

Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2024,
Volumen 8, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5

INFLUENCIA DEL GÉNERO DEL DIRECTIVO EN LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE LAS MYPES DE H. MATAMOROS TAMAULIPAS

**INFLUENCE OF THE MANAGER'S GENDER ON
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PRACTICES OF
MSES IN H. MATAMOROS, TAMAULIPAS**

Rosa Angelica Montalvo Franco
Instituto Tecnológico de Matamoros, México

Corina Guillermina Ocegueda Mercado
Instituto Tecnológico de Matamoros, México

Sacnité Grimaldo García
Instituto Tecnológico de Matamoros, México

Dalia Terán Guerrero
Instituto Tecnológico de Matamoros, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14541

Influencia del Género del Directivo en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa de las Mypes de H. Matamoros Tamaulipas

Rosa Angelica Montalvo Franco¹m22206832@matamoros.tecnm.mx<https://orcid.org/0009-0002-7709-4896>TecNM/Instituto Tecnológico de Matamoros
México**Corina Guillermina Ocegueda Mercado**Corina.om@matamoros.tecnm.mx<https://orcid.org/0000-0003-4599-9252>TecNM/Instituto Tecnológico de Matamoros
México**Sacnité Grimaldo García**Sacnite.gg@matamoros.tecnm.mx<https://orcid.org/0009-0009-9169-9497>TecNM/Instituto Tecnológico de Matamoros
México**Dalia Terán Guerrero**Dalia.tg@matamoros.tecnm.mx<https://orcid.org/0009-0000-3785-1069>TecNM/Instituto Tecnológico de Matamoros
México

RESUMEN

El objetivo de esta esta investigación es analizar cómo las micro y pequeñas empresas (Mypes) de H. Matamoros, Tamaulipas, adoptan prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y cómo el género del directivo influye en su aplicación. Para lograrlo, se llevó a cabo un estudio cuantitativo basado en encuestas aplicadas a 389 Mypes, con el apoyo de estudiantes, y se incluyeron empresas de los sectores industrial, comercial y de servicios. La mayoría de las empresas se comprometen activamente a respetar los derechos humanos, prevenir la contaminación y promover el bienestar de sus empleados. No obstante, el desarrollo comunitario se presenta como un área que requiere mayor atención, ya que una proporción significativa de las empresas reconoce que su contribución en este ámbito es limitada. En cuanto a la influencia del género, los directivos masculinos muestran mayor compromiso en áreas como el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad hacia los clientes. Por su parte, las mujeres destacan en la prevención de la contaminación. Estos hallazgos sugieren que considerar el género en el liderazgo puede fortalecer las iniciativas de RSC en las Mypes.

Palabras clave: responsabilidad social corporativa, mypes, impacto social, impacto ambiental, género del directivo

¹ Autor principal

Correspondencia: m22206832@matamoros.tecnm.mx

Influence of the Manager's Gender on Corporate Social Responsibility Practices of MSEs in H. Matamoros, Tamaulipas

ABSTRACT

The objective of this investigation is to analyze how micro and small enterprises (MSEs) in H. Matamoros, Tamaulipas, adopt Corporate Social Responsibility (CSR) practices and how the gender of the manager influences their implementation. To achieve this, a quantitative study was conducted based on surveys applied to 389 MSEs, with the support of students, including companies from the industrial, commercial, and service sectors. Most companies actively commit to respecting human rights, preventing pollution, and promoting employee well-being. However, community development emerges as an area requiring greater attention, as a significant proportion of companies acknowledge that their contribution in this field is limited. Regarding the influence of gender, male managers show greater commitment in areas such as respect for human rights and responsibility towards customers, while women stand out in pollution prevention. These findings suggest that considering gender in leadership can strengthen CSR initiatives in MSEs.

Keywords: corporate social responsibility, mses, social impact, environmental impact, manager gender

Artículo recibido 25 octubre 2024

Aceptado para publicación: 12 noviembre 2024



INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Corporativa busca equilibrar el beneficio económico con el bienestar social y ambiental. Se divide en tres áreas: la económica, enfocada en maximizar ganancias para los dueños del negocio; la social, dedicada a proyectos que beneficien a la comunidad, y la medioambiental, que compromete a las empresas con la conservación del medio ambiente mediante principios de sostenibilidad (Iglesias et al., 2013) .

Según en el estudio realizado por (Santana, 2019) en México, las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) constituyen más del 98 % del total de empresas, lo que resalta su relevancia en el tejido económico nacional. Sin embargo, muchas de estas compañías, especialmente las de reciente incorporación al mercado, aún no han adoptado prácticas de RSC. Esta carencia dificulta el avance hacia un país comprometido con el bienestar social y ambiental, limitando la capacidad de México para posicionarse como una nación socialmente responsable en el contexto global. Fomentar la RSC en las Mypes es por tanto, un desafío crucial para lograr un desarrollo sostenibl, inclusivo y competitivo.

La Responsabilidad Social Corporativa permite a las empresas mejorar el desarrollo económico y social de sus comunidades a través de prácticas como el respeto a los derechos humanos, la prevención de la contaminación y el bienestar del personal. Además de cumplir con regulaciones, la RSC beneficia a las empresas mediante una mayor eficiencia operativa de sus procesos sustentables, impacta en la atracción de clientes e inversionistas. Aunque a menudo se percibe como innecesaria en micro y pequeñas empresas, es clave para fortalecer su reputación y consolidarse en el mercado. En un contexto donde la sociedad valora el cuidado ambiental y la igualdad de género, adoptar la RSC fomenta la fidelización de los consumidores.

La Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa se refiere al éxito empresarial que integra valores éticos, el bienestar de las personas, las comunidades y el medio ambiente (Iglesias et al., 2013) . (Fernández, 2010) menciona que este enfoque amplía la Responsabilidad Social de las empresas al incluir la colaboración con agencias gubernamentales y otras organizaciones interesadas en mostrar su trabajo.

Según (Iglesias et al., 2013, p. 159), es esencial diferenciar los componentes de la RSC para comprender su importancia y las necesidades específicas de cada uno.



Tabla 1. Componentes de la Responsabilidad Social Corporativa

Componentes de la Responsabilidad Social Corporativa	
Legal	El primer nivel de la RSC; Se centra en el cumplimiento de las leyes que regulan las actividades de la empresa, asegurando que mantenga una conducta socialmente aceptable impuesta por los poderes políticos.
Ético	Segundo nivel de la RSC; Implica actuar de manera justa y equitativa hacia la sociedad, superando los mínimos legales. Este componente ético debe estar alineado con los valores de la sociedad y reflejarse de manera integral en la cultura organizacional.
Económico	Tercer nivel de la RSC; Busca generar beneficios económicos para los propietarios sin explotar a los trabajadores ni los recursos. La empresa debe crear y distribuir riqueza de manera equitativa, contribuyendo al bienestar social y a la sostenibilidad ambiental.
Filantrópico	Cuarto y último nivel de la RSC; Enfocado en implementar proyectos que mejoren la calidad de vida de las personas y ayuden a conservar o restaurar el medio ambiente degradado.

La Responsabilidad Social y las Mypes

El avance de la Responsabilidad Social en las Micro y pequeñas empresas es menor en comparación con las grandes corporaciones. Esto se debe a que las Mypes no han enfrentado la misma presión social, ya que no han sufrido escándalos financieros ni crisis de confianza como algunas grandes empresas. Por lo tanto, no han tenido que hacer el mismo esfuerzo para recuperar la confianza de inversores y clientes, la cual, en general, han logrado mantener (Rivera, 2006).

La RSC se asocia comúnmente con grandes corporaciones, pero su implementación Mypes es más orgánica debido a su cercanía con el entorno y los clientes. Muchas Mypes integran prácticas de RSC en sus actividades diarias, incluso sin conocer formalmente los conceptos relacionados. Su papel es crucial, ya que estas compañías pueden generar un impacto real y positivo en la sociedad (Tirado, 2000). La adopción de políticas de Responsabilidad Social Corporativa en las Mypes trae múltiples beneficios, como mejorar su reputación al proyectarse como empresas éticas y responsables, lo que facilita su visibilidad en medios. Además, les permite acceder a nuevos mercados y oportunidades de financiación que exigen prácticas responsables.

También fomenta una mayor eficiencia en el uso de recursos y fortalece las relaciones de confianza con clientes y proveedores, lo que a su vez incrementa la rentabilidad y ayuda a atraer y retener talento (Rivera, 2006).

Clasificar los beneficios externos e internos de la Responsabilidad Social Corporativa permite a las empresas no solo mejorar su posicionamiento en el mercado, sino también promover un ambiente interno que favorezca la innovación y el compromiso social. (Tirado, 2000) los organiza de la siguiente manera:

Tabla 2. Beneficios a nivel interno y externo de la aplicación de la RSC

Beneficios de la aplicación de la RSC	
Nivel Interno	Nivel Externo
Fortalece la lealtad, el compromiso y la motivación de los empleados.	Facilita la adquisición de nuevos clientes y refuerza la lealtad de los clientes existentes.
Facilita la atracción y retención de talento altamente calificado.	Fortalece la relación con la comunidad y el entorno social.
Mejora el ambiente laboral, lo que incrementa la productividad y la calidad.	Optimiza la imagen y reputación de la empresa ante el público.
Optimiza los costos de producción, reduciendo gastos innecesarios.	Contribuye a un mejor posicionamiento y reconocimiento de la marca.
Posibilita obtener beneficios fiscales y deducciones.	Mejora las relaciones con sindicatos y entidades gubernamentales.
Potencia la comunicación interna, mejorando la coordinación entre equipos.	Permite el acceso a nuevos segmentos de mercado, ampliando las oportunidades de negocio.
Promueve una cultura de cooperación y trabajo en equipo entre los empleados.	

Finalmente, es fundamental señalar que una de las razones más importantes para que las Mypes implementen políticas de Responsabilidad Social Corporativa es minimizar el riesgo de que esta se convierta en una exigencia futura que la empresa no pueda asumir a tiempo. Además, la adopción de estas prácticas en grandes empresas puede influir en la presión ejercida sobre las Mypes para que también las adopten.

Influencia del género del directivo en la aplicación de las prácticas de la RSC

Investigaciones realizadas por Herrera et al. (2014) y Cabrera et al. (2011) evidencian que el género del directivo en Mypes influye significativamente en la implementación de la Responsabilidad Social Corporativa. Se sugiere que las empresas lideradas por mujeres tienden a estar más motivadas para emprender acciones relacionadas con la ética social en comparación con aquellas dirigidas por hombres. No obstante, un estudio más reciente llevado a cabo por Herrera et al. (2016) encuentra que también existe una relación entre la dirección masculina y la adopción de prácticas socialmente responsables, argumentando que los directivos hombres muestran una mayor inclinación hacia temas de Responsabilidad Social Corporativa (Mendoza et al., 2023).

Por su parte, (Adams & Ferreira, 2009) en su investigación encontraron que las mujeres desempeñan un papel crucial en la mejora de la supervisión y el monitoreo, lo que indirectamente mejora la RSC de las empresas. Este hallazgo subraya la importancia de la diversidad de género en la dirección corporativa, ya que la presencia de mujeres no solo mejora la vigilancia interna, sino que también fomenta una mayor transparencia y ética en la toma de decisiones.

Las empresas con una mayor representación femenina en sus juntas directivas tienden a mostrar un desempeño superior en temas relacionados con la RSC. De la misma forma, (Bear et al., 2010) argumentan que la presencia de mujeres en roles de liderazgo no solo diversifica las perspectivas dentro del equipo directivo, sino que también fomenta una mayor sensibilidad hacia las preocupaciones sociales y ambientales. Como resultado, las empresas que cuentan con directivos del género femenino adoptan un enfoque más integral y equilibrado hacia las prácticas de RSC, lo que contribuye a una mejora tanto en la imagen corporativa como en su desempeño financiero a largo plazo.

(Boukattaya y Omri 2021) argumentan que en las organizaciones donde predominan los hombres en las juntas directivas tienden a seguir modelos tradicionales de RSC, lo que a menudo se traduce en un enfoque limitado hacia las innovaciones sociales y ambientales. Esto sugiere que la homogeneidad de género puede restringir la capacidad de las empresas para abordar desafíos contemporáneos en sostenibilidad y Responsabilidad Social. Igualmente, (Hassan, Atif, y Zhang 2024) mencionan que aunque se reconoce que los directores masculinos pueden desempeñar un papel positivo en la promoción de prácticas responsables, investigaciones recientes han demostrado que la inclusión de más

mujeres en los equipos directivos puede resultar en un enfoque más ético y comprometido con la sostenibilidad. Las mujeres tienden a valorar más la diversidad y la colaboración, lo que puede traducirse en decisiones más inclusivas y holísticas que benefician tanto a la empresa como a la sociedad en general.

Estos hallazgos resaltan la importancia de la diversidad de género y el nivel educativo en la gestión empresarial, sugiriendo que promover la inclusión de mujeres en puestos directivos y fomentar la educación continua podría ser fundamental para avanzar en la Responsabilidad Social Corporativa en las Mypes. Las organizaciones que buscan fortalecer su compromiso con la RSC deben considerar estos factores al momento de seleccionar sus líderes, garantizando que las decisiones empresariales se alineen con principios éticos y sostenibles.

Orígenes de la Responsabilidad Social en México

Los orígenes de la Responsabilidad Social Corporativa en México se remontan a mediados del siglo XX, cuando la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) y la entonces Unión de Empresarios de México, A.C. (USEM) tomaron la iniciativa. Sin embargo, fue en 1992 cuando el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) lanzó el programa de Filantropía Empresarial, con la participación de seis empresas. Posteriormente, en 1997, CEMEFI estableció el programa de Responsabilidad Social Empresarial que buscaba promover prácticas responsables entre las empresas mexicanas, enfocándose en la ética, el desarrollo sostenible y el impacto social positivo. Este hecho sentó las bases para que más organizaciones adoptaran la Responsabilidad Social como parte de su estrategia empresarial, reconociendo que su éxito no solo se medía por el rendimiento financiero, sino también por su contribución al bienestar de la sociedad y del medio ambiente. (Mazzotti et al., 2016).

En 1999, la Organización Internacional de Normalización (ISO) decidió desarrollar una norma internacional sobre Responsabilidad Social. La decisión fue impulsada por la percepción de que las empresas necesitaban un marco que les ayudara a integrar la Responsabilidad Social en sus operaciones y estrategias. El desarrollo de la norma fue un proceso colaborativo que involucró a múltiples partes interesadas. Se llevó a cabo la consulta con gobiernos, organizaciones empresariales, ONG y otros actores relevantes de diferentes regiones del mundo.



Este enfoque inclusivo buscó asegurar que la norma fuera relevante y aplicable en contextos diversos. La norma fue finalmente publicada en noviembre de 2010 (Ward, 2011).

Objetivo de la investigación

El objetivo de esta investigación es analizar como las Mypes ubicadas en H. Matamoros, Tamaulipas están adoptando las prácticas de la Responsabilidad Social Corporativa en respuesta a su creciente relevancia en la sociedad actual, la cual demanda un mayor compromiso ético y ambiental. Esta aceptación no solo les permite mejorar su imagen pública y posicionarse como líderes responsables en sus sectores, sino que también incrementa la confianza de los consumidores, quienes valoran las marcas comprometidas con el bienestar social. Además, se busca explorar la relación entre el género del directivo y las prácticas de RSC implementadas, para entender cómo este factor puede influir en la aceptación y efectividad de dichas prácticas.

Al implementar RSC, estas empresas fortalecen sus relaciones con la comunidad, promoviendo la colaboración y el desarrollo sostenible. De este modo, la RSC se convierte en un elemento clave para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones en H. Matamoros, Tamaulipas.

METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo la cual de acuerdo con (Ocegueda, 2015) se caracteriza por la rigurosidad en sus métodos y el uso de datos medibles. Se utilizaron métodos estadísticos para el manejo de la información. Se considera como descriptiva (Hernandez-Siampieri & Mendoza, 2023), al realizar análisis de las características por género. Se considera como un estudio transversal, al realizarse por única vez en un periodo de tiempo, en este caso fue en el año 2023.

La población de estudio son las Mypes ubicadas en H. Matamoros, Tamaulipas; de acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades económicas (DENUE, 2023) en la ciudad existen 20,213 Mypes de las cuales se determinó una muestra representativa tomando en cuenta un 95% de efectividad y un 5% de error, estimando las probabilidades en un 50% de que el evento ocurra con éxito y el 50% de que no ocurra, teniendo como resultado una muestra mínima de 378 Mypes, se aplicaron 389.

El instrumento (encuesta) fue diseñado, estructurado y proporcionado por la Red de Estudios Latinoamericanos de Administración y Negocios (RELAYN) en el periodo de 2023.



La encuesta incluyó preguntas abiertas, preguntas cerradas, dicotómicas, y se utilizó la escala de Likert para medir las respuestas. compuesto por 28 secciones, para esta investigación se toma en cuenta la sección de “datos del directivo” y la sección 20 “Prácticas De Responsabilidad Social Corporativa”.

El procedimiento de recolección de datos consistió en realizar cita con directivos de las mypes que estuvieran de acuerdo en participar, con apoyo de estudiantes, tratando de incorporar empresas industriales, comerciales y de servicios.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los directivos o propietarios de las Mypes ubicadas en H. Matamoros, Tamaulipas

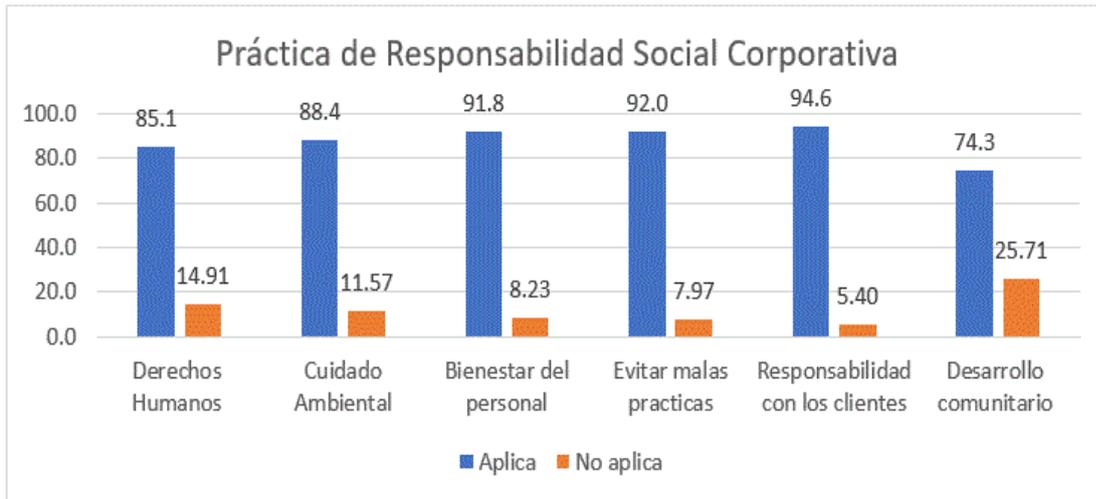
Resultados de las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa aplicadas por los directivos

El análisis de las prácticas de Responsabilidad Social en las empresas de H. Matamoros revela que, si bien el 85.1% de las compañías se esfuerzan por respetar los derechos humanos, aún queda un margen importante para avanzar en este aspecto fundamental. Por otro lado, el compromiso con los clientes es notablemente alto: el 94.6% de las empresas muestra una clara dedicación a satisfacer sus necesidades, fortaleciendo la relación y la lealtad con ellos. El bienestar de los clientes también ocupa un lugar destacado, con un 91.8% de las empresas que lo priorizan activamente. Sin embargo, aunque el 88.4% de las organizaciones se involucra en la prevención de la contaminación, sigue habiendo espacio para mejorar en temas ambientales. En cuanto a evitar malas prácticas, el 92% ya ha tomado medidas para actuar de manera ética.

Finalmente, el desarrollo comunitario, con solo un 74.3% de implementación, destaca como el área donde las empresas aún pueden hacer mucho más para marcar una diferencia significativa en su entorno social.



Figura 1. Porcentaje de aplicación de la Responsabilidad Social Corporativa por parte de los *directivos*

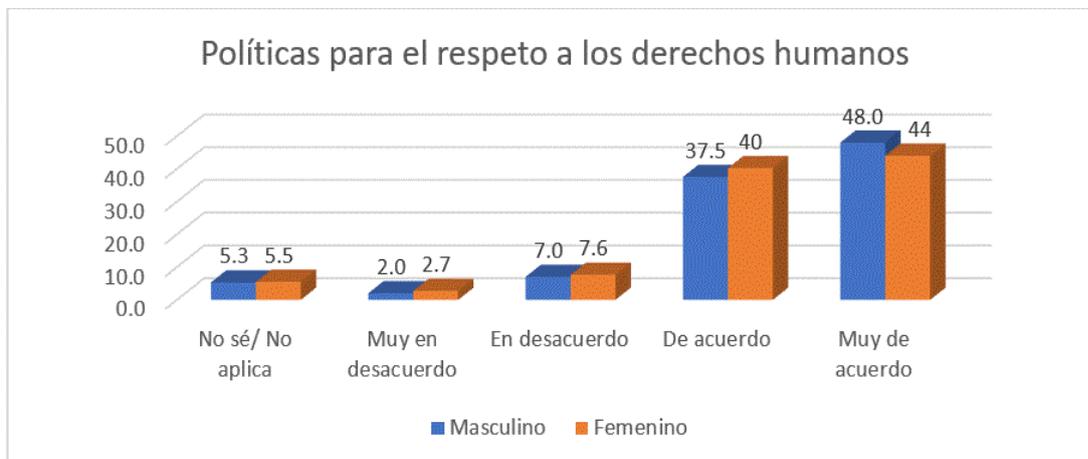


Resultados de las prácticas de Responsabilidad Social Corporativa por género del directivo

Respeto a los derechos humanos

El 85.5% de los directivos hombres y el 84% de las directivas mujeres afirman aplicar prácticas de RSC para cumplir con las políticas y procedimientos que garantizan el respeto a los derechos humanos y previenen la complicidad en actos que atenten contra los derechos civiles, económicos, sociales y laborales, así como para evitar la discriminación. Este alto nivel de conformidad refleja un compromiso significativo de ambos géneros hacia un entorno laboral ético y responsable. Sin embargo, es crucial que las organizaciones evalúen la efectividad de estas políticas y promuevan capacitaciones y espacios de diálogo que fortalezcan la comprensión y protección de los derechos humanos en el lugar de trabajo.

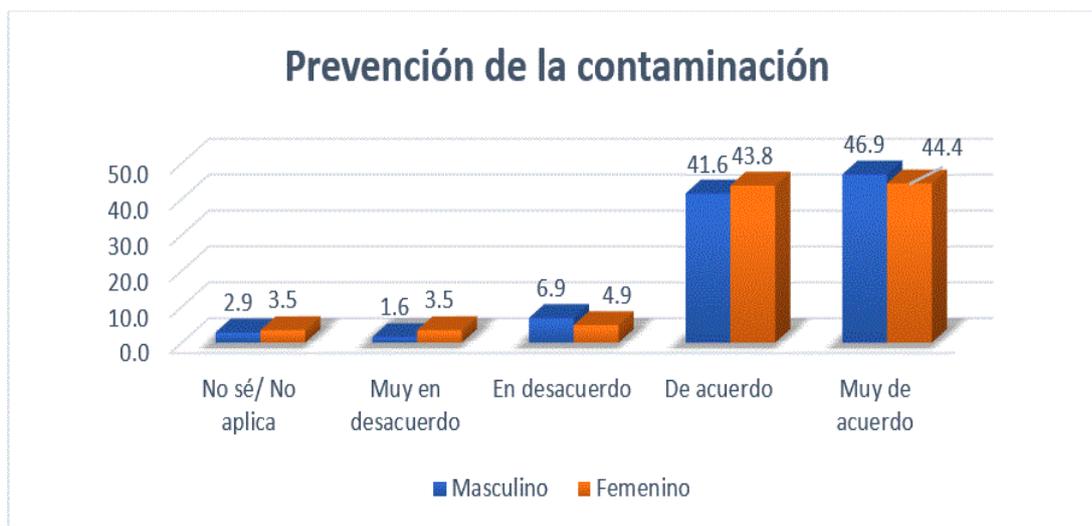
Figura 2. Porcentaje por género de directivo en la aplicación de las prácticas para el respeto de los derechos humanos



Prevención de la contaminación

En cuanto a la aplicación de prácticas dirigidas a prevenir la contaminación, reducir la producción de desechos y promover el reciclaje y el cuidado del medio ambiente, el 86.6% de los directivos hombres afirma cumplir con estas iniciativas. Sin embargo, este porcentaje es ligeramente inferior al 88.2% de las directivas mujeres, quienes lideran en la implementación de estas medidas. Este dato sugiere una mayor conciencia ambiental entre las mujeres en puestos directivos, destacando la relevancia de su liderazgo en temas de sostenibilidad.

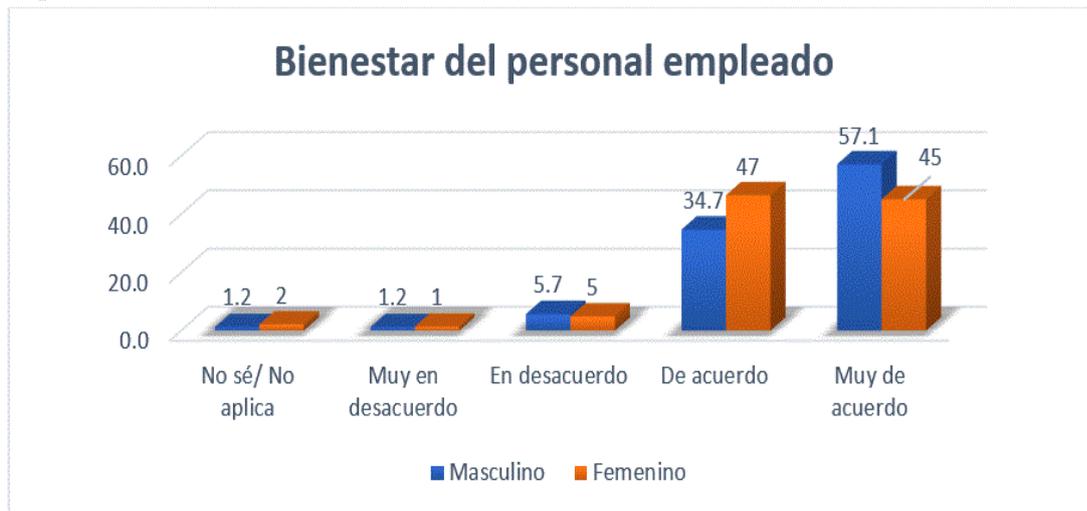
Figura 3. Porcentaje por género de directivo en la aplicación de las prácticas para la prevención de la contaminación



Bienestar del personal

En relación con las prácticas orientadas al bienestar del personal, que incluyen escuchar sus necesidades, proporcionar un entorno seguro, acceso a servicios de salud y promover un equilibrio entre la vida personal y laboral, el 91.8% de los directivos hombres expresó estar de acuerdo con su implementación. Este porcentaje es casi idéntico al 91.7% de las directivas mujeres que también afirmaron llevar a cabo acciones concretas para asegurar el bienestar de sus empleados, reflejando un compromiso equitativo entre ambos géneros en la creación de entornos laborales saludables y equilibrados.

Figura 4. Porcentaje por género de directivo en la aplicación de las prácticas que procuran el bienestar de personal



Evitar malas prácticas

En cuanto a la implementación de medidas para evitar malas prácticas, como sobornos, corrupción, piratería o competencia desleal, y su rechazo hacia estos comportamientos tanto en clientes como en proveedores, se observó una igualdad notable entre géneros. Tanto hombres como mujeres en puestos directivos reportaron un 93.5% de cumplimiento en estas políticas, lo que refleja un compromiso conjunto y consistente con la ética empresarial en todas las áreas.

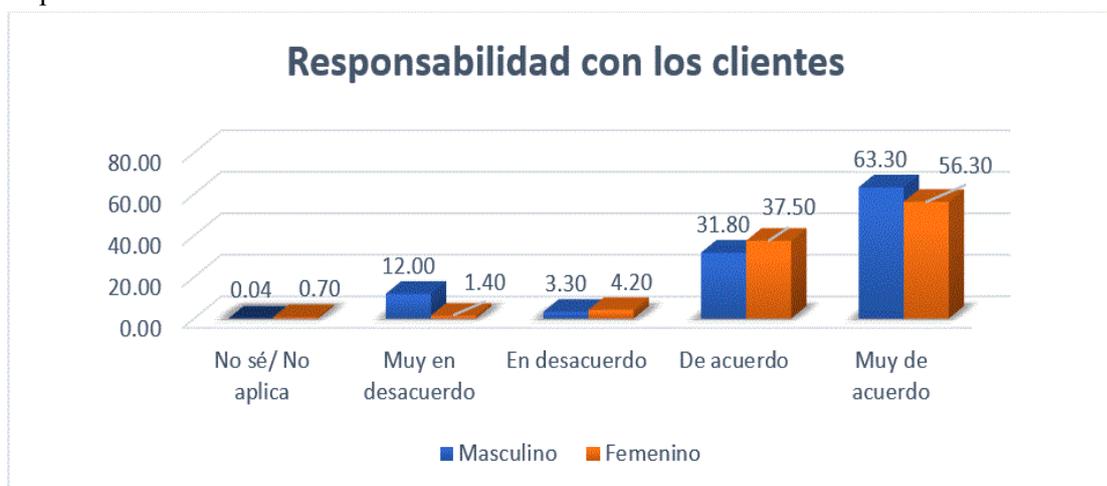
Figura 5. Porcentaje por género de directivo en la aplicación de las estrategias para evitar malas prácticas



Responsabilidad con los clientes

El 95.1% de los directivos hombres aseguraron ser responsables con sus clientes, destacando su compromiso en áreas como la confidencialidad, la atención de quejas, la comunicación transparente sobre precios, costos, términos de servicio y contratos, y la oferta de productos que cumplen con los estándares esperados. Por su parte, el 93.8% de las mujeres líderes empresariales afirmaron implementar estas mismas prácticas de RSC, reflejando un alto nivel de compromiso con la ética y la transparencia en la relación con sus clientes.

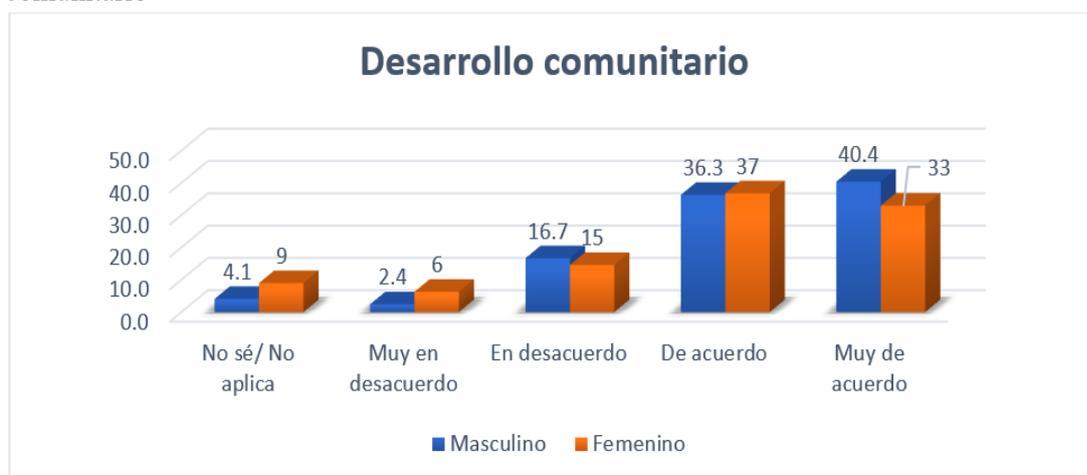
Figura 6. Porcentaje por género de directivo en la aplicación de las prácticas que fomentan la responsabilidad con los clientes



Desarrollo Comunitario

En relación con la promoción del desarrollo comunitario, que incluye colaborar con la población local, evitar o resolver problemas sociales y priorizar proveedores locales sobre foráneos, el 76.7% de los directivos hombres indicaron cumplir con estas prácticas. En contraste, el 70.1% de las mujeres al frente de sus empresas afirmaron implementar estas acciones. Esta diferencia sugiere que, aunque ambos géneros muestran un compromiso significativo con el desarrollo local, aún existen oportunidades para fortalecer la participación de las mujeres en estas iniciativas.

Figura 7 Porcentaje por género de directivo en la aplicación de las prácticas para impulsar el desarrollo comunitario



Los datos revelan que los directivos hombres muestran un mayor nivel de involucramiento en las prácticas de RSC en comparación con sus contrapartes femeninas. Este compromiso se refleja especialmente en áreas como el desarrollo comunitario y la responsabilidad con los clientes, derechos humanos y bienestar del personal, donde los hombres superan ligeramente a las mujeres en la implementación de estas iniciativas. Sin embargo, ambos géneros demuestran un enfoque significativo hacia la ética y sostenibilidad en sus empresas.

CONCLUSIONES

La Responsabilidad Social Corporativa debe ser vista como una oportunidad para que las Mypes generen un impacto positivo, tanto en su entorno como en su propia organización. A lo largo de este análisis, ha quedado claro que las prácticas responsables no solo mejoran la imagen empresarial, sino que crean un verdadero cambio en las comunidades y dentro de las empresas mismas.

Es importante destacar cómo el género de los directivos puede impactar en la aplicación de las prácticas de la RSC, lo que nos recuerda que las diferencias en perspectivas y liderazgo pueden enriquecer las estrategias de Responsabilidad Social. Sin embargo, más allá de las diferencias de enfoque, lo más valioso es que tanto hombres como mujeres están comprometidos en generar un entorno empresarial ético y justo.

Se llega a concluir que es fundamental el énfasis en el bienestar de los empleados. Cuando las empresas tratan a su gente con dignidad y respeto, los resultados son palpables: un equipo más motivado y leal,

una mejor productividad y, finalmente, un crecimiento organizacional sólido. Este tipo de compromiso con los empleados debería ser la norma y no la excepción.

Se considera como relevante la necesidad de que las Mypes redoblen sus esfuerzos en el desarrollo comunitario. Aunque muchas ya están trabajando en este sentido, es un área que aún tiene potencial para crecer. Por lo tanto una empresa que invierte en su comunidad está asegurando su propio futuro, creando un círculo virtuoso donde el éxito de la empresa y el bienestar comunitario se alimentan mutuamente.

Harían falta más estudios que profundicen en el impacto que tiene la aplicación de prácticas de RSC no solo en el desempeño financiero sino en la imagen y en los indicadores de sostenibilidad.

Es momento de que las Mypes vean la RSC no como una carga, sino como una herramienta para crear valor a largo plazo. No se trata solo de cumplir con una responsabilidad, sino de aprovechar una oportunidad para marcar una diferencia real y duradera.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance☆. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.

<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>

Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics*, 97(2), 207–221.

<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>

Boukattaya, S., & Omri, A. (2021). Impact of Board Gender Diversity on Corporate Social Responsibility and Irresponsibility: Empirical Evidence from France. *Sustainability*, 13(9), 4712.

<https://doi.org/10.3390/su13094712>

DENUE. (2023). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*.

<https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>

Fernández, R. (2010). *Responsabilidad Social Corporativa: Una nueva cultura empresarial* (Club Universitario (ed.); 1st ed.).



https://elibro.net/es/ereader/itmatamoros/55046?as_all=Responsabilidad_social_corporativa&as_all_op=unaccent_icontains&prev=as

Hassan, A., Atif, S., & Zhang, J. (2024). Exploring the Affiliation of Corporate Social Responsibility, Innovation Performance, and CEO Gender Diversity: Evidence from the U.S. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(1), 23. <https://doi.org/10.3390/jrfm17010023>

Hernandez-Siampieri, R., & Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (S. A. de C. V. McGraw-Hill Interamericana Editores (ed.); segunda).

Iglesias, M., Lobato, F., & Tejedo, J. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa* (S. A. Macmillan Iberia (ed.); 1st ed.).

https://elibro.net/es/ereader/itmatamoros/42957?prev=as&as_all=Responsabilidad_social_corporativa&as_all_op=unaccent_icontains

Mazzotti, G., Aguilar, V., & Vargas, H. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en México: la influencia de los valores culturales, el liderazgo, el contexto institucional y el “estilo” nacional en la normatividad y en su implementación. *Cultura Empresarial*, 131–142. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/13CA201602.pdf>

Mendoza, P., García, S., & Uribe, M. (2023). El nivel educativo y su impacto en la responsabilidad social del director de las mypes de Valle de Santiago, Guanajuato. *Revista RELAYN- Micro y Pequeña Empresa En Latinoamérica*, 7(1), 7–18. <https://doi.org/10.46990/relayn.2023.7.1.981>

Ocegueda, C. (2015). *Metodología de la Investigación. Metodos, tecnicas y estructuración de trabajos academicos*. (Albox Editores (ed.); 4th ed.).

Rivera, P. (2006). La Responsabilidad Social Corporativa en las PYMES. *XX Congreso Nacional de ACEDE. Granada, España*, 14, 77–92.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2195027>

Santana, G. (2019). 2do Estudio Panorama de la responsabilidad social en México 2019. *ResponSable*, 2.

Tirado, P. (2000). Responsabilidad social en las pymes. *AECA: Revista de La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, 1577–2403, 85–89.



<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3974017>

Ward, H. (2011). The ISO 26000 International Guidance Standard on Social Responsibility: Implications for Public Policy and Transnational Democracy. *Theoretical Inquiries in Law*, 12(2).

<https://doi.org/10.2202/1565-3404.1282>

