O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano VI | Volume 18 | Nº 54 | Boa Vista | 2024

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.13119627

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

LIDERAZGO FEMENINO EMPRENDEDOR: UN ENFOQUE DE POLITICAS EMPRESARALES EN LA GESTIÓN DE EMPRESAS DEL SISTEMA B EN AMERICA LATINA

Ángel Eduardo Acevedo Duque[1]

Ticiane Lima dos Santos[2]

Aracéli Cristina de Sousa Ferreira[3]

Irma Yomara Verges [4]

Norma Pontet Ubal[5]

Resumen

El papel de las empresas B en relación con las mujeres es significativo en el contexto del emprendimiento y la equidad de género. Reconocidas como B Corps, estas entidades comerciales buscan generar un impacto positivo tanto en lo social como en lo ambiental, además de perseguir beneficios económicos. Dentro del ámbito de la equidad de género, las empresas B suelen adoptar prácticas y políticas inclusivas que fomentan la participación y el liderazgo femenino en todos los niveles de la organización. El objetivo de esta investigación es evidenciar el impacto del liderazgo femenino emprendedor en el nuevo paradigma de gestión de las empresas B en el siglo XXI. La metodología empleada se fundamenta en el método de teoría fundamentada, estructurado según un procedimiento hermenéutico dividido en cinco fases, comenzando con un levantamiento exhaustivo de datos de más de 4000 empresas, seguido de un análisis detallado de 130 empresas ubicadas en Chile. Del total, aproximadamente el 70% se dedica a servicios de consultoría, búsqueda de talento y tecnología, mientras que solo 16 están enfocadas en la industria de Apoyo al Emprendimiento según el Directorio de Empresas B para América Latina. Los resultados de este estudio no solo proporcionan una comprensión profunda de la realidad actual en términos de políticas empresariales y liderazgo femenino, sino que también destacan la importancia de adoptar prácticas inclusivas y sostenibles para promover la igualdad de género y la sostenibilidad en los emprendimientos de la región.

Palabras clave: Emprendimiento sostenible; Empresas B; Liderazgo femenino emprendedor; Políticas empresariales; Sostenibilidad.

Abstract

The role of B Corps in relation to women is significant within the context of entrepreneurship and gender equity. Recognized as B Corps, these business entities strive to create positive impacts both socially and environmentally while pursuing economic benefits. In the realm of gender equity, B Corps typically adopt inclusive practices and policies that enhance female participation and leadership at all organizational levels. The aim of this research is to demonstrate the impact of female entrepreneurial leadership on the new management paradigm of B companies in the 21st century. The methodology employed is grounded in the grounded theory method, structured according to a hermeneutical procedure divided into five phases, starting with an exhaustive data collection from over 4,000 companies, followed by a detailed analysis of 130 companies located in Chile. Out of the total, approximately 70% are dedicated to services, consulting, talent search, and technology, while only 16 focus on the Entrepreneurship Support industry according to the Directory of B Companies for Latin America. The findings of this study not only provide a deep understanding of the current realities in terms of business policies and female leadership but also emphasize the importance of adopting inclusive and sustainable practices to promote gender equality and sustainability in regional enterprises.

Keywords: B Corps; Business Policies; Entrepreneurial Female Leadership; Sustainability; Sustainable Entrepreneurship.

[1] Docente de la Universidad Autónoma de Chile. Doctor en Ciencias de la Gestión por la Universidad Rafael Belloso Chacín. E-mail: angel.acevedo@uautonoma.cl

[2] Docente de la Universidad Federal Rural de la Amazonía. Doctor en Administración por la Universidad del Amazonas. E-mail: ticianelsantos@gmail.com

[3] Docente de la Universidad Federal de Río de Janeiro. Doctor en Contraloría y Contabilidad por la Universidad de São Paulo. E-mail: araceli@facc.ufrj.br

[4] Docente de la Universidad Autónoma de Chile. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos por la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada. E-mail: irma.verges@uautonoma.cl

[5] Docente de la Universidad ORT Uruguay. Doctor en Contabilidad por la Universidad de Valencia. E-mail: pontett_n@ort.edu.uy

INTRODUCCIÓN

Este estudio aborda el impacto del liderazgo femenino emprendedor en las empresas B en América Latina, un tema de relevancia creciente en el ámbito empresarial global. Las empresas B, o B Corps, se distinguen por integrar metas de rentabilidad con objetivos sociales y ambientales, configurando un modelo de negocio que busca transformar la economía hacia una más inclusiva y sostenible.

La investigación se justifica por la necesidad de comprender cómo las prácticas de liderazgo femenino pueden influir en los paradigmas de gestión empresarial y fomentar la igualdad de género dentro de un contexto económico que valora cada vez más la sostenibilidad y la responsabilidad social. El liderazgo femenino en empresas B en América Latina ofrece un contexto único, debido a las dinámicas socioeconómicas y culturales específicas de la región.

El objetivo principal de este estudio es evaluar cómo el liderazgo femenino emprendedor influye en la gestión de las empresas B en América Latina, con un enfoque específico en el siglo XXI. Se busca entender las prácticas adoptadas por estas líderes y cómo contribuyen a los objetivos de sostenibilidad y equidad de género de las empresas.

La metodología adoptada se basa en la teoría fundamentada, con datos recopilados de más de 4000 empresas, de las cuales 130, ubicadas en Chile, fueron analizadas en detalle. Se utilizó un procedimiento hermenéutico de cinco fases para estructurar el análisis, permitiendo una interpretación profunda de los impactos del liderazgo femenino en las políticas y prácticas empresariales.

El texto está organizado en varias secciones. Tras esta introducción, sigue una revisión de la literatura, donde se presentan las citas y discusiones teóricas para contextualizar la investigación dentro del campo existente de estudios sobre empresas B y liderazgo femenino. La metodología se detalla en la sección subsiguiente, seguida por los resultados, que revelan las influencias del liderazgo femenino emprendedor. La discusión integra los resultados con la literatura para destacar contribuciones, limitaciones e implicaciones futuras. Finalmente, las conclusiones resumen los principales hallazgos y su relevancia para gestores y formuladores de políticas.

ACTORES Y PARTES INTERESADAS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO DESDE LA GESTION EMPRESARIAL

La elección de examinar las políticas empresariales que favorecen el avance de la visión sostenible y la igualdad de género en los emprendimientos liderado por mujeres, se fundamenta en la

firme convicción del papel activo que las organizaciones deben desempeñar como condición fundamental para lograr el desarrollo y construir sociedades equitativas (PARSONS; KRUGELL, 2022). En este contexto, las políticas empresariales se erigen como una herramienta esencial para impulsar transformaciones hacia niveles más elevados de justicia, a la vez que reflejan la determinación política de los sectores para abordar los problemas de desigualdad que impactan a las mujeres (ATKINSON; PENROD, 2022).

Los diversos niveles de progreso en cuanto a la igualdad de género en los países de la región latinoamericana revelan que aún queda un extenso camino por recorrer, especialmente en lo que respecta al fortalecimiento de las capacidades estatales para la implementación efectiva de políticas empresariales destinadas a reducir las brechas de género (ACEVEDO-DUQUE *et al*., 2021). A pesar al amplio conjunto de buenas prácticas y recomendaciones provenientes del liderazgo femenino para mejorar el entorno y la productividad empresarial, el elemento de inclusión se destaca como un componente clave y resistente en la mejora de la productividad a través de acciones de este estilo de liderazgo (AHL *et al*., 2023).

El estado actual de la investigación sobre las mujeres en puestos de liderazgo ha sido ampliamente explorado en la literatura científica, destacando la importancia de analizar la representación femenina en puestos de liderazgo en diversos sectores (SANTOS; D'ONOFRIO, 2023).

No obstante, la materialización de este aspecto se ve confrontada por considerables desafíos en su ejecución (COLUMBUS *et al*., 2020). Ante esta coyuntura, Sistema B establece criterios definidos de buenas prácticas, instando a las empresas a reflexionar sobre sus actividades y obtener certificaciones por la adopción de los principios B. En este contexto, resulta imperativo visibilizar tanto los impactos económicos como sociales de las empresas B, con el propósito de que sus prácticas ejerzan influencia en otros ámbitos empresariales, la sociedad civil y las instituciones gubernamentales (COLUMBUS *et al*., 2020; FASOLIN *et al*., 2019). Esto, a su vez, contribuirá a la creación de entornos que fomenten la inclusión de manera más sostenible en América Latina y el Caribe.

De esta manera, se inicia el papel fundamental de la gestión de recursos humanos en las empresas que buscan adoptar un nuevo paradigma de gestión en las organizaciones del siglo XXI en Latinoamérica (PAELMAN *et al*., 2021). Este proceso implica la búsqueda activa de colaboradores altamente cualificados, poseedores de las competencias adecuadas para ocupar roles gerenciales. Estos líderes desempeñan un papel crucial al asegurar la estabilidad y el éxito en los mercados donde ofrecen sus productos, bienes y servicios (DIEZ-BUSTO, SANCHEZ-RUIZ; FERNANDEZ-LAVIADA, 2022).

Sin embargo, es relevante señalar que, desde la apertura de los negocios durante la situación pandémica, la gestión de las empresas se ha caracterizado por acciones lideradas tanto por figuras

formales como informales, que emergen de los principios culturales, sociales y políticos del entorno. En este contexto, se destaca la consolidación y la percepción de las mujeres emprendedoras, junto con su función en la sociedad según su género (FONSECA *et al*., 2022). No obstante, se ha superado los antiguos paradigmas que limitaban la gestión organizacional exclusivamente a hombre, asociándola con características fuertes, robustas, inteligentes y perseverantes (BULMER; RIERA; RODRÍGUEZ, 2021). Se ha reconocido la importancia de otorgar oportunidades a las mujeres en roles gerenciales, considerando esta inclusión como una condición esencial para promover la igualdad (STERBENK *et al*., 2022).

Este enfoque provoca debates sobre el género necesario en la dirección de negocios a nivel global, buscando determinar las cualidades, características, habilidades, destrezas y competencias esenciales que debe poseer un líder para construir credibilidad, confianza, reputación, sostenibilidad y sustentabilidad en el mercado (ATKINSON; PENROD, 2022; REICHERT; BIRD; FARBER, 2021).

El abordaje de tendencias vanguardistas en las organizaciones implica la incorporación del concepto de liderazgo femenino. Este término conlleva la categorización que asigna cualidades o rasgos a un colectivo, no solo desde una perspectiva psicológica e individualista, sino también desde factores cuestionados en la sociedad, la gestión pública y el ámbito empresarial (ATKINSON; PENROD, 2022; SIDANI; KONRAD; KARAM, 2015). Estas categorizaciones a menudo reflejan visiones estereotipadas de la realidad, caracterizando enfoques que buscan evaluar los efectos de los aportes y estilos de gestión desde un rol laboral (SIEGEL; KÖNIG; ZOBEL, 2020). Sin embargo, se reconoce que evitar completamente este tipo de categorización puede resultar desafiante, especialmente al abordar tendencias de adaptación actuales en el mundo de los negocios.

Para Aparisi-Torrijo y Ribes-Giner (2022), define la gestión desde un liderazgo femenino como una nueva contribución que el liderazgo ejercido por mujeres puede ofrecer tanto en organizaciones públicas como privadas. Este enfoque implica un conjunto único de cualidades, habilidades y desafíos en la gestión empresarial, orientados a alcanzar los mejores resultados. Ejemplificando este enfoque, Alsea Sudamérica, está compuesta por los negocios de Argentina, Chile, Colombia, Paraguay y Uruguay, y organización destacada es la corporación con sello B, Mujeres del Pacífico, se destaca por su dedicación para comprender a fondo a la mujer emprendedora en América Latina (ATKINSON; PENROD, 2022; SIEGEL; KÖNIG; ZOBEL, 2020). Su objetivo es colaborar en el fortalecimiento de la comunidad y los negocios de estas mujeres (ver Figura 1).

Figura 1 - Company Certificación B



Fuente: Arica *et al*. (2016).

Frente a esto Mujeres del Pacífico han realizado y gestionado estudios, que buscan conocer y estudiar a la mujer emprendedora y su ecosistema basado en la experiencia del terreno y el levantamiento de información en el trabajo cotidiano con mujeres (ATKINSON; PENROD, 2022). Así, hoy se posiciona como una entidad que genera información útil para organismos gubernamentales y de la sociedad civil con el objetivo de colaborar en el fortalecimiento del emprendimiento especialmente femenino. En Chile fueron 40 empresas galardonadas entre las cuales está Mujeres del Pacífico, en la misma se está trabajando para generar impacto enmarcada en los Objetivos de trabajo desarrollo sostenibles global de las Naciones Unidas (ODS).

Esta revisión teórica respalda diversos postulados derivados de investigaciones que sugieren que las mujeres ejercen el liderazgo de manera diferente a los hombres (APARISI-TORRIJO; RIBES-GINER, 2022). Se plantean criterios más consensuados y mediadores al liderar, además de estrategias específicas para lograr resultados que contribuyan al cumplimiento exitoso de metas establecidas durante la planificación estratégica del negocio (MASI *et al*., 2021).

EL MOVIMIENTO B CORP: ORÍGENES Y EXPANSIÓN GLOBAL

El Movimiento B Corp surgió en 2006 en los Estados Unidos como una respuesta innovadora a la creciente demanda de modelos de negocio que integren objetivos sociales y ambientales al núcleo de las prácticas empresariales. Este movimiento busca redefinir el éxito en los negocios, enfatizando la importancia del equilibrio entre el beneficio económico, la responsabilidad social y la sostenibilidad ambiental (RODRIGUES, 2016).

Con su expansión global, el Movimiento B Corp ha consolidado su presencia en varios países, promoviendo una red de empresas que practican una gobernanza corporativa con un fuerte énfasis en la responsabilidad socioambiental. La difusión internacional del movimiento es testimonio del reconocimiento global creciente de la importancia de las prácticas de sostenibilidad en las operaciones corporativas, con empresas de todo el mundo adoptando el sello B Corp como un distintivo de compromiso con prácticas empresariales éticas y sostenibles (RODRIGUES, 2016).

Las empresas B Corp se destacan en la gobernanza corporativa al incorporar de manera decisiva la responsabilidad socioambiental en su gestión y estructura legal. Según Rodrigues (2016), estas empresas son pioneras en incluir explícitamente los intereses de los stakeholders en sus estatutos, lo que las diferencia en el ambiente de negocios global y refuerza su compromiso con operaciones éticas y transparentes.

Faviero y Barcelos (2017) discuten los principios de ESG (*Environmental, Social, and Governance*) están intrínsecamente alineados con los objetivos del Movimiento B Corp, reforzando la necesidad de operaciones que respeten los límites ambientales y promuevan beneficios sociales, mientras practican una gobernanza ética y transparente. Las empresas certificadas por B Corp son frecuentemente líderes en prácticas que reflejan estos principios, estableciendo estándares para el mercado e influyendo positivamente en las cadenas de valor globales hacia prácticas más sostenibles.

Para ambos autores desde su fundación en 2006, el Movimiento B Corp ha demostrado una capacidad notable para influir en las normas globales de negocios, promoviendo un modelo empresarial que valora igualmente el retorno económico, el impacto social y la responsabilidad ambiental. La adopción de prácticas basadas en ESG por empresas B Corp no solo atiende a las demandas contemporáneas por modelos de negocio más sostenibles, sino que también sirve como un catalizador para la transformación económica global hacia una mayor equidad y sostenibilidad.

MUJERES EMPRENDEDORA Y SU IMPACTO COMO EMPRESAS B

Así pues, se argumenta que el liderazgo de mujeres emprendedoras, enfocado en la sostenibilidad de sus procesos adopta un modelo de gestión gerencial resiliente e innovador (RZEMIENIAK; WAWER, 2021). En esta nueva perspectiva, se reconfiguran los procesos laborales, asumiendo un papel de dirección caracterizado por la imparcialidad, entusiasmo, voluntad y empeño.

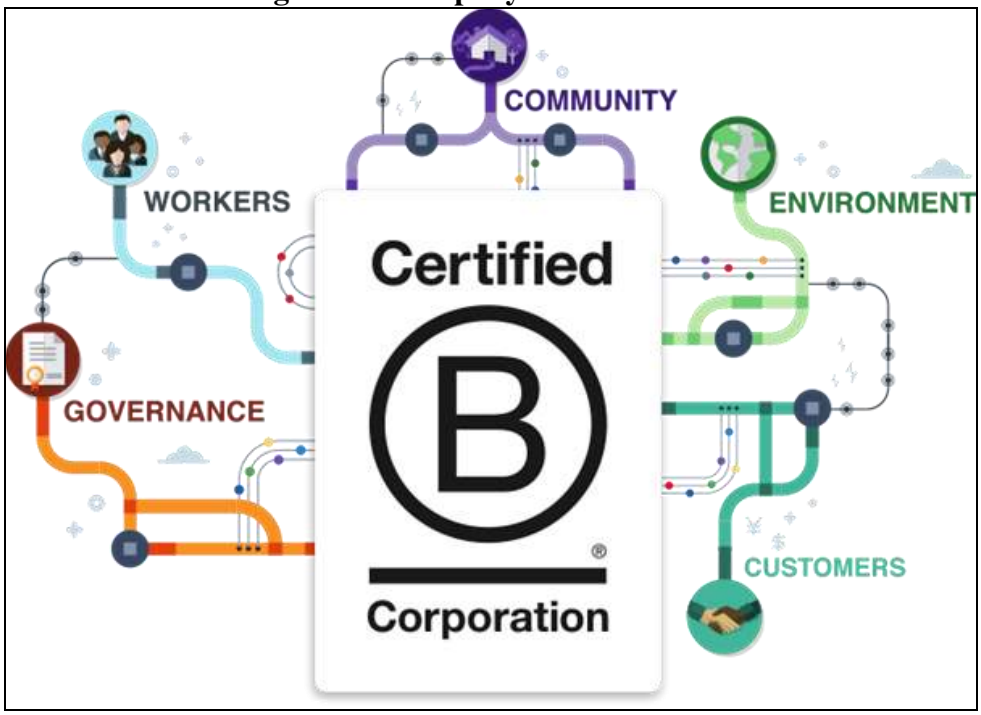
Su compromiso no solo impacta en la sociedad, el medio ambiente y los colaboradores, sino que también destaca por la habilidad para implementar estrategias que fomentan la conciliación, la integración, el compromiso y la coordinación de esfuerzos entre su equipo (HRISTOV *et al*., 2021).

Esta capacidad singular confiere a la mujer emprendedora una cualidad privilegiada para humanizar el entorno empresarial, al alinearse con valores centrados en lo humano, sirviendo así como un agente social.

Este fenómeno literario se evidenció en el Estudio de la Gira de Emprendimiento Femenino realizado en Chile en 2016, respaldado financieramente por la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo) y apoyado por Mujeres del Pacífico (ARICA *et al*., 2016). Durante este estudio, se recopilaron datos de más de 2000 mujeres emprendedoras, buscando caracterizar el perfil de la mujer chilena emprendedora. En este contexto, se llevó a cabo una revisión que incluyó los principales estudios a nivel mundial y latinoamericano sobre brechas de género y emprendimiento (ARICA *et al*., 2016).

En cuanto a la vinculación de los emprendimientos liderados por mujeres con el impacto B, existe una variación en los conceptos definitorios por parte de diversos autores al abordar el término "Empresa B". Según Joga-Elvira *et al*. (2021), las Empresas B son consideradas empresas híbridas que fusionan objetivos sociales con la responsabilidad social empresarial. Aquellas Empresas B que adoptan enfoques innovadores y desafían los paradigmas tradicionales de gestión son dirigidas por líderes con el poder y la obligación legal de considerar intereses más allá de los accionistas al tomar decisiones (DIEZ-BUSTO, SANCHEZ-RUIZ; FERNANDEZ-LAVIADA, 2020) (ver figura 2).

Figura 2 - Company Certificación B



Fuente: Sistema B (2024).

LIDERAZGO FEMENINO EN EMPRENDIMIENTOS SOSTENIBLES: DESMITIFICANDO Y ABORDANDO REALIDADES

El progreso de las mujeres en el liderazgo se ralentiza (THOMPSON; STOKES, 2023). La representación de la mujer en la mano de obra y en los puestos directivos de las empresas es uno de los principales temas del Informe sobre la Brecha de Género en el Mundo, para el 2023 según el Foro Económico Mundial, que mide la paridad de género en 146 países (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023; GONZALEZ-DIAZ; POLO, 2020; CARLSSON-KANYAMA; JULIÁ; RÖHR, 2010). En los últimos ocho años, la proporción de mujeres contratadas en puestos directivos ha crecido de forma constante en torno a un 1% anual en todo el mundo, señala el informe.

Pero esta tendencia empezó a invertirse en 2022 y ha hecho retroceder la tasa de 2023 a los niveles de 2021. Los datos muestran que las mujeres representaban casi el 42% de la mano de obra en 2023, pero poco más del 32% de los puestos de alta dirección, como director y vicepresidente (GONZALEZ-DIAZ; POLO, 2020). Los avances en materia de igualdad de género se han "ralentizado considerablemente", advierte el Foro, y al ritmo actual se tardará 131 años en alcanzar la plena paridad entre hombres y mujeres.

Evidentemente, el liderazgo en mujeres emprendedoras busca fomentar la gestión de empresas humanizadas, capaces de generar resultados excelentes mediante la armonización de valores (GONZÁLEZ-DÍAZ *et al*., 2021). Este enfoque no solo se centra en la excelencia empresarial, sino también en hacer las empresas atractivas para quienes las llevan a cabo.

Para Strauss y Corbin (1990) define esta perspectiva como el proceso de búsqueda del equilibrio empresarial, utilizando concentración, coordinación y equilibrio como habilidades clave. Estas, combinadas con la experiencia, permiten analizar la historia de la empresa y proyectarla a largo plazo de manera sostenible, aplicando estrategias para alcanzar el éxito del negocio, todo liderado por el género femenino.

El objetivo es cerrar las brechas existentes en el emprendimiento liderado por mujeres, logrando la igualdad de género y empoderando a todas las mujeres (STRAUSS; CORBIN, 1998). Este enfoque contribuye a ser una fuente de aprendizaje y promover el desarrollo económico sostenible e inclusivo. En consonancia con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, las empresas B gestionadas por mujeres se alinean para impulsar seis objetivos específicos: Inclusión Financiera, Mejora de habilidades en la Educación, Igualdad de Género, Trabajo para países en Desarrollo, Reducción de la Desigualdad y Ayuda para construir ecosistemas de Impacto (DIEZ-BUSTO; SANCHEZ-RUIZ; FERNANDEZ-LAVIADA, 2020).

Lo anterior marco los aspectos planteados, se observa cómo la humanidad ha evolucionado hacia la sostenibilidad, con diferencias que influyen en la participación en actividades sociales, culturales y políticas que conlleve de una mejor manera a tener mujeres lideres en las empresas (THOMPSON; STOKES, 2023). Se destaca la capacidad de liderazgo de las mujeres, quienes, al dirigir la vida personal y ajena, demuestran competencia para liderar grupos en la sociedad. Este enfoque busca servir como intermediario para la protección de intereses propios y ajenos, mediante el sentido de responsabilidad y compromiso, destacando la autenticidad de la mujer como líder en las Organizaciones del siglo XXI.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología de investigación cualitativa considera al ser humano como un productor de conocimiento, buscando comprender la realidad a través de la construcción de significados y rescatando la heterogeneidad de la sociedad (GONZALEZ-DIAZ; POLO, 2020; GONZÁLEZ-DÍAZ *et al*., 2021). Su estructura metodológica no es lineal ni previa, surgiendo en el desarrollo del estudio mediante un proceso inductivo que reconstruye las realidades de los sujetos investigados desde su entorno natural, por lo que adaptó rápidamente a los propósitos en este avance investigativo.

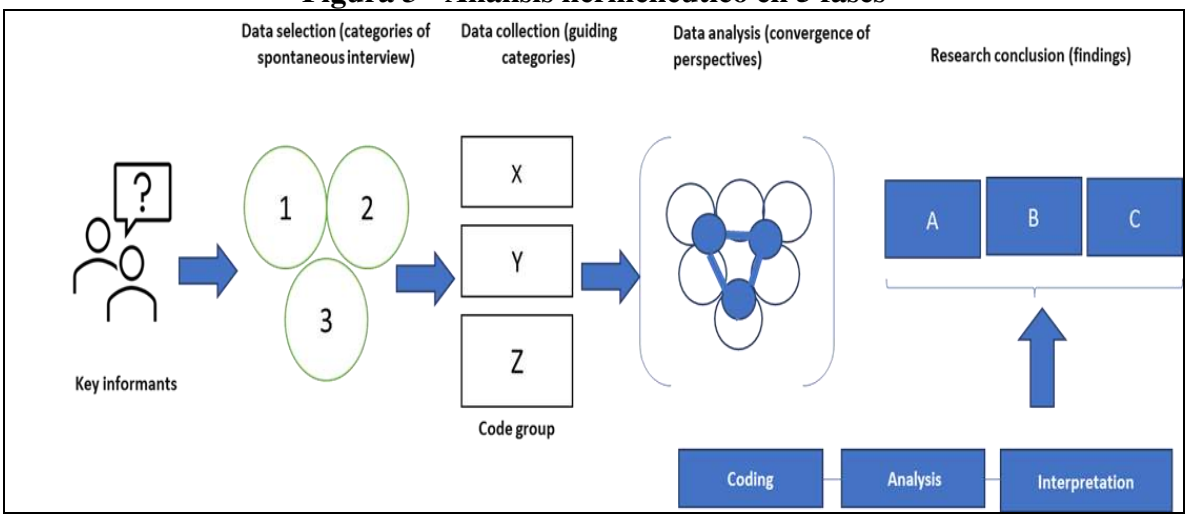
La metodología empleada en este estudio se basó en el método postpositivista de la teoría fundamentada, complementada con datos recopilados de más de 4077 empresas registradas en el Registro B Corps a nivel mundial. De este conjunto, más de 1000 pertenecen al Directorio de Empresas B en América Latina y el Caribe, con 130 de ellas ubicadas en Chile. De estas, aproximadamente el 70% se dedican a la prestación de servicios, consultoría, búsqueda de talento y tecnología y solo 16 de ellas están enfocadas en la industria Apoyo al Emprendimiento (GONZÁLEZ-DÍAZ *et al*., 2021).

En esta fase de la investigación los intereses de inclusión y exclusión, se focalizó en la industria de apoyo al emprendimiento, seleccionando 16 empresas presentes en Chile con certificación actualizada hasta el año 2023, de las cuales son gestionadas por mujeres emprendedoras, destacadas representantes de sus negocios en América Latina y el Caribe con origen en Chile y con presencialidad en otros países de la región (GONZALEZ-DIAZ; POLO, 2020; GONZÁLEZ-DÍAZ *et al*., 2021). La unidad de análisis abarcó diferentes dimensiones, tales como industria, cantidad de empresas certificadas, origen/presencialidad, producto o servicio e impacto (ver Tabla 1). Estas organizaciones operan en diversos sectores del emprendimiento según el sistema B Corps en América Latina y el Caribe (STRAUSS; CORBIN, 1990).

Para este estudio, la fenomenología y la teoría fundamentada de Heidegger y Strauss orientan un enfoque argumentativo hacia la defensa del carácter específico de la realidad humana frente a los

desafíos de la sostenibilidad, igualdad y equidad haciendo que esta realidad sea irreductible a las categorías de análisis de la realidad física, cuya esencia se centra en los objetos o cosas materiales (STRAUSS; CORBIN, 1990; STRAUSS; CORBIN, 1998; BIRKS; MILLS, 2015). La investigación cualitativa, con un enfoque naturalista, se estructuró siguiendo el procedimiento propuesto por González-Díaz *et al*. (2021) quienes configuraron el análisis hermenéutico en cinco fases (ver Figura 3).

Figura 3 - Análisis hermenéutico en 5 fases



Fuente: González-Díaz *et al*. (2021).

Etapa 1. Pregunta Problema (PP): El estudio responde a tres preguntas claves que cuestionan los diferentes enfoques del problema y direccionan el rumbo de la investigación. La metodología fue aplicada en función de las perspectivas que tenían los informantes de cada tema específico. ¿Cómo impactan las políticas empresariales orientadas hacia la sostenibilidad y la igualdad de género en los emprendimientos liderados por mujeres en América Latina y el Caribe, considerando el nuevo paradigma de gestión del siglo XXI? Además, ¿Cómo influye el liderazgo femenino emprendedor en la implementación de estas políticas, y cuál es su contribución a la creación de entornos empresariales más inclusivos y sostenibles, en consonancia con los indicadores de inclusión laboral de mujeres y jóvenes?

Etapa 2 Entrevistas Espontáneas Categoriales (EEC): La construcción de las EEC parte de tres enfoques las cuales dirigen el rumbo de la investigación para su análisis. Estos fueron aplicados a informantes clave que fueron codificados para el resguardo de los criterios éticos y si poder determinar las categorías orientadoras sin ningún sesgo. Las cuales estuvo conformada por 16 empresarias enfocadas en la industria Apoyo al Emprendimiento del Directorio de Empresas B en Latinoamérica y el Caribe.

Etapa 3 Categorías orientadoras (CO): Tomando en consideración las respuestas de 16 informantes clave, de diferentes instituciones de acuerdo a los siguientes criterios: Más de 5 años de

experiencia en la industria apoyo al emprendimiento, cantidad de empresas certificadas, origen/presencialidad, producto o servicio e impacto, se realizó nube de palabras para determinar una codificación por grupo y poder establecer las categorías orientadoras las cuales responden a las tendencias, desafíos y propuestas de las políticas empresariales en la gestión de empresa B en América Latina para un liderazgo femenino emprendedor. La distribución de la unidad de análisis se presenta de la siguiente manera (ver tabla 1).

Etapa 4 Convergencia (C): La convergencia de informantes es agrupada de acuerdo con las categorías orientadoras mediante las citas y códigos abiertos. Con ello, se estableció una red semántica donde destaca el enraizamiento y la densidad de cada categoría, para posteriormente evaluar el índice de concurrencia a través de código documento el cual es representado por un diagrama de Sankey. Finalmente, se establecerá el cálculo del índice de emergencia, el cual indica el rango promedio de menciones del enraizamiento y la densidad, para determinar aquellos indicadores que se encuentren por encima del promedio y con ello poder dar una interpretación de resultados.

Etapa 5 Análisis e interpretación de resultados (AIR): Utilizando el software Atlas.Ti9 se obtendrá redes semánticas con códigos abiertos, tablas de enraizamiento y densidad, diagrama de Sankey y cálculo de emergencia para poder responder al objetivo del estudio.

Tabla 1 - Unidad de análisis, empresas gestionada por mujeres en la industria de Apoyo al Emprendimiento

Industria	Cantidad de empresa	Origen/ Con presencialidad	Producto/ Servicio	Área de Impacto
Apoyo al Emprendimiento		Chile	Servicio	Clientes/Ambiente
		Chile/Colombia, Perú y Paraguay Chile/Argentina y México	Servicio Servicio/Producto	Social/Ambiental Social/Cliente/Ambiente
	16	Chile Chile Chile Chile Chile/Argentina, Colombia, Paraguay, Perú y Uruguay Chile/Colombia. Uruguay, Guatemala, México, Brasil	Servicios Servicio/Producto Servicio Producto Servicio/Producto Servicio/Producto	Social/Ambiente/Cliente Social/Ambiente/Cliente Social/Ambiente/Cliente Social/Ambiente Social/Ambiente/Cliente Social/Ambiente/Cliente Social/Ambiente

Fuente: Elaboración propia.

(PC-01) Liderazgo Femenino Emprendedor, (PC-02), Actores y partes interesadas en la igualdad de género (PC-03), Contribución social, crecimiento económico y desarrollo humano para la mujer(PC-04), Mantener la Certificación de manera Sostenida (PC-05) Decisión de impacto. Para ello, se utilizó el análisis cualitativo de datos (Atlas.ti9, Scientific Software Development GmbH, Berlín, Alemania) para extraer, clasificar y relacionar segmentos de datos de una gran variedad y volumen de documentos. una gran variedad y volumen de documentos. A partir de su análisis, el software nos ayudó a descubrir

patrones Atlas.ti es un software de análisis cualitativo de datos (QDA), y su versión más versión más reciente es una aplicación basada en Windows. Para estos autores, Atlas.ti8 proporciona algunas herramientas muy útiles en la investigación académica, especialmente para las disciplinas de las ciencias sociales. Facilita los resultados de la teoría fundamentada, ya que es una metodología cualitativa que capta los problemas sociales para mostrar la dificultad de lograr el cambio social.

Después de definir las etapas del proceso, las entrevistas fueron sometidas a un análisis exploratorio utilizando el software Iramuteq, que se basa en la plataforma R. Para este análisis, se adoptaron las metodologías descritas por Carvalho y Brasileiro (2022), Toledo y Loreto (2023) y Vieira *et al*. (2023). Según Carvalho *et al*. (2023), Iramuteq es altamente recomendado para análisis de similitud, ya que identifica de manera eficaz los patrones de correlación entre términos dentro de un corpus textual.

RESULTADOS

Los resultados en la presente investigación son de gran relevancia, ya que luego de usar la metodología de la teoría fundamentada esta destacó por capacidad el describir con gran detalle el fenómeno investigado, permitiendo así el descubrimiento de la teoría de la investigación. Esta aproximación es elegida por muchos investigadores porque posibilita la inmersión en la realidad del fenómeno estudiado, en la presente investigación permitió ajustar la dirección y el marco del interés investigative en tiempo real a medida que surgen nuevos hallazgos e información. Al emplear la teoría fundamentada, se siguió procedimientos inductivos que generaron una teoría explicativa del fenómeno analizado.

En el contexto de este estudio, hemos tenido como hallazgo un enfoque conceptual y teórico novedoso basado en la teoría fundamentada. Este enfoque implica la producción y examen continuo de conceptos y relaciones a medida que se obtienen y analizan datos con respecto al liderazgo femenino emprendedor frente a las tendencias de políticas empresariales e para la gestión de empresa B en América Latina. La información emitida por los resultados de la presente investigación cumplen con todos los criterios para ser considerada una investigación científica rigurosa. Evidenciado que la Teoría hallada en la presente investigación asegura que el componente cualitativo favorezca el desarrollo de respuestas a los fenómenos sociales, abordando preguntas sobre lo que ocurre y por qué sucede.

Resultado (PC-01) Liderazgo Femenino Emprendedor

El liderazgo femenino emprendedor se refiere al papel y las cualidades de liderazgo ejercidas por mujeres en el ámbito empresarial y emprendedor. Este tipo de liderazgo implica la capacidad de las mujeres para iniciar, dirigir y gestionar proyectos empresariales, ya sea como emprendedoras individuales, propietarias de pequeñas empresas o líderes en organizaciones más grandes. El liderazgo femenino emprendedor se distingue por la perspectiva única, las habilidades y las estrategias que las mujeres líderes aportan al mundo de los negocios. Incluye la capacidad de tomar decisiones informadas, la gestión efectiva de recursos y la creación de ambientes laborales inclusivos. Este enfoque también puede estar influenciado por la superación de desafíos específicos que las mujeres enfrentan en el mundo empresarial, como estereotipos de género, desigualdades salariales y limitaciones de acceso a recursos financieros.

> Nuestro emprendimiento apuesta a disminuir los índices de deforestación en el territorio chileno y en otras regiones de Latinoamérica. De igual manera contribuimos en la recuperación del ecosistema Bosque Seco Tropical, el cual actualmente queda un 8% del que existía originariamente en nuestra región. C002, S, CL, CO, MX.
>
> Nuestra iniciativa se destaca por liderar la creación de empleo en comunidades vulnerables, la utilización de fibras naturales y la concientización acerca de la importancia del consumidor en la cadena de valor. C009, CL, AR,P,U.
>
> Nuestra contribución mediante asesorías y proyectos a corporaciones y fundaciones representa más del 20% de nuestra facturación. Además, destinamos más del 30% de nuestras utilidades a beneficios para los trabajadores. También implementamos un sólido plan de reciclaje de residuos. C012, CL,S.
>
> El liderazgo de nuestra empresa está enfocada en el más del 50% de nuestra facturación se destina a proyectos de viviendas sociales, brindando apoyo a familias de escasos recursos. C018, CL, P, S,

Resultado (PC-02), Actores y partes interesadas en la igualdad de genero

El mandato respecto a la igualdad de género y el empoderamiento las mujeres está acordado universalmente por los Estados Miembros y engloba todos los ámbitos de la paz, el desarrollo y los derechos humanos. Los mandatos sobre la igualdad de género toman como base la Carta de las Naciones Unidas, la cual, de manera inequívoca, reafirmó la igualdad de derechos de mujeres y hombres. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 defendió la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing resultantes instan a todas las partes interesadas relacionadas con políticas y programas de desarrollo, incluidas organizaciones de las

Naciones Unidas, Estados Miembros y actores de la sociedad civil, a tomar medidas en este sentido. Existen compromisos adicionales incluidos en el documento final del vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General, la Declaración del Milenio y diversas resoluciones y decisiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

> Nuestro emprendimiento cuenta con políticas que sustentan su compromiso social, económico y ambiental. Su principal objetivo es acompañar a sus clientes con dificultades de pago en cada etapa del proceso, permitiéndoles recuperar su estabilidad crediticia; además ofrece servicios que contribuyen con la calidad de vida de las mujeres chilenas. El 76,77% de su capital humano es mujer y hace parte de las poblaciones que en el contexto nacional enfrentan barreras de acceso a empleos formales. Certificados en estándares que garantizan la calidad en la prestación de sus servicios. Así mismo, mide y compensa su impacto ambiental reafirmando su compromiso por el cuidado del planeta. C012, CL
>
> Nuestro lema empresarial se centra en "Ofrecer empleo a mujeres con barreras al empleo y brindar oportunidades a personas que enfrentan desafíos laborales, al mismo tiempo que promovemos y facilitamos iniciativas de reciclaje en la zona. C008, CL, CO, PE, PAR.
>
> Nuestra empresa buscamos hacer aportes significativos a la educación de madres solteras y a la cultura para lograr el desarrollo integral de las personas y transformar la sociedad; Para lograr este propósito, ofrecemos soluciones integrales para la escuela, y propuestas culturales en los ámbitos de la literatura infantil, igualdad y equidad degenero y la religión. C046, CL. ARG.
>
> La clínica atiende anualmente a más de 50 pacientes, un 80% de los cuales son mujeres de escasos recursos con patologías complejas, ofreciéndoles sin costo o a muy bajo costo todos los servicios de rehabilitación maxilofacial. C033, S, CL

Resultado (PC-03), Contribución social, crecimiento económico y desarrollo humano para la mujer (PC-03)

Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen. Según estudios efectuados en países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y en algunos países no miembros, el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral produce un crecimiento e impacto social y económico más rápido

> Nuestra compañía fortalece su fuerza laboral mediante: la capacitación su personal en material laboral y para una mejor calidad de vida, desarrolla de actividades recreativas, fomenta el cuidado y preservación del ambiente, así como el control de sus desechos con empresas certificadas. Así mismo, apoya a la fundación Belén Educa dando oportunidad de trabajo a jóvenes mujeres en situación de vulnerabilidad. C081, CL.
>
> Lácteos Tronador es una empresa que vela por el bienestar animal, empleando un modelo productivo que posibilita la alimentación de vacas en un ambiente natural, monitoreando la salud de las vacas y cuidando de los campos y salas. Por otro lado, buscan ser líderes en sustentabilidad en la industria, usando aguas verdes para el riego y lavado de salas, e incorporando fertilizantes orgánicos y bioestabilizadores en los campos. Finalmente están

> comprometidos con la Comunidad de mujeres trabajadoras, creando alianzas a través de fundaciones, con escuelas e institutos técnicos, fomentando la contratación local y fomentando el desarrollo profesional de sus trabajadores. C087, P, CL
>
> Nuestra empresa surge con la motivación de ser una experiencia empírica de emprendimiento sociales de triple impacto surgido desde la realidad rural, para saber desde la práctica cómo entrar al mercado con productos llenos de conciencia, y desde esa experiencia poder generar alianzas, inspirar y acompañar a otros en el levantamiento de emprendimientos con propósito, que contribuyan a la Regeneración territorial y del corazón del ser humano. C141, CL, CO, PAR,UR.

Resultado (PC-04), Mantener la Certificación de manera sostenida

Ante el gran conglomerado de buenas prácticas y recomendaciones para mejorar el entorno y productividad de una empresa, el factor de inclusión se destaca como un componente clave en la mejora de productividad. Sin embargo, este aspecto enfrenta grandes desafíos en su implementación. Frente a esta situación, Sistema B genera parámetros claros de buenas prácticas en las cuales las empresas reflexionan de sus actividades y pueden certificarse en la implementación de los principios B. Por tal motivo, los aportes económicos y sociales de empresas B necesitan ser evidenciados con el fin de que sus prácticas influencien a otros espacios empresariales, sociedad civil e instituciones gubernamentales que puedan crear entornos que favorezcan la inclusión en América Latina.

> Estamos enfocadas en apoyar en el empoderamiento económico y profesionalización de las mujeres emprendedoras en Latinoamérica, a través de darles capacitación, conexión con recursos claves, acceso a cadenas de valor y darles visibilidad, además de crear la red más grande de mujeres que emprenden en la región. C141, CL.
>
> Generamos recursos financieros para el desarrollo del proyecto educativo en mujeres que quieran emprender. Transferimos conocimiento de punta, desde la Escuela de Ingeniería a la sociedad; Realizamos servicios especializados para resolver problemas específicos y desarrollar proyectos de gran envergadura, relevantes y diversos para las personas. C041, CL.
>
> La empresa promueve la equidad de género al interior de la organización asegurando la equidad salarial entre hombres y mujeres y fomentando la paridad de género a través de la incorporación de mujeres a nivel organizacional, es decir, en todos los niveles y áreas. La empresa cuenta con una Política de Personas escrita que promueve el desarrollo del máximo potencial de cada miembro de la organización y establece normas claras con respecto a la discriminación, acoso laboral y sexual. La misión social de la empresa se encuentra protegida por estatutos desde su constitución. La empresa se crea primero para hacer un bien al mundo y, segundo, ser económicamente rentable, y no al revés. C042, S, CL.

Resultado (PC-05) Decisión de impacto

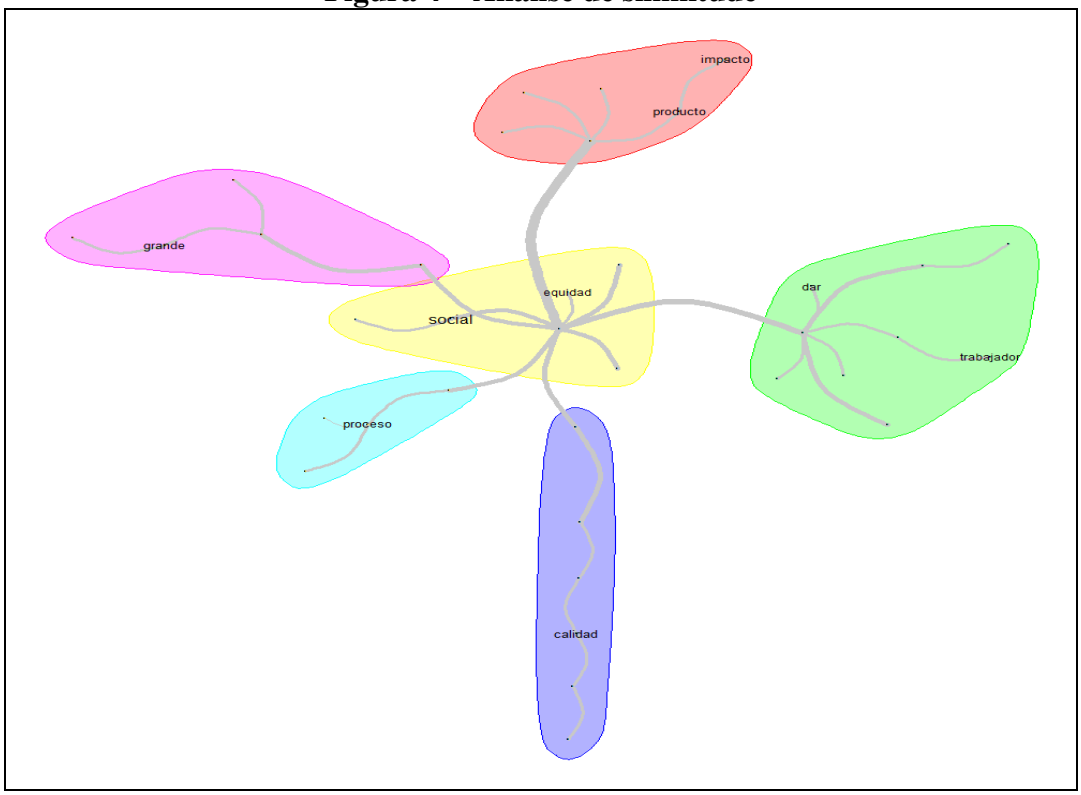
Cada vez más empresas y empresarios buscan la transparencia y buscan medir sus impactos sociales y ambientales. Las empresas certificadas como Empresa B no son perfectas, pero asumen un compromiso de mejora continua y sitúan su propósito empresarial socioambiental en el núcleo de su

modelo de negocio. Evalúan y analizan minuciosamente las cinco áreas más relevantes de su empresa: Gobierno, Trabajadores, Clientes, Comunidad y Medio Ambiente. Este enfoque permite una revisión exhaustiva de todas estas áreas, con el objetivo de identificar posibles puntos de mejora y oportunidades para ser agentes de cambio en la economía, protegiendo la misión y potenciando el triple impacto.

> Nuestra empresa soluciona significativamente el impacto medioambiental generado por los residuos de la industria textil. Con una toalla Hilana, se recicla los que una persona reciclaría en 8 años. manufactura nuevos productos a través de basura textil, aprovechando no sólo la materia prima, sino también el teñido. Los productos Hilana no pasan por ningún proceso químico ni de teñido, siendo 100% amigables con el medio ambiente. C075, CL, UR.
>
> Los problemas sociales los abordamos trabajando con el circo como una herramienta transformadora, promoviendo resiliencia y habilidades socioemocionales para el siglo XXI. Los ambientales: recuperamos un espacio abandonado y estamos fuera de los espacios tradicionales de arte y cultura (fuera de la centralización). Reciclamos en nuestro espacio, mejoramos áreas verdes, no producimos basura, ni realizamos procesos que impacten al medio ambiente. C102, CL, GUAT, UR, BR

Finalmente, todos los resultados fueron analizadas conjuntamente mediante un análisis de similitud para identificar los puntos de correlación e intersección entre los discursos. La figura que se presenta a continuación muestra el resultado gráfico de este análisis.

Figura 4 – Análise de similitude



Fuente: Elaboración propia.

El mapa de similitud que se visualiza en la imagen compartida ilustra la correlación entre diversos términos asociados con el concepto de "social" dentro de un corpus textual. Este mapa no solo demuestra las conexiones entre palabras clave, sino que también revela cómo los conceptos están intrínsecamente vinculados entre sí, ofreciendo una perspectiva integral sobre las temáticas abordadas en el análisis.

En el centro del análisis, encontramos el término "Social", que sirve como el núcleo central del mapa, subrayando que el enfoque principal de la investigación gira en torno a aspectos sociales. Esto resalta la importancia de las cuestiones sociales dentro del corpus analizado, reflejando un enfoque concentrado en cómo las interacciones y prácticas sociales influyen en el entorno estudiado.

Directamente conectado al núcleo, aparece "Equidad", sugiriendo que este tema es predominante y está directamente relacionado con los aspectos sociales analizados. Este vínculo destaca la relevancia de la equidad como un componente crítico en las discusiones sobre políticas y prácticas sociales, tal como se refleja en el documento proporcionado, donde la equidad se enfatiza como un objetivo fundamental en la implementación de prácticas empresariales y sociales.

El término "Calidad" se posiciona de manera algo aislada, lo que indica su relación con la calidad de los procesos o productos discutidos en el texto. Este aspecto resalta cómo la calidad es percibida dentro del marco de las consideraciones sociales, enfatizando su importancia en la creación de valor social y empresarial, como se observa en las prácticas evaluadas en las empresas mencionadas en el documento.

"Proceso", conectado también al nodo central, subraya que los procesos constituyen una parte significativa del análisis, enfocándose en cómo se llevan a cabo las actividades dentro de los parámetros de equidad y consideración social. Esto se alinea con las discusiones en el documento sobre cómo los procesos operativos y las decisiones de gestión en las empresas B reflejan un compromiso con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social.

Los términos "Impacto" y "Producto", agrupados juntos, sugieren una discusión sobre cómo los productos o servicios impactan las cuestiones sociales, evaluando posiblemente los efectos sociales de las iniciativas empresariales descritas en el documento, y cómo estos contribuyen a los objetivos sociales más amplios.

Finalmente, "Dar" y "Trabajador", asociados al término "social", pueden indicar una discusión sobre la contribución de los trabajadores a los objetivos sociales o cómo estos son beneficiados o afectados por políticas sociales y prácticas de equidad, destacando la relación entre empleo y responsabilidad social en las empresas analizadas.

Este análisis integral del mapa de similitud no solo refleja los términos y conexiones clave dentro del estudio, sino que también proporciona una comprensión profunda de cómo estos conceptos interactúan y coexisten dentro del contexto empresarial y social, según se evidencia en el documento revisado.

DISCUSIÓN

La presente investigación se centra en examinar las políticas empresariales que promueven la visión sostenible y la igualdad de género en emprendimientos liderados por mujeres con certificación B. Se destaca la importancia de las organizaciones en desempeñar un papel activo para lograr el desarrollo y construir sociedades equitativas. A pesar de las buenas prácticas y recomendaciones provenientes del liderazgo femenino, la inclusión se presenta como un componente clave y resistente en la mejora de la productividad. En la región latinoamericana, los niveles de progreso en igualdad de género revelan la necesidad de fortalecer las capacidades estatales para implementar efectivamente políticas empresariales.

Se menciona la coyuntura actual, donde empresas certificadas por Sistema B establecen criterios de buenas prácticas, buscando impactar económica y socialmente para influir en otros ámbitos empresariales y gubernamentales. El papel fundamental de la gestión de recursos humanos en empresas que adoptan un nuevo paradigma implica la búsqueda activa de colaboradores altamente cualificados. Aunque la gestión se ha caracterizado por acciones formales e informales, se destaca la consolidación y percepción de mujeres emprendedoras, rechazando antiguos paradigmas de liderazgo exclusivamente masculino.

La investigación se propone destacar testimonios de organizaciones lideradas por mujeres, evidenciando competencias y habilidades en emprendimientos certificados internacionalmente. Se plantea la pregunta central sobre el impacto de las políticas empresariales en emprendimientos liderados por mujeres en América Latina y el Caribe, considerando el nuevo paradigma de gestión. La metodología postpositivista, basada en la teoría fundamentada, se complementa con datos de empresas B registradas a nivel mundial.

La metodología implementada, permitió que los hallazgos sean significativos, dado que 16 empresas certificadas con origen en Chile y presencialidad en otros países de la región, gestionadas por mujeres emprendedoras abarca dimensiones interesantes que apuesta a que el estudio se siga explorando. Los resultados permiten contribuir al conocimiento sobre el liderazgo femenino emprendedor y las políticas empresariales en el nuevo paradigma de gestión del siglo XXI. Las

respuestas se obtenidas mediante un análisis hermenéutico revela tendencias, desafíos y propuestas en la gestión de empresas B lideradas por mujeres en América Latina y el Caribe

CONCLUSIONES

Este estudio ha arrojado luz sobre la importancia crucial de las políticas empresariales orientadas a la sostenibilidad y la igualdad de género en los emprendimientos liderados por mujeres en América Latina y el Caribe. La investigación revela la resistencia y la necesidad de abordar los desafíos de inclusión, destacando el papel fundamental de las empresas certificadas por Sistema B en la promoción de prácticas empresariales más equitativas y sostenibles.

La consolidación y percepción de mujeres emprendedoras en roles de liderazgo desafían los antiguos paradigmas, reconociendo la importancia de otorgar oportunidades a las mujeres en roles gerenciales. Este cambio de perspectiva se alinea con el nuevo paradigma de gestión del siglo XXI, donde la diversidad de género se considera esencial para promover la igualdad y construir entornos empresariales más inclusivos y sostenibles.

La metodología postpositivista y la investigación cualitativa han proporcionado una comprensión profunda de la realidad humana en el contexto de la gestión empresarial sostenible. Sin embargo, queda pendiente una exploración más detallada de las dinámicas específicas que influyen en la implementación efectiva de políticas empresariales para reducir las brechas de género en diferentes sectores y países de la región donde se utilizarán otros métodos.

La prospectiva investigativa sugiere la necesidad de abordar la complejidad de los desafíos de inclusión, considerando factores contextuales y culturales que puedan influir en la efectividad de las políticas empresariales. Además, sería relevante profundizar en la evaluación del impacto a largo plazo de estas políticas en la productividad y sostenibilidad de los emprendimientos liderados por mujeres.

Las implicancias de este estudio tienen un alcance significativo en el ámbito empresarial, social y gubernamental. A nivel empresarial, la evidencia de que las empresas certificadas por Sistema B ejercen influencia en la creación de entornos inclusivos y sostenibles destaca la importancia de adoptar estas prácticas y más ahora cuando están en pleno proceso de cambios en sus estándares de calidad. A nivel social, el reconocimiento y promoción del liderazgo femenino contribuyen a la construcción de una sociedad más equitativa. A nivel gubernamental, los resultados sugieren la necesidad de fortalecer las capacidades estatales para apoyar la implementación efectiva de políticas empresariales orientadas a la igualdad de género.

REFERENCIAS

ACEVEDO-DUQUE, A. *et al*. "Resilience, leadership and female entrepreneurship within the context of SMEs: evidence from Latin America". **Sustainability**, vol. 13, n. 15, 2021.

AHL, H., *et al*. "Women's contributions to rural development: implications for entrepreneurship policy". **International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research** [2023]. Disponible en: <www.esmerald.com>. Acceso en: 23/01/2024.

APARISI-TORRIJO, S.; RIBES-GINER, G. "Female entrepreneurial leadership factors". **International Entrepreneurship and Management Journal**, vol. 18, n. 4, 2022.

ARICA, R. *et al*. "Estudio Nacional sobre Emprendimiento Femenino". **Mujeres del Pacifico** [2016]. Disponible en: <www.mujeresdelpacifico.org>. Acesso em: 12/06/2024.

ATKINSON, C. L.; PENROD, C. "Empowerment or limitation? a critical exploration of american state women-owned business programs". **Public Organization Review**, vol. 22, n. 2, 2022.

BIRKS, M.; MILLS, J. **Grounded theory**: a practical guide. New York: Sage, 2015.

BULMER, E.; RIERA, M.; RODRÍGUEZ, R. "The importance of sustainable leadership amongst female managers in the Spanish logistics industry: a cultural, ethical and legal perspective". **Sustainability**, vol. 13, n. 12, 2021.

CARLSSON-KANYAMA, A.; JULIÁ, I. R.; RÖHR, U. "Unequal representation of women and men in energy company boards and management groups: are there implications for mitigation?". **Energy Policy**, vol. 38, n. 8, 2010.

CARVALHO, J. L. *et al*. "A (IN) visibilidade da pessoa LGBTQIA+ no mercado de trabalho: uma bibliometria na base de dados SCOPUS". **Asas da Palavra**, vol. 20, n. 1, 2023.

CARVALHO, J. L.; BRASILEIRO, T. S. A. "Transparency as a tool in building efficient public institutions: a bibliometric study". **International Journal of Advanced Engineering Research and Science**, vol. 9, n. 4, 2022.

COLUMBUS, A. B. *et al.* "Factors associated with the professional success of female surgical department chairs: a qualitative study". **JAMA Surgery**, vol. 155, n. 11, 2020.

DIEZ-BUSTO, E.; SANCHEZ-RUIZ, L.; FERNANDEZ-LAVIADA, A. "Protocolo: revisión sistemática de literatura sobre B-Corp". **Working Papers on Operations Management**, vol. 11, n. 1, 2020.

DIEZ-BUSTO, E.; SANCHEZ-RUIZ, L.; FERNANDEZ-LAVIADA, A. B. "Corp certification: Why? How? and What for? A questionnaire proposal". **Journal of Cleaner Production**, vol. 372, 2022.

FASOLIN, L. B. *et al*. "Características de companhias: práticas de combinação de negócios". **Revista de Contabilidade e Controladoria**, vol. 11, n. 2, 2019.

FAVIERO, C.; BARCELLOS, M. D. "Caminhando para o desenvolvimento sustentável através do movimento B: estado da arte". **Anais do Encontro Internacional Sobre Gestão Empresarial E Meio Ambiente**. São Paulo: USP, 2017.

FONSECA, L. *et al*. "Corp versus ISO 9001 and 14001 certifications: Aligned, or alternative paths, towards sustainable development?". **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, vol. 29, n. 3, 2022.

GONZÁLEZ-DÍAZ, R. R. *et al.* "Ruta de Investigación Cualitativa: naturalista. una alternativa para estudios gerenciales". **Revista de Ciencias Sociales**, vol. 27, n. 4, 2021.

GONZALEZ-DIAZ, R. R.; POLO, E. A. S. "Entrevistas Espontaneas Categoriales (EEC) para la construcción de categorías orientadoras en la investigación cualitativa". **Journal of Latin American Science**, vol. 2, 2020.

HRISTOV, I. *et al*. "The role of the environmental dimension in the performance management system: a systematic review and conceptual framework". **Journal of Cleaner Production**, vol. 293, 2021.

JOGA-ELVIRA, L. *et al*. "Pilot study of socio-emotional factors and adaptive behavior in young females with fragile X syndrome". **Child Neuropsychology**, vol. 27, n. 7, 2021.

MASI, S. *et al.* "Toward sustainable corporate behavior: the effect of the critical mass of female directors on environmental, social, and governance disclosure". **Business Strategy and the Environment**, vol. 30, n. 4, 2021.

PAELMAN, V. *et al*. "The impact of B corp certification on growth". **Sustainability**, vol. 13, n. 13, 2021.

PARSONS, R.; KRUGELL, W. "Policy uncertainty, the economy and business". **South African Journal of Economic and Management Sciences**, vol. 25, n. 1, 2022.

REICHERT, P.; BIRD, M. D.; FARBER, V. "Gender and entrepreneurial propensity: risk-taking and prosocial preferences in labour market entry decisions". **Social Enterprise Journal**, vol. 17, n. 1, 2021.

RODRIGUES, J. **O movimento B Corp**: significados, potencialidades e desafios (Tese de Mestrado em Ciências). São Paulo: USP, 2016.

RZEMIENIAK, M.; WAWER, M. "Employer Branding in the Context of the Company's Sustainable Development Strategy from the Perspective of Gender Diversity of Generation Z". **Sustainability**, vol. 13, n. 12, 2021.

SANTOS, T. L.; D'ONOFRIO, P. "¡¡¡Tajectorías de coraje!!! Mujeres en liderazgo a la luz de la teoría del techo de cristal". **Boletim De Conjuntura (BOCA)**, vol. 16, n. 48, 2023.

SIDANI, Y. M.; KONRAD, A.; KARAM, C. M. "From female leadership advantage to female leadership deficit: A developing country perspective". **Career Development International**, vol. 20, n. 3, 2015.

SIEGEL, R.; KÖNIG, C. J.; ZOBEL, Y. "Executive search consultants biases against women (or men?)". **Frontiers in Psychology**, vol. 11, 2020.

STERBENK, Y. *et al*. "Is femvertising the new greenwashing? Examining corporate commitment to gender equality". **Journal of Business Ethics**, vol. 177, 2022.

STRAUSS, A. L.; CORBIN, J. M. **Basics of qualitative research**: grounded theory procedures and techniques. New York: Sage, 1990.

STRAUSS, A. L.; CORBIN, J. M. **Basics of qualitative research**: techniques and procedures for developing grounded theory. New York: Sage, 1998.

THOMPSON, P.; STOKES, H. "Experiences of women in middle leadership – barriers and enablers". **School Leadership and Management**, vol. 43, 2023.

TOLEDO, R. L.; LORETO, M. D. S. "Aplicabilidade da constelação familiar na comarca de contagem-mg: uma visão dos operadores do direito". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 16, n. 47, 2023.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano VI | Volume 18 | Nº 54 | Boa Vista |2024

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima