actualmente como diversidad de género, para efectos de la presente investigación se tendrá en cuenta el concepto brindado por Morales (2011) quien afirma que el género se entiende como una construcción social y cultural sobre lo que acarrea ser hombre o mujer según ciertos comportamientos, funciones, oportunidades valorizaciones y relaciones.

Asimismo, es pertinente incluir el significado que brinda García et al. (2017) donde se refieren al concepto de género en relación con la condición excluyente del sexo, pues para dichos autores, el sexo y el género son una categoría de conceptos que describen elementos diferentes. Por lo anterior, se entenderá como diversidad de género el rol que desempeñan tanto hombres como mujeres, siendo el punto focal de interés el papel que ejercen estas últimas en la sociedad puesto que a ellas se les suele atribuir un rol más hogareño lo cual genera una brecha en su crecimiento personal y profesional.

Ahora bien, en el entorno laboral y organizacional, García et al. (2017) plantean que el género se basa en las capacidades físicas, así como de liderazgo y de acuerdo con los cargos de poder que han desarrollado tanto hombres como mujeres, lo anterior ha brindado mayores

oportunidades para un rol, por ende, se han desarrollado diferentes líneas de pensamiento y problemáticas basadas en dicha desigualdad.

De este modo, es necesario resaltar algunos de los motivos que pueden influenciar los comportamientos de ambos géneros, ocasionando entonces que los hombres actúen de una manera más racional, de acuerdo con lo expresado por Gutiérrez (2015) dado que enfatiza en como la sociedad ha identificado al hombre por poseer atributos como la racionalidad, el asertividad y la competitividad.

Es por ello, que se puede afirmar que mientras los hombres deciden y ejecutan sus acciones partiendo desde la razón, las mujeres lo hacen, aunque no exclusivamente, desde la emoción o el sentimiento, pues estas se enfocan principalmente en las interacciones humanas, mientras que los hombres prefieren destacar en la autoridad. (Gutiérrez, 2015)

La percepción de la sociedad acerca del rol masculino ha dado paso a la evolución de este en el ámbito empresarial. Si bien, esto es algo positivo para este género, se está dejando de lado la equidad con el otro género pues las mujeres enfrentan desafíos que conllevan a que no pueda desarrollarse a la misma velocidad que el hombre en la sociedad, en consecuencia se evidencia lejano un estado en el cual la participación femenina sea equivalente a la masculina Axtle-Ortiz & Caro-Guzmán (2017); esto se debe en gran medida, según García et al. (2017) a que el rol femenino aun no logra establecer un equilibrio entre la vida familiar y laboral, dando esto como resultado un grado mayor de dificultad a la hora de acceder a cargos estratégicos y de dirección.

En este sentido resulta relevante destacar la teoría del “techo de vidrio” la cual según Steil (1997) es usada para catalogar la barrera invisible e infranqueable que cohíbe a minorías, como es el caso de las mujeres en las empresas, ascender hacia roles jerárquicos superiores pues no considera sus cualificaciones o realizaciones, es decir, sin importar cuanto se prepare una mujer, es muy complicado que llegue a ocupar cargos altos en la organización, dadas las barreras que impone la sociedad para este grupo de personas, además del impedimento que tienen estas al tener que dedicar parte de su tiempo al cuidado de la casa y la familia, con lo cual para la mujer, resulta complejo para esta lograr encontrar un equilibrio entre su vida laboral y familiar, pues en el primero no se le brindan las oportunidades para avanzar laboralmente y en el segundo se le acarrea una carga mayor que a los hombres.

Por lo anterior Mena et al. (2019) asegura que la perspectiva de género en las empresas debe ser vista como un derecho inherente a cada sujeto lo cual, a su vez, proporciona un escenario de equidad entre hombres y mujeres, esto plantea que, bajo políticas y normas empresariales incluyentes, se puede alcanzar un estado de equidad dentro de las organizaciones.

En consecuencia, es necesario identificar de forma plena la dinámica que debe haber en una organización para que haya una reacción significativa en esta, por ello, se trae a colación la teoría social de la masa crítica de Kanter (1977) la cual establece que para que haya una interacción de manera dinámica en un grupo de personas es necesario que este cuente con un porcentaje apropiado de personas diferentes que den diversidad al grupo y para que estas se puedan catalogar como influyentes se establecen unos porcentajes sobre los cuales se basa su peso en la toma de decisiones en un grupo, dividiéndose en grupos uniformes (con solo una persona diferente a los demás),

grupos sesgados (hay pocas personas diferentes al resto del grupo) en este la minoría alcanza hasta un 15%, grupos inclinados (con un mayor número de personas diferentes al grupo) aquí la minoría del grupo llega hasta un 35%, y por último los grupos equilibrados en los cuales la proporción puede ser 60%-40% o 50%-50%.

Con lo anterior se precisa que para que en una organización las opiniones de las mujeres puedan ser notadas es necesario prescindir de aproximadamente un 35% de estas en los cargos a los cuales se les desarrolle el análisis, de esta manera ya no solo representaran una perspectiva femenina, sino que serán tenidas en cuenta de forma indiferente a su género, con lo cual en el objeto de análisis habrá una mejoría puesto que, según la premisa de esta teoría, la diversidad propicia cambios en el grupo (Coba et al., 2022).

Con respecto a la importancia de la diversidad de género en las organizaciones, los expertos han propuesto algunas teorías que apoyan el hecho de que en la medida que una empresa es más diversa está en la posibilidad de mejorar su desempeño financiero. Tal es el caso, por ejemplo, de la teoría de la dependencia de recursos y capacidades, en la cual, de acuerdo con Benito-Osorio et al. (2019), esta ofrece muy buenos argumentos que respaldan el efecto positivo en las compañías derivados de la incorporación de mujeres en los consejos de administración puesto que describe la diversidad de género como una herramienta que puede ser utilizada para facilitar el acceso a los recursos que por la gran complejidad y dinamismo que caracterizan el actual entorno empresarial, se hacen más críticos de conseguir. Esta teoría sugiere algo interesante y es que las actitudes, el pensamiento y las creencias no se distribuyen aleatoriamente en la población, sino que varían sistemáticamente según variables demográficas como la edad, la raza y el género. Por lo tanto, la diversidad de género en la dirección de una empresa puede generar un complemento potencial que aumente el acceso a recursos valiosos y difíciles de imitar, lo que podría tener un impacto positivo en el rendimiento empresarial.

Considerando que el entorno externo influye en el rendimiento de una organización y que las empresas enfrentan desafíos e incertidumbres derivados de su entorno, es lógico suponer que, para tener éxito, las empresas deben establecer conexiones externas para reducir su dependencia. Es por lo que la diversidad de género en las altas esferas de una empresa podría conducir a un crecimiento del negocio al mejorar el conocimiento y la comprensión de los mercados.

Del mismo modo autores como Rodríguez (2015) hablan del papel crucial que tiene la parte directiva de una empresa en el diseño y ejecución de estrategias, pues tienen gran influencia y control en como estas se perciben, sin embargo, esto también significa una limitación dado que no siempre tienen acceso a toda la información relevante o no pueden procesarla de manera óptima, ya sea por factores de tiempo o cognitivos, hecho que condiciona sus decisiones. Lo anterior, lo expone el autor tomando como base la teoría de los escalafones superiores propuesta décadas atrás por Hambrick y Mason, la cual apoya la percepción de la relevancia que toma la diversidad de pensamientos en un equipo de trabajo, estando esto de la mano con la implementación de la diversidad de género pues hace que los equipos directivos sean más dinámicos debido a las diferentes culturas, valores y posturas.

Determinantes del desempeño financiero

La evaluación constante de los indicadores de desempeño financiero, agrupados en indicadores de eficiencia, de liquidez, de rentabilidad y de endeudamiento, es fundamental en la medida que contribuye a identificar los cambios en la realidad económica que rodea a la organización tales como la transformación de políticas de responsabilidad social empresarial, variaciones en el PIB y en los tipos de cambio, evolución en las tarifas de impuestos, los cambios en el precio de materias primas y mano de obra, entre otros elementos que hacen parte del entorno en el cual desarrolla sus actividades y que afectan de alguna manera sus resultados.

Con respecto al análisis de los indicadores, vale la pena mencionar la importancia de su valoración para el cumplimiento del objetivo básico financiero y la hipótesis de negocio en marcha. Por medio de los indicadores de eficiencia, liquidez, rentabilidad y endeudamiento, la empresa tiene conocimiento de si está obteniendo la maximización de su utilidad, la generación de valor y, además, si con sus resultados le es posible seguir operando con el paso del tiempo y desempeñar sus actividades.

Coba et al. (2022) muestran la medición del desempeño financiero a través de indicadores como el ROA, el ROE y el ratio de endeudamiento, esto debido a que facilita los análisis cuantitativos y aportan al modelo econométrico empleado para realizar estudios, mientras que Moraga & Ropero (2018) indican que, en el desarrollo de investigaciones relacionadas con el tema, se tienen en cuenta diversos factores económicos, como el índice de solvencia, ROE y ROA, en los cuales la variable ingresos operacionales tiene una destacada participación.

De lo anterior, logra evidenciarse que, aquellos indicadores que posibilitan una mejor evaluación del desempeño financiero de una empresa son el ROE y el ROA puesto que, el primero de ellos es útil para los inversores en la medida que les ayuda a determinar la rentabilidad de su inversión en una compañía en particular y la capacidad de esta para generarles beneficios, y en ese mismo orden de ideas, el ROA es fundamental para estos agentes de interés pues su valor les permite hacer comparaciones entre empresas de la misma industria o sector y definir cuál es más rentable con respecto a sus activos.

Por otro lado, es conveniente mencionar que, son diversos los factores que repercuten en el desempeño financiero y deben ser considerados en su medición, pues sus valores y comportamientos en el tiempo impactan en la situación financiera de las empresas. En este sentido, conviene mencionar que, de acuerdo con Meneses et al. (2021), el contexto de las organizaciones determina un poco aquellos elementos que impactan su desempeño, tales como el servicio al cliente, la productividad, la gestión de los costos, el nivel de calidad, la administración de sus activos, entre otros factores que contribuyen a la evaluación del desempeño financiero.

Al respecto, Marquez-Cardenas et al. (2022) aportan a lo que se plantea anteriormente y en gran medida, al problema de investigación, pues afirman que el desempeño de la empresa depende de factores como la medida de dicho desempeño y la proporción de mujeres en los consejos de administración, así como del contexto en el que desarrolla su operación. En ese sentido, Benito-

Osorio et al. (2019) sugieren que, por cuestiones éticas y reputacionales, los factores que tienen que ver con las políticas de gobierno corporativo influyen en el desempeño financiero de las compañías pues estas se ven en la necesidad de implementar entornos más diversos, lo cual repercute en la efectividad y en los beneficios de la empresa.

En el contexto colombiano, Meneses Cerón et al. (2021) evidenciaron que, en aquellas emisoras no financieras se presentaban mejores resultados en los años en los cuales empezaron a implementar las prácticas que sugiere el código de mejores prácticas corporativas, pues se logró una mayor demanda de títulos valores en el mercado.

Con respecto a aquellos aspectos no financieros y mejores prácticas de gobierno corporativo, como la implementación de la diversidad de género tanto en los rangos administrativos como en los operativos de la compañía, Anjarwi et al. (2023) mencionan en su texto el buen impacto que tienen sobre los comités, especialmente el de auditoría, la inclusión de mujeres en dichos comités, esto debido a que la eficacia de la supervisión mejora, su comunicación es más asertiva y en diversos estudios se ha evidenciado que los miembros femeninos en los comités ha proporcionado un mayor cumplimiento de las obligaciones fiscales y tienen un mejor manejo de la agresividad fiscal en las compañías, lo cual impacta al desempeño financiero.

Con base en lo expuesto anteriormente, se afirma que el desempeño financiero en las empresas se ve afectado por aspectos tanto financieros como no financieros en aquellos que tienen que ver con los temas sociales y de gobierno corporativo. Las decisiones que se tomen en aras de mejorar dicho desempeño deben ir encaminadas a mejorar elementos económicos que contribuyan a la sostenibilidad económica de la organización, como sus costos, inversión en activos, valor de las acciones, entre otros, pero también componentes de carácter social como el servicio al cliente, la diversidad de género, las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, que son igual de importantes al momento de determinar la situación actual de la compañía.

La medición del desempeño financiero permite valorar de una manera más acertada los posibles cambios en los recursos y a partir de esto, tomar decisiones para el futuro, por lo cual la información que se tenga sobre su variación resulta útil en la medida que contribuye en la predicción de las capacidades de las compañías para generar flujos de efectivo y determinar aquellos elementos en los cuales debe prestar especial atención e invertir recursos Salazar & Mosquera (2017).

Explorando la relación entre diversidad de género y desempeño financiero

A partir de lo expuesto por algunos autores, es válido decir que existe una relación entre la diversidad de género y el desempeño financiero, Reyes-Bastidas & Briano-Turrent (2018) afirman que el hecho de promocionar el posicionamiento de las mujeres en roles de liderazgo contribuye a una mayor rentabilidad financiera.

De acuerdo con Tresierra et al. (2016) las contribuciones provenientes de las mujeres en cargos directivos pueden ser vistas desde diferentes perspectivas, ya que al ser individuos más propensos a conectar con las emociones tienden a buscar más respuestas y a ser más empáticas con sus semejantes, lo cual produce que las diferentes áreas de una empresa se encuentren en constante revisión y análisis, pues debido a esto las reuniones o juntas se vuelven más constantes.

Con relación a las repercusiones que pueden presentarse en la toma de decisiones por parte de las mujeres, podría decirse que dichas decisiones abarcan o tiene efectos en todos los grupos de interés, teniendo en cuenta lo planteado por Gutiérrez (2015) cuando menciona que las mujeres suelen caracterizarse por ser sensibles y empáticas, mostrando interés y preocupación por el otro, lo cual contribuye a que piensen en el grupo en general y no solo en intereses particulares, lo cual propende a que las decisiones de estas sean tomadas en aras de un mejor bienestar general en la organización.

Asimismo, como lo afirman Coba et al. (2022), la participación de las mujeres en la dirección da un valor agregado a la empresa y diversifica la toma de decisiones. Es importante recalcar que, aunque no se esté hablando directamente de los aspectos financieros de una entidad, las discusiones y toma de decisiones siempre van a afectar esta área, pues finalmente todos los sucesos de una organización derivan de un modo u otro en los resultados de la misma, es por ello que se hace necesario crear políticas y estrategias que busquen implementar la diversidad de género en la organización pues no solo se contribuiría a romper las brechas de género existentes, sino que también se favorecería a la empresa misma.

Con respecto a la generación de valor a través de la diversidad de género, Mendoza et al. (2018) expresa que, a pesar de que los estudios realizados en el tema sostienen que las mujeres son más aversas al riesgo y optan por opciones de inversión más seguras, también agregan más valor en los diferentes escenarios en las empresas pues proveen de nuevas perspectivas a la organización y fomentan discusiones más productivas lo que favorece al desempeño financiero.

En el mismo orden de ideas, Sánchez et al. (2021) aporta al análisis en la medida que sugiere que las empresas de gran tamaño, como las que cotizan en la bolsa de valores de Colombia, consideran que la gestión de la diversidad es una estrategia empresarial imprescindible a futuro, pues constituye un factor fundamental para la sostenibilidad y competitividad de calidad, además de que se impulsa el desarrollo y la mejora en todos los procesos, tanto en los altos niveles como en la producción, es decir, la diversidad permite crear mayor valor en las soluciones para los clientes, mejorar los productos y todo esto, mejorando el desempeño de la empresa y la inversión de capital.

Adicionalmente, en aras de fortalecer la hipótesis de que la diversidad de género influye en el desempeño financiero de las empresas, es necesario traer a colación a Forrester et al. (2017), los cuales, a través del estudio de datos secundarios analizan el informe Diversity Matters de McKinsey en el cual se agrupa información de 366 compañías de países como Canadá, Latinoamérica, Reino Unido y Estados Unidos, en los cuales se encontró que, las compañías con mayor diversidad de género tienen un 15% más de posibilidad de obtener mejores resultados financieros por encima de aquellas, de su misma industria, que no la implementan.

Puede resultar complejo establecer una relación directa entre la diversidad de género y el desempeño financiero, Gavidia & Rojas (2021) mencionan que la presencia femenina en cargos directivos impulsa una perspectiva más amplia del mercado, lo cual puede atraer mayor variedad de clientes y profesionales con distintas de habilidades y competencias que aporten al logro de resultados superiores.

Continuando con esta idea, las opiniones frente a la relación de ambos conceptos pueden ser diversas, pero es innegable que las empresas que ponen en práctica la diversidad de género en su operación y dirección potencian su desarrollo y sostenibilidad en diferentes sentidos, debido a que tanto aspectos financieros como no financieros, se ven beneficiados ya que la armonización del rol femenino con el masculino en las juntas directivas amplia la visión y dirección de la organización. Del mismo modo, Baldrich (2019), concluye que la inclusión de las mujeres fomenta la congruencia entre las decisiones tomadas en la junta directiva y los intereses de los inversionistas.

Metodología

En este apartado se indica la muestra considerada y la manera en que se recopilaron los datos. Además, se exponen las variables empleadas en la construcción del modelo.

Muestra

Se utilizaron las empresas colombianas que cotizan en la bolsa de valores de Colombia (BVC) durante los años comprendidos entre 2018 y 2022. Se toman estas empresas en particular puesto que su desempeño y decisiones impactan la economía del país y resulta importante indagar sobre el efecto de dichas decisiones. Lo anterior se afirma con base en lo expuesto por Moraga & Ropero (2018), quienes apoyan el hecho de que resulta fundamental analizar el papel que desempeña el mercado de valores en una economía dado que en este mercado se captan recursos de los inversionistas y a su vez, se financian proyectos.

En total se obtuvieron 20 empresas por año de acuerdo con la canasta del índice COLCAP de la BVC, luego se procedió a clasificar el sector entre empresas financieras y no financieras, esta clasificación se hace porque el comportamiento de los dos sectores difiere en cuanto a naturaleza, riesgos, etc.; Arbeláez (2022) afirma que, en Latinoamérica, el sector financiero enfrenta retos diferentes a las demás empresas de los otros sectores pues todavía le falta llegar a un determinado grupo de población esto debido a grado de desarrollo del entorno y la complejidad que conlleva este sector en cuanto al nivel regulatorio, modelos de innovación, sustentabilidad de los servicios, etc, en este sentido se eliminaron las empresas financieras, considerando que su comportamiento difiere un poco de las que no lo son, en consecuencia, se trabaja con 11 empresas que cotizan.

Asimismo, para acceder a la información de las empresas, se tomaron los reportes encontrados en las páginas web durante el periodo de análisis. A continuación, están las 11 empresas seleccionadas, clasificadas según el sector al que pertenecen y el departamento de Colombia en el que están ubicadas.

Tabla 1.
Composición de la muestra por departamento y sector.

Departamento	Sector	F. Absoluta	F. Relativa
Antioquia	Alimentos y bebidas	1	9,09%
	Energético	1	9,09%
	Minería y metales	1	9,09%
Atlántico	Gas natural	1	9,09%
	Cementero	1	9,09%
Cundinamarca	Energético	5	45,45%
	Telecomunicaciones	1	9,09%
Total		**11**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Se evidencia que el sector compuesto por mayor número de empresas es el energético, 5 empresas hacen parte de él representando un 45,45% aproximadamente del total de la muestra, los otros están representados solo por una empresa cada uno. Además, con respecto a los departamentos, aquel más representado es Cundinamarca seguido por Antioquia.

Variables

Se procede a dar una descripción de las variables empleadas durante el desarrollo del modelo, desde las variables dependientes e independientes, así como las variables de control.

Variables dependientes

Las variables dependientes empleadas fueron, la rentabilidad sobre el activo y el patrimonio (ROA y ROE). El ROA describe que tan rentables son los activos que posee una empresa, permitiendo así dar cuenta de cuanto se está generando con el capital invertido en activos y a su vez saber si las decisiones de la compañía con respecto a las inversiones han sido las adecuadas. Por su parte, el ROE mide el beneficio que se está obteniendo en relación con las fuentes de

financiación propias de la empresa, es decir, indica la ganancia que obtienen los accionistas por el capital que han invertido.

En la tabla 2 se muestra las variables dependientes y la forma de cálculo.

Tabla 2.
Variables dependientes

Variable	Medición	Fuente
ROA	Utilidad neta/activos totales	Jara et al. (2018)
ROE	Utilidad neta/patrimonio	Jara et al. (2018)

Fuente: Elaboración propia.

Variables independientes

Las variables independientes se componen de el porcentaje de mujeres en las empresas la cual hace referencia a la presencia de mujeres en cada organización, dentro de las juntas directivas, así como el porcentaje de mujeres empleadas tanto en la parte operativa y administrativa. En lo referente a la participación de la mujer en las juntas directivas se utilizaron dos variables ficticias de acuerdo con Coba et al. (2022). La primera variable tiene que ver con sí al menos hay una o más mujeres en la junta directiva y la siguiente variable sí hay más de tres, esto debido a que en la participación de la mujer puede verse únicamente como un indicador o un aspecto voluntario y no ven en la participación de estas un aspecto estratégico dentro de la organización, con esto se estaría cumpliendo la estructura para evaluar sí las empresas que involucran la mujeres en aspectos estratégicos presentan mejor desempeño financiero.

Así mismo considerando que las empresas están comprometidas con el logro de los objetivos de desarrollo sostenible, se tomó el ODS 5 “Equidad de género” como un elemento con una relación directa con la participación de la mujer en la organización, y en donde las empresas que lo priorizan tienen estructuras más diversas, esto con base en los planteado por el Pacto Mundial (2024) en donde se afirma que las empresas poseen beneficios al desarrollar dicha ODS puesto que esto incrementa las posibilidades de registrar ganancias superiores al promedio.

En la tabla 3 se muestran estas variables.

Tabla 3.
Variables independientes

Variable	Abreviatura	Medición	Fuente
Participación de las mujeres en la junta directiva	FicDv1Ad.	Variable ficticia. Si hay 1 mujer en la JD entonces será 1, de lo contrario 0.	Rosas-Rodríguez et al. (2023)
	FicDv3Ad.	Variable ficticia. Si hay 3 mujer o más en la JD entonces será 1, de lo contrario 0.	
	Muj.	Porcentaje de mujeres en la JD del total	
Empleadas mujeres en total	EmpleaMuj	Porcentaje de mujeres del total de la organización.	Coba et al. (2022)
Prioriza ODS5	ODS5	Prioriza ODS 5 entonces 1. No prioriza ODS 5 entonces 0	Pacto Mundial (2024)

Fuente: Elaboración propia.

Variables de control

Se plantean como variables de control el tamaño y el nivel de endeudamiento de las empresas. El tamaño de la empresa es medido por medio del logaritmo natural de los activos que posee la entidad, según lo cual Huerta et al. (2010) plantea que en países en vías de desarrollo los activos fijos son la variable más idónea para clasificar a las empresas de acuerdo con su tamaño.

Asimismo, se encuentra el nivel de endeudamiento de las entidades, según el cual Gutiérrez (2010) explica que dicho indicador deja en evidencia la proporción de participación que poseen los acreedores sobre el total de la empresa con lo cual permite evidenciar a su vez la capacidad real que tiene la empresa para hacerle frente a posibles deudas. Por último, se encuentra la edad de la empresa, en donde según Gómez & Castrillón (2016), de acuerdo con la historia empresarial permite reconocer de mejor forma las condiciones del contexto en el cual se encuentra lo que influye en la toma decisiones pues considera su trayectoria, así como las tendencias y transformaciones del entorno lo que puede tener efecto en las decisiones que se tomen, y la estructura financiera de la entidad.

En la tabla 4 se muestran estas variables y como fueron medidas.

Tabla 4.
Variables de control

Variable	Abreviatura	Medición	Fuente
Tamaño	Size.	LN activo total	Huerta et al. (2010)
Nivel de endeudamiento	Endeu.	Total pasivos/patrimonio	Gutiérrez (2010)

Edad	AF	Edad	Gómez David & Castrillón Quintana (2016)

Fuente: Elaboración propia.

Modelo

Se realizó un modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), esto tras la realizar la prueba de Lagrandian, en donde la mejor opción es realizar la regresión lineal. En este sentido, a través de los siguientes modelos se propone establecer una relación directa entre el desempeño financiero y la diversidad de género en las organizaciones.

El modelo propuesto para corroborar las hipótesis es:

$$ROA_{it} = \beta_0 + \beta_1 FicDv3Ad_{it} + \beta_2 FicDv1Ad_{it} + \beta_3 Muj_{it} + \beta_4 EmpleaMuj_{it} + \beta_5 ODS5_{it} + \beta_6 Size_{it} + \beta_7 Endeu_{it} + \beta_8 AF_{it} + +\varepsilon_{it}$$

$$ROE_{it} = \beta_0 + \beta_1 FicDv3Ad_{it} + \beta_2 FicDv1Ad_{it} + \beta_3 Muj_{it} + \beta_4 EmpleaMuj_{it} + \beta_5 ODS5_{it} + \beta_6 Size_{it} + \beta_7 Endeu_{it} + \beta_8 AF_{it} + +\varepsilon_{it}$$

Donde i representa las empresas, t indica los años, ROA y ROE son las variables dependientes sobre las cuales se medirá el desempeño financiero y FicDv3Ad, FicDv1Ad, Muj, EmpleaMuj y ODS5 son las variables que explican el desempeño financiero. Size, Endeu y AF son las variables de control. Dónde los coeficientes $\beta 1$, $\beta 2$, …, $\beta 11$ representa el efecto de cada variable en el ROA y ROE. Los datos recopilados se usaron para realizar una regresión lineal, bajo el modelo de mínimos cuadrados ordinarios.

Resultados

Este apartado tiene como objetivo enunciar tanto los resultados explicativos como descriptivos obtenidos por medio de la base de datos desarrollada y al momento de correr el modelo matemático.

Resultados descriptivos

Con respecto a los resultados, en primer lugar, resulta importante resaltar las variaciones evidenciadas en las variables independientes de diversidad de género durante el rango de años analizados.

Durante el periodo estudiado, el ODS 5 de "Igualdad de género" tuvo una evolución. En la tabla 5 se muestra la relevancia que año a año fue teniendo la priorización de dicho objetivo. El año 2021 fue aquel en el cual el ODS 5 tuvo mayor priorización, lo cual puede ser reflejo de un mayor compromiso e interés por parte de las compañías por incluir dentro de sus estrategias la disminución de las brechas de género, además demuestran su empeño por fortalecer los vínculos y las relaciones con los diferentes grupos de interés, aportando un mayor valor no solo a la organización sino a la sociedad, asimismo es relevante resaltar que el hecho de que no todas las entidades lo implementen no significa que no involucren estrategias que estén orientadas a la diversidad de género, solo que estas podrían ser en menor medida.

Tabla 5.
Priorización anual del ODS 5



Año	F. Absoluta	F. Relativa
2018	3	11%
2019	4	14%
2020	6	21%
2021	8	29%
2022	7	25%

Fuente: elaboración propia.

Es posible que, como respuesta al COVID 19, las grandes empresas hayan decidido implementar mejores políticas de desarrollo sostenible, entre ellas lo que implica el ODS 5 y debido a esto se presentó el crecimiento de un año a otro en cuanto a empresas que priorizaban el objetivo. Si se compara el primer y último año de análisis, el avance en este tema es evidente puesto que en el 2018 únicamente 3 empresas priorizaron el ODS 5, frente al 2022 cuyo número de empresas fue de 7, lo cual es un escenario más favorable. Es importante mencionar que, las empresas que mantuvieron constantes en su priorización año a año fueron Ecopetrol y ETB.

Por otra parte, es necesario resaltar las variaciones un tanto positivas que se tuvieron de un año a otro en cuanto a la inclusión de la mujer en las empresas objeto de análisis, esto se evidencia en la tabla 6.

Tabla 6.
Inclusión de la mujer por año en las empresas

Año	Q de mujeres en JD	Q de mujeres en comités	Q de mujeres de todas las áreas en las empresas
2018	16	10	17.191
2019	16	14	19.227
2020	16	12	18.353
2021	18	15	18.737
2022	19	15	19.655

Fuente: elaboración propia.

Respecto a la composición de las juntas directivas, el número de mujeres mantuvo constante entre 2018 y 2020, sin embargo, la cantidad incremento hasta llegar a 19 mujeres que hacían parte de este órgano en las diferentes empresas lo cual es un escenario positivo pues refleja el interés de las compañías por incluir las opiniones de todos los géneros en sus decisiones y estrategias. Es evidente que, posterior al 2020, año en el cual inició la pandemia, las organizaciones de algún modo han replanteado su manera de operar y ven en la mujer un buen instrumento para la mejora continua.

Adicionalmente, con relación a la cantidad de mujeres tanto en los altos cargos como en la parte operativa de las empresas, el número disminuye o crece de un año a otro. Entre 2018 y 2019, años "prepandemia", se evidencia un crecimiento significativo de casi 2 mil mujeres más en promedio que se incluyeron en las diferentes áreas de la compañía, mostrando que cada vez las empresas se interesan más en implementar mejores políticas. De 2019 a 2020, la cantidad de mujeres disminuye, sin embargo, de 2020 a 2022 la situación en este sentido mejoró pues el número de mujeres presentes incrementó de lo cual aporta en gran medida al análisis puesto que reafirma el hecho de que se está valorando el rol de la mujer en la organización.

En cuanto a la inclusión de la mujer en las empresas, se identificó el hecho de que eran muy pocas las empresas que tenían como presidente a una mujer, tanto en 2018 y 2019 solo Grupo Energía Bogotá S.A ESP y Organización Terpel S.A eran dirigidas por personas de este género, en 2020 solo Grupo Nutresa S.A y en los demás años todas eran dirigidas por hombres, lo cual muestra que, si bien se han logrado avances en el tema aún son notorias las brechas y rezagos presentes ya sea por costumbres culturales o prejuicios de quienes son dueños de las empresas.

Ahora bien, teniendo presente la participación de las mujeres en la junta directiva descrito anteriormente, se procede a hablar de la diversidad en este ámbito para lo cual es necesario traer a colación el índice de Shannon (indSha) el cual mide la diversidad de una muestra (Coba et al., 2022), Este índice tiene en cuenta el número total individuos en la junta directiva, así como el número de mujeres que hacen parte de esta, con esta información se procede a realizar una formula,

en la tabla 7 se muestra que los valores encontrados oscilan entre 0 y 1,665, donde la última cifra corresponde a la mayor diversidad posible en la muestra.

Tabla 7.
Promedio índice de Shannon por año

Año	Promedio indsha	Q empresas indsha cero
2018	0,82	4
2019	0,83	4
2020	0,96	3
2021	1,08	2
2022	1,09	2

Fuente: elaboración propia.

Con la anterior información se observa que, si bien en 2018 el índice era muy bajo, para el año 2022 este ha aumentado de forma progresiva lo que deja entrever el compromiso que están asumiendo las organizaciones con el tema de diversidad de género; también se observa como en los dos primeros años de análisis eran 4 las empresas que poseían un índice de cero esto debido a que no involucraban el género femenino en sus cargos de alta dirección.

Para los siguientes años, el número de empresas que no le apostaban a esta iniciativa fue decreciendo, de la muestra la empresa que menos realizó cambios en este aspecto fue Canacol Energy puesto que no ha tenido mujeres en su junta directiva en 5 de los 5 años estudiados, seguida de organización Terpel con 4 años sin mujeres en este órgano, luego Interconexión Eléctrica y Ecopetrol con 2 años sin mujeres y por último Mineros y Grupo Nutresa con 1 año sin incluir este género en la junta directiva.

Resultados explicativos

Se aplicó el modelo de mínimos cuadrados ordinarios tanto en el ROA, como en el ROE. En la tabla 8 se muestran los resultados obtenidos de la regresión lineal con respecto a la variable ROA:

Tabla 8.
MCO con efectos en ROA

ROA	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]

FicDv3Ad	.0253063	.0135047	1.87	0.067.	-.0018771	.0524898
FicDv1Ad	.0371861	.0155278	2.39	0.021*	.0059302	.068442
Muj	-.0268704	.0361412	-0.74	0.461	-.0996188	.045878
EmpleaMuj	.1880119	.0867533	2.17	0.035*	.0133866	.3626372
ODS5	.0367741	.0132949	2.77	0.008**	.0100128	.0635354
LNActivos	-.0035851	.0020817	-1.72	0.092.	-.0077753	.0006052
Endeudamiento	-.219805	.0445478	-4.93	0.000***	-.3094752	-.1301348
AF	-.0009685	.0001944	-4.98	0.000***	-.0013599	-.0005771
_cons	.2179504	.0446166	4.88	0.000	.1281418	.307759

****p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, .p<0.1*
Fuente: elaboración propia.

La anterior tabla arroja como resultado que las variables FicDv3Ad, FicDv1Ad, EmpleaMuj, ODS 5 generan un impacto significativo sobre el ROA. De este modo, la participación de la mujer en la junta directiva sí tiene impacto en el ROA tal como se establece en la H2, puesto que, el hecho de haber una mujer en la junta directiva, con un coeficiente de 0,037 (P-valor 0.021) refleja la importancia de la participación de esta dentro de la organización tal y como lo establece el Pacto Mundial (2021) al afirmar que "las empresas con mayor equidad de género son más rentables que aquellas que no tienen acciones al respecto".

Se evidencia también que en la variable de FicDv3Ad un nivel de significancia de 0,067 con un coeficiente de 0,025 lo cual positivo para el análisis y demuestra de esta manera que es indiferente el hecho de cuantas mujeres se incluyen en la junta directiva, luego de que esta cuente con participación femenina habrá repercusiones en el ROA, sin embargo a diferencia de lo que ocurre en el estudio de Coba et al. (2022) el hecho de que participe una mujer ya es significante para el desempeño financiero.

En cuanto a la participación en el aspecto operativo, se encuentra un nivel de significancia de 0,03 con un coeficiente de 0,18 siendo esto que la participación de estas en diferentes ramas de la organización implique efectos positivos en la rentabilidad de sus activos. De acuerdo con esto Superintendencia (2022) afirma que mientras más paritaria sea la participación entre hombres y mujeres, tanto en el desarrollo como en la dirección de las empresas, más efectiva será la gestión de esta.

La última variable independiente que demuestra tener significancia en el ROA es la priorización del ODS 5 pues tiene un nivel de significancia del 0,008 con un coeficiente de 0,036, lo cual va acorde con lo establecido anteriormente pues el aplicar políticas de equidad de género genera a su vez consecuencias en diferentes ámbitos organizacionales, esto afirmaría lo descrito en el Pacto mundial (2024) cuando se establece que "las empresas con un nivel alto de mujeres en su

equipo tienen un 21% más de probabilidades de registrar ganancias superiores al promedio que las empresas con niveles más bajos".

Los anteriores resultados van de la mano con los hallazgos de varios estudios entre ellos el realizado por Coba et. al (2022) en Ecuador y Rosas-Rodriguez et. Al (2023) en México, donde si bien son diferentes contextos y con empresas del sector financiero, el resultado es similar dado que se demuestra que, a mayor inclusión de género femenino dentro de la organización, mayor es la rentabilidad de sus activos pues posibilita a los órganos pertinentes integrar nuevas ideas para direccionar la organización.

Tabla 9.
MCO con efectos en ROE

ROE	Coef.	Std. Err.	t	P>|t|	[95% Conf. Interval]	
FicDv3Ad	.0426256	.0330665	1.29	0.204	-.0239338	.1091849
FicDv1Ad	.1002154	.0385098	2.60	0.012*	.0226992	.1777316
Muj	-0.219214	.0951451	-0.23	0.819	-.2134385	.1695958
EmpleaMuj	.5523592	.2373482	2.33	0.024*	.0746021	1.030.116
ODS5	.0968238	.0392466	2.47	0.017*	.0178244	.1758232
LNActivos	-.0085724	.006467	-1.33	0.192	-.0215898	.0044449
Endeudamiento	-.2853161	.1081545	-2.64	0.011**	-.5030198	-.0676124
AF	-.0023406	.0005315	-4.40	0.000***	-.0034104	-.0012708
_cons	.3371181	.1276325	2.64	0.011	.0802072	.5940289

****p<0.001, **p<0.01, *p<0.05, .p<0.1*
Fuente: elaboración propia.

Respecto a la regresión lineal del ROE se logra identificar que las variables que más tienen significancia son la variable ficticia FicDv1Ad con un coeficiente de 0.100 (P-valor 0.012), y el ODS 5 con un coeficiente de 0.096 (P-valor 0.017), sugiriendo entonces que estas tienen efectos en la rentabilidad de las empresas, dado que al tener un coeficiente positivo se puede deducir que un aumento en estas se asociaría con un incremento en el ROE. Asimismo, es posible constatar que la variable de mujeres empleadas también tiene relevancia en el ROE, teniendo un coeficiente de 0.552 (P-valor 0.024), confirmando así la hipótesis de que la diversidad de género tiene un impacto positivo en la rentabilidad sobre el patrimonio.

Con lo anterior, se infiere que las empresas que promueven la inclusión y participación de las mujeres en su fuerza laboral tienen una posibilidad de ver mejoras notables en su rentabilidad, estos avances pueden deberse a diversas causas como una mayor variedad de posturas y opiniones, así como progresos y cambios en la toma de decisiones.

En aras de lograr un mayor entendimiento de cómo se relacionan entre si las variables empleadas, se realizan dos matrices de correlación tanto para el ROA como el ROE con respecto a las demás variables.

Tabla 10.
Matriz de correlación ROA

	ROA	FicDv3Ad	FicDv1Ad	Muj	EmpleaMuj	ODS5	LNActivos	Endeudamiento	AF
ROA	1								
FicDv3Ad	0,0475	1							
FicDv1Ad	0,0501	0,3062*	1						
Muj	-0,0441	0,7126***	0,6733***	1					
EmpleaMuj	-0,2612.	0,2094	-0,2581.	0,0862	1				
ODS5	0,2379.	0,1273	-0,0297	-0,0213	-0,3281*	1			
LNActivos	-0,0629	0,1379	0,2139	0,3305*	0,1510	0,0090	1		
Endeudmiento	-0,2455.	0,0310	-0,2480.	-0,0651	0,6483***	-0,1477	-0,1149	1	
AF	-0,1779	0,4426***	0,4364***	0,4611***	0,0101	0,2697*	0,0006	-0,3432.	1

Fuente: elaboración propia.

Tabla 11.
Matriz de correlación ROE

	ROE	FicDv3Ad	FicDv1Ad	Muj	EmpleaMuj	ODS5	LNActivos	Endeudamiento	AF
ROE	1								
FicDv3Ad	0,0802	1							
FicDv1Ad	0,0277	0,3062*	1						
Muj	0,0090	0,7126***	0,6733***	1					
EmpleaMuj	0,0139	0,2094	-0,2581.	0,0862	1				

ODS5	0,1800	0,1273	-0,0297	-0,0213	-0,3281*	1			
LNActivos	-0,0502	0,1379	0,2139	0,3305*	0,1510	0,0090	1		
Endeudmiento	0,1124	0,0310	-0,2480.	-0,0651	0,6483***	-0,1477	-0,1149	1	
AF	-0,2403.	0,4426***	0,4364***	0,4611***	0,0101	0,2697*	0,0006	-0,3432*	1

Fuente: elaboración propia.

Para el caso de la matriz del ROA, sucede por ejemplo con el endeudamiento que, si bien su correlación no posee mucha fuerza, si llega a ser negativa, lo cual indica que en la medida que el endeudamiento disminuye, el ROA mejora puesto que la deuda representa un menor porcentaje con respecto a los activos de las compañías. Con relación al ROE, aquel que es menor a 0 es la variable AF (años/edad de las empresas) lo cual refleja que, no necesariamente un ROE alto se deba al hecho de que las organizaciones llevan mucho tiempo desarrollando sus actividades en el mercado.

En cuanto a aquellas variables que presentan una correlación positiva, esto sucede en el ROA con respecto al ODS 5 de igualdad de género, aunque la correlación es débil puede dar indicios de que uno de los motivos por los cuales el ROA incrementa en las empresas es el hecho de que estas implementen dentro de sus estrategias dicho objetivo. Lo mismo sucede con la variable ROE, la cual posee una correlación positiva y débil con el ODS5 y el endeudamiento, lo cual tiene un poco de sentido en la medida que las últimas implican cambios en la estructura de capital de las compañías pues se ven en la necesidad de incurrir en mayores pasivos.

Así mismo, resulta importante mencionar aquellos valores cuyos resultados son cercanos a 1 y se ven representados en las matrices con un asterisco. Es el caso, por ejemplo, del porcentaje de mujeres presentes en las compañías y las variables ficticias empleadas, su correlación es fuerte y directa puesto que a medida que se incluyen más mujeres en las juntas directivas el porcentaje de mujeres en las empresas aumenta. En ese mismo orden de ideas, con respecto a las variables ficticias planteadas, las cuales son FicDv3Ad y FicDv1Ad que representan los efectos de incluir a 1 mujer o a 3 en las juntas directivas, se obtiene que, independientemente del número de mujeres que se incluyan, las variables del desempeño financiero mejoran.

Tabla 12.
Cumplimiento de las hipótesis de investigación

Hipótesis 1	Se cumple
Hipótesis 2	Se cumple
Hipótesis 3	Se cumple

Fuente: elaboración propia.

Con base en lo anterior, y apoyadas en autores que respaldan el tema estudiado, se aprueban las hipótesis planteadas. Al respecto, Cuellar & Rodriguez (2021) mencionan algo fundamental y es que, hoy en día, se considera que una empresa es eficiente y productiva en la medida que realiza una adecuada administración de la diversidad y está en la capacidad de ver más allá de las diferencias en opiniones y género, para convertirlas en una oportunidad para mejorar su desempeño.

García et al. (2022) resaltan la idea fundamental de estudiar la diversidad de género en los altos cargos, no solo por el cumplimiento de la Agenda 2030, sino porque ha sido evidente en las empresas de la BVC, el mejoramiento que este ODS trae en términos de rendimientos y productividad. Adicionalmente, la Corporación Financiera Internacional (2018) afirma que, existen varias razones económicas sólidas que respaldan las políticas de igualdad de género en la fuerza laboral, tales como mayor variedad en la mano de obra y talentos diversos, mayor nivel de innovación y desempeño, además de que permite mejorar el ambiente laboral.

Discusión y conclusiones

La relación entre la diversidad de género y el desempeño financiero ha ido tomando fuerza cada vez en más compañías, dado que, en su búsqueda de estrategias que les permitan mejorar su impacto en la sociedad y a su vez, crecer y fortalecer sus diversas estructuras económicas, perciben en esta relación una oportunidad de trabajar en pro del desarrollo sostenible.

Con respecto a las variables del desempeño financiero ROA y ROE, a excepción del año 2020 que significó un año de muchos retos para las compañías y esto se vio reflejado en la caída en dichas variables, los demás años crecieron de manera considerable, lo cual se pudo ver influenciado por la implementación de nuevas estrategias de sostenibilidad que involucran la diversidad de género y la igualdad de oportunidades en las empresas, entre otras situaciones que impactan el desempeño financiero. Además de los diferentes autores expuestos en el desarrollo del trabajo, los cuales exponen los beneficios de esta relación, los resultados del modelo evidencian que efectivamente la presencia de la mujer en todas las áreas de la compañía repercute de manera positiva en el desempeño financiero de aquellas que fueron objeto de análisis.

Implementar la diversidad de género en los diferentes niveles de una organización tiene efectos positivos tanto en el desempeño financiero como en la imagen corporativa. Estos beneficios en el desempeño financiero se deben en parte a la amplitud de perspectivas que se fomenta y, adicionalmente, la diversidad en la fuerza operativa y en los cargos de liderazgo favorece la innovación y se puede decir que equilibra un poco la toma de decisiones.

Por otro lado, la imagen de una empresa se ve fortalecida cuando promueven la igualdad y equidad de género, ya que reflejan un concepto de modernidad y responsabilidad, mejorando así su reputación y volviéndose más atractiva para los posibles inversionistas y consumidores. La diversidad de género no solo contribuye a tener mejores resultados económicos, sino que también ayuda a tener una impresión de responsabilidad social y progreso ante sus stakeholders.

Con relación a las limitaciones del trabajo, es importante mencionar que a pesar de que se tomaron en cuenta empresas significativas para la economía del país, la muestra no es muy amplia, lo cual puede influir en los resultados obtenidos, por lo cual no resulta conveniente generalizar los resultados a todo tipo de compañías. Se recomienda para futuros estudios, considerar a las empresas financieras y realizar el contraste, además de otras que pertenecen a los demás sectores. Adicionalmente, considerar otras variables que sean significativas para el tipo de empresa a analizar y que aporten a nuevas perspectivas.

El desarrollo del trabajo contribuye a la generación de nuevas perspectivas, puesto que ofrece resultados y literatura relevante acerca de la relación entre la diversidad de género y el desempeño, además de conocer un poco sobre lo que esta implica no solo a nivel económico, sino también social para las empresas de la BVC.

Referencias

Aguilar-Barreto, C. P., Contreras-Santander, Y. L., & Aguilar-Barreto, A. J. (2020). *Enfoque de género: Una construcción hacia la igualdad.* Ediciones Universidad Simón Bolívar. http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/edicionesUSB/

Anjarwi, A. W., Baridwan, Z., & Iqbal, S. (2023). *Impact of Audit Committee Expertise, Diligence, and Gender on Corporate Tax Aggressiveness in The Era of The Covid-19 Pandemic*. Migration Letters, 21(2), 1034–1044. www.migrationletters.com

Arbeláez, D. (2022, July 1). *Sector financiero en Latinoamérica: innovación y desafíos más allá de la pandemia.* https://www.ey.com/es_co/financial-services/innovacion-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia

Axtle-Ortiz, M. Á., & Caro-Guzmán, L. (2017). *La presencia de las mujeres en posiciones directivas*. Business and Economic, 17(2), 53–92. https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2017v17n2.03

Baldrich Mora, V. A. (2019). *Mujeres en juntas directivas en Colombia y su efecto sobre el desempeño financiero de las empresas.* CEDE. http://hdl.handle.net/1992/41070

Benito-Osorio, D., Jiménez, A., Díaz Dávila, C., & Zazo Vaquero, M. (2019). *La diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento empresarial: perspectivas actuales y futuras.* Management International, 23(2), 12–22. https://doi.org/10.7202/1060027ar

Coba Molina, E. M., Díaz Córdova, J. F., Carrión Gavilanes, Á. G., & Chango Casanova, D. E. (2022). *Gender Diversity and Performance in the Ecuadorian Financial Sector*. Revista Finanzas y Politica Economica, 14(2), 561–586. https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v14.n2.2022.10

Corporación Financiera Internacional. (2018). *Incrementando la diversidad de género, desde la fuerza laboral hasta el directorio*. https://commdev.org/wp-content/uploads/pdf/publications/Set-de-herramientas-1_Incrementando-la-diversidad-de-ge%CC%81nero-desde-la-fuerza-laboral-hasta-el-directorio.pdf

Forrester, J., Tutores, A. V., Mohamad, A., & Colombo, F. (2017). *Trabajo final diversidad e inclusión en la cultura organizacional*. https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/471

García Solarte, M., Salas-Arbelaéz, L., & Gaviria Martínez, É. (2017). *Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las PYMES*. AD-Minister, 31, 25–46. https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.2

Gavidia Moreno, G. C., & Rojas Jimenez, G. D. (2021). *Impacto de la diversidad de género en el desempeño financiero empresarial.* http://hdl.handle.net/10757/659172

Gómez David, C. J., & Castrillón Quintana, L. F. (2016). *Impacto de la historia empresarial en los programas de formación profesional en administración.* Revista ESPACIOS, 37(11), 15. https://www.revistaespacios.com/a16v37n11/16371116.html

Gutiérrez Valdebenito, O. (2015). *Estudios de liderazgo de hombres y mujeres.* In Revista Política y Estrategia No. https://doi.org/10.26797/rpye.v0i126.62

Gutiérrez Valderrama, L. F. (2010). *Determinantes de la Concentración de Deuda en el Corto Plazo para Empresas del Sector Real de Colombia: Análisis de Datos Panel Basado en Información Pública.* Ensayos Sobre POLÍTICA ECONÓMICA, 28(62), 148–194. https://doi.org/10.32468/Espe.6204

Huerta, P., Contreras, S., Almodóvar, P., & Navas, J. (2010). *Influencia del tamaño empresarial sobre los resultados: un estudio comparativo entre empresas chilenas y españolas.* Revista Venezolana de Gerencia (RVG) Año, 15, 207–230. https://doi.org/10.37960/revista.v15i50.10566

Jara Quevedo, G., Sánchez Giler, S., Bucaram Leverone, R., & García Regalado, J. (2018). *Análisis de indicadores de rentabilidad de la pequeña banca privada en el Ecuador a partir de la dolarización.* In COMPENDIUM (Vol. 5). Diciembre. http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/373/271

Kanter Moss, R. (1977). *Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books.* https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=10807

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

Mena Méndez, D., Espín Sandoval, L. F., & Lascano Ceballos, A. D. (2019). *La perspectiva de género en el sector empresarial*. ORCID, 91–108. www.reviise.unsj.edu.ar

Mendoza Quintero, D. D., Briano Turrent, G. del C., & Saavedra García, M. L. (2018). *Diversidad de género en posiciones estratégicas y el nivel de endeudamiento: evidencia en empresas cotizadas mexicanas*. Revista Mexicana de Economía y Finanzas, 13(4), 631–654. https://doi.org/10.21919/remef.v13i4.343

Meneses Cerón, L. Á., Carabalí Mosquera, J. A., & Pérez Pacheco, C. A. (2021). *La relación entre el gobierno corporativo y la valoración, apalancamiento y desempeño financiero en Colombia.* Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa, 32, 324–340. https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4517

Moraga, H., & Ropero, E. (2018). *Gobierno Corporativo y desempeño financiero de las empresas más importantes del mercado bursátil chileno*. Revista Venezolana de Gerencia, 23. https://doi.org/10.37960/revista.v23i81.23473

Morales Sánchez, J. (2011). *¿Qué es género? Jurídicas UNAM.* https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5398/4.pdf

Pacto Mundial. (2024). ODS 5: *Igualdad de género*. Pactomundial.Org. https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/igualdad-de-genero-2/

Real Academia Española. (2022). *Género.* https://dle.rae.es/g%C3%A9nero

Reyes-Bastidas, C., & Briano-Turrent, G. del C. (2018). *Women in leadership positions and corporate sustainability: Evidence on listed companies from Colombia and Chile.* Estudios Gerenciales, 34(149), 385–398. https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2877

Rodríguez Ortiz, M., & Cuellar Chinchilla, L.D. (2021). *Diagnóstico de la cultura organizacional de las Bolsas de Valores: Colombia, Perú y Chile, participantes de la integración regional, como herramienta para la toma de decisiones.* http://hdl.handle.net/10554/58242

Rodríguez Ponce, E. (2007). *Estilos de liderazgo, toma de decisiones estratégicas y eficacia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas.* https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S0378-18442007000800007&script=sci_arttext

Rosas-Rodríguez, B., Demmler, M., & Razo-Zamora, L. A. (2023). *Gender diversity and financial performance in Mexican stock companies*. Retos (Ecuador), 13(25), 149–165. https://doi.org/10.17163/ret.n25.2023.10

Salazar, M., & Mosquera, G. (2017). *Determinant factors of financial perfomance in the manufacturing sector in the Republic of Equator.* Panorama Económico, 25(2), 243–254.10.32997/2463-0470-vol.25-num.2-2017-2076

Sánchez Leyva, J. L., Sánchez Zeferino, D. E., & Zapata Lara, H. D. C. (2021). La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica. Revista Colombiana de Contabilidad, 9(18), 93–110. https://doi.org/10.56241/asf.v9n18.214

Solano, N., & Segura, O. (2020). *Tres beneficios de la diversidad en el Consejo de Administración.* KPMG. https://kpmg.com/mx/es/home/tendencias/2021/07/beneficios-de-la-diversidad-en-el-consejo-de-administracion.html

Steil, A. V. (1997). *Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro.* Revista de Administração da Universidade de São Paulo, 62-69. https://www.researchgate.net/publication/237050206_Organizacoes_genero_e_posicao_hierarquica_-_compreendendo_o_fenomeno_do_teto_de_vidro

Superintendencia de Sociedades. (2022). *Informe de la Supersociedades evidencia el impacto positivo de la participación de las mujeres en la rentabilidad de las empresas.* https://www.supersociedades.gov.co/noticias/-/asset_publisher/atwl/content/informe-de-la-supersociedades-evidencia-el-impacto-positivo-de-la-participaci%25C3%25B3n-de-las-mujeres-en-la-rentabilidad-de-las-empresas

Tresierra Tanaka, Á. E., Flores Parodi, C. M., & Samamé Monje, X. A. (2016). *La presencia de la mujer en el directorio y su relación con el desempeño financiero de la empresa.* Innovar, 26(59), 101–118. https://doi.org/10.15446/innovar.v26n59.54366

Anexos

El trabajo de grado cuenta con dos anexos, uno de ellos es la base de datos de excel en la cual está almacenada toda la información de las compañías de la BVC que hicieron parte de la muestra, la cual sirvió de fundamento y apoyo para construir el modelo y obtener los resultados. Adicionalmente, se tiene como anexo el PDF con los resultados obtenidos en las diferentes variables.