

**María Luisa González Marín**  
marialg30@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-1806-0429>  
Fundación Internacional Iberoamericana –  
UNINI/México

**Marco Antonio Rojo Gutiérrez**  
marco.rojo@uni.edu.mx  
<https://orcid.org/0000-0003-4862-8780>  
Fundación Internacional Iberoamericana –  
UNINI/México

## Acciones implementadas por el sector empresarial privado de Costa Rica y su efecto en el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en 2022

Effect of actions aimed at addressing diversity, equity and inclusion carried out by private sector companies of Costa Rica to achieve Sustainable Development Goals in 2022

### RESUMEN:

La presente investigación se basa en cuáles acciones orientadas a la atención de la diversidad, equidad e inclusión realizan empresas del sector empresarial privado de Costa Rica en el 2022 y el efecto de estas en el alcance de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 4 -Educación de Calidad, 5 -Igualdad de Género, 8 -Trabajo Decente y Crecimiento Económico, 10 -Reducción de las Desigualdades y 16 -Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, planteados en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Muestra los resultados de un estudio basado en la aplicación de una metodología mixta. Consta de un análisis cuantitativo y cualitativo con el apoyo de instrumentos de recolección de datos. El instrumento utilizado para la recolección de los datos cuantitativos es un cuestionario. Los resultados obtenidos a partir del instrumento de recolección de datos sugieren que las empresas del sector empresarial privado de Costa Rica que gestionan el eje temático de diversidad, equidad e inclusión, tienen relación directa con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por la Organización de las Naciones Unidas en la Agenda 2030. Es recomendable que las empresas del sector empresarial privado, de Costa Rica realicen un minucioso trabajo que evidencie la relación que tienen sus acciones en la dimensión relacional de diversidad, equidad e inclusión, con algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta investigación ofrece un insumo para estas empresas con el fin de que evidencien la existencia de esta relación y su contribución hacia Costa Rica con el alcance de algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible.

**PALABRAS CLAVE:** Agenda 2030, Objetivos de Desarrollo Sostenible, diversidad, equidad, inclusión, metodología mixta, análisis cualitativo, análisis cuantitativo.

### ABSTRACT:

This research is based on the effect of actions aimed at addressing diversity, equity and inclusion carried out by private sector companies of Costa Rica in 2022, in the following Sustainable Development Goals: 4 -Quality Education, 5 -Gender Equality, 8 -Decent Work and Economic Growth, 10 -Reduction of Inequalities and 16 -Peace, Justice and Solid Institutions, in Costa Rica, during the year 2022 and shows the results of a study based on the application of a mixed methodology. It consists of a quantitative and qualitative analysis with the support of data collection instruments. The instrument used for the collection of quantitative data is a questionnaire. The results obtained from the data collection instrument suggest that private sector companies of Costa Rica that manage the thematic axis of diversity, equity, and inclusion, are directly related to some of the Sustainable Development Goals defined by the United Nations Organization in the 2030 Agenda. It is recommended that companies in the private sector of Costa Rica carry out a meticulous work that evidences the effect that their actions have in the relational dimension of diversity, equity, and inclusion, with the afore-mentioned Sustainable Development Goals. This research offers an-input for these companies to demonstrate the existence of this relationship and its contribution to Costa Rica with the achievement of some Sustainable Development Goals.

**KEYWORDS:** 2030 Agenda, Sustainable Development Goals, diversity, equity, inclusion, mixed methodology, qualitative analysis, quantitative analysis.

## Introducción

Costa Rica ha sido un país favorecido por su diversidad cultural. Esta característica ha facilitado su desarrollo, en parte por su presencia y amalgama de recursos étnicos y sus tradiciones. Por ejemplo, la influencia inicial de la cultura indígena y europea, seguida por la afrocaribeña y asiática, hace de Costa Rica un país variado y con un estilo propio. Justamente, los primeros trabajadores de origen chino llegaron al país en el año 1855, los cuales se convirtieron, después de los afrodescendientes, en el grupo de mayor importancia en la conformación genética de los costarricenses y actualmente, se reconocen sus aportes esenciales en la construcción de la Costa Rica del presente.

En la actualidad, cuando se trata de conocer sobre los abordajes que el sector educativo y el empresarial hacen sobre la gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión, se hace imprescindible dar una mirada a ese contexto histórico, debido a que Costa Rica se encuentra influenciada por la inversión extranjera directa, que se manifiesta en más de 300 empresas multinacionales.

Es entonces cuando se origina el interés de llevar a cabo esta investigación, la cual plantea identificar el efecto que tienen las acciones orientadas a la atención de la diversidad, equidad e inclusión que realizan empresas del sector privado de Costa Rica en los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible: 4 -Educación de Calidad, 5 -Igualdad de Género, 8 -Trabajo Decente y Crecimiento Económico, 10 -Reducción de las Desigualdades y 16 -Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, planteados en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Ciertamente, en el país ha habido un desarrollo económico enfocado en la inversión extranjera, tal y como lo afirma la siguiente cita:

Costa Rica ha construido una historia de éxito en términos de desarrollo. Dicho desarrollo se explica, en parte, por su estrategia de crecimiento orientada al exterior y apertura a la Inversión Extranjera Directa (IED). Desde el 2000, Costa Rica ha logrado diversificar su economía, tradicionalmente dependiente en actividades agrícolas, creciendo en sectores de manufacturas avanzadas y servicios empresariales, apoyado por el tratado de libre comercio con Estados Unidos (CAFTA por sus siglas en inglés), el cual permitió un mayor flujo de IED. Adicionalmente, incentivos fiscales de zonas francas en el país han logrado atraer inversión de multinacionales e impulsado por el crecimiento del sector de servicios profesionales. (Deloitte, 2021, p. 6)

La Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE, 2019) es una organización privada, apolítica, sin fines de lucro, fundada en 1982 y declarada de interés público en 1984 y en Costa Rica se encarga de promover la llegada de inversión extranjera directa al país.

Para el 2021 había atraído más de 300 empresas multinacionales en los sectores de servicios corporativos, ciencias de la vida, manufactura avanzada, manufactura liviana e industria alimentaria, lo cual genera más de 200 mil empleos directos y más de 50 mil empleos indirectos.

## Marco conceptual

La **diversidad** se entiende como todas aquellas características que nos hacen únicos; por ejemplo, por el origen étnico, género, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad y expresión de género, escolaridad, religión, experiencia laboral, perspectivas, cultura.

En la actualidad, la sociedad insiste en mostrarnos como seres más abiertos a los cambios y en el reconocimiento del pluralismo, de la heterogeneidad y de las diferencias en áreas muy diversas, que van desde la apariencia física hasta los valores.

Esta situación influye en muchos aspectos de nuestra vida, especialmente en la educación, que no puede quedar ajena a esos cambios, porque es una parte fundamental de la sociedad, ya que se constituye en un medio y una herramienta para mejorar la calidad de vida de todas personas (Cornejo-Valderrama, 2017, p. 77).

La **equidad**, considerada como la igualdad de acceso a las oportunidades, brinda diferentes niveles de apoyo para cada necesidad. “Al mismo tiempo, la comunidad internacional ha reconocido que la equidad es un principio fundamental del desarrollo. Se ha argumentado que el nuevo paradigma de desarrollo implica crecer para igualar, e igualar para crecer” (Organización de los Estados Americanos, 2016, p. 3).

Y la **inclusión**, que se refiere al sentirse respetado, valorado y apoyado, asegurando que todo individuo tenga la oportunidad de ser el/ella mismo/misma en todo momento y lugar.

La inclusión se ha convertido en una palabra común en diferentes ámbitos del desarrollo de la humanidad. A partir de la globalización todo debe estar “incluido”. Así dicha palabra se escucha en diferentes ambientes como: legislativo, salud, educación, relaciones internacionales, comunicaciones... en general, para señalar que contiene o incorpora todo lo relacionado con el tema a tratar. (Plancarte-Cansino, 2017, p. 2)

Las actividades que llevan a cabo empresas del sector privado de Costa Rica son, entre otras, experiencias informativas y formativas dirigidas a la fuerza laboral, tales como participación en eventos de promoción y adhesión a los principios inclusivos con miras a posicionarse como empresas respetuosas de la diversidad; elaboración de estadísticas que sustenten el cumplimiento de los indicadores de logro establecidos; conformación de grupos de apoyo, programas de capacitación exclusivos para mujeres tanto en áreas de tecnología como de liderazgo, programas de desarrollo para hombres, especialmente, abordajes sobre el tema de la masculinidad y el rol del hombre en la sociedad, programas de desarrollo para padres para que conozcan tendencias relacionadas con la crianza consciente de los hijos; asimismo, se llevan a cabo iniciativas para apoyar en temas relacionados con balance y equidad de género, comunidad lesbiana, gay, bisexual, transexual, intersexual, queer, asexual y más (*LGBTIQA+*) y relacionado con la inserción laboral inclusiva, en un esfuerzo por ser congruentes con la filosofía corporativa inclusiva.

Ciertamente, las empresas posicionan sus intencionalidades y ratifican su compromiso expresamente a través de su visión y misión. No obstante, dejan de lado la contextualización y la pertinencia entendidas como la comprensión de los hechos sociales, históricos, económicos y culturales que constituyen una realidad concreta.

## Muestra

Se define como muestra a la parte de la población o número de individuos a quienes se les aplican los instrumentos de medición. Según Hernández-Sampieri (2014) “un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” (p. 236). La muestra elegida para esta investigación es un subconjunto de la población anteriormente señalada.

La herramienta de medición cuantitativa, la encuesta, se aplicará en la muestra que revele la siguiente fórmula:

$$n = N * \left(\frac{z\alpha}{2}\right)^2 * p * \frac{q}{e^2} * (N - 1) + \left(\frac{z\alpha}{2}\right)^2 * p * q \quad (1)$$

*N*: Tamaño de la población

*p*: Probabilidad de éxito u ocurrencia

*Q*: Probabilidad de fracaso o no ocurrencia

*E*: Error muestral

*Z*: Valor en la curva normal estándar para un nivel de confianza determinado

Datos

*N* = 50

Probabilidad de ocurrencia (*p*) = 50%

Probabilidad de no ocurrencia (*q*) = 50%

*d* = 3%

Nivel de confianza = 95%

Se obtiene un tamaño de muestra de 47 redondeado a la unidad inferior. Se considera, además, el aspecto que tiene el investigador para seleccionar la muestra. Por ejemplo, si se tiene una población de 100

individuos habrá que tomar por lo menos el 30% para no tener menos de 30 casos, que es lo mínimo recomendado para no caer en la categoría de muestra pequeña.

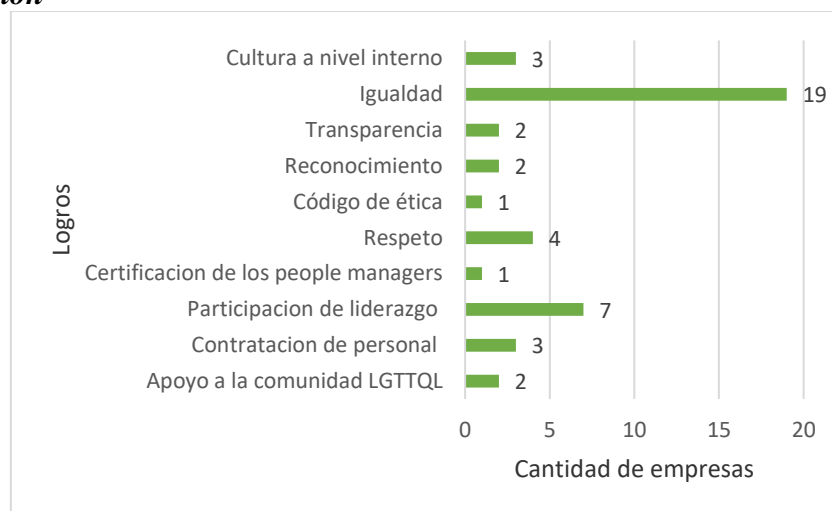
Según Arias-Gomez et al. (2016) se deben definir los criterios de inclusión que incluyen, pero no se limitan a características clínicas, demográficas, temporales y geográficas de los sujetos que componen la población de estudio y de exclusión, que incluyen características de los sujetos que pueden interferir con la calidad de los datos o la interpretación de los resultados.

## Tabulación de datos

De acuerdo con la encuesta de diversidad, equidad e inclusión aplicada a 47 empresas del sector empresarial privado de Costa Rica en el año 2022, en la que se contó con 1320 trabajadores en promedio, se presenta el siguiente análisis descriptivo de los resultados obtenidos con el fin de evaluar el impacto de la encuesta de manera general.

### Figura 1

*Logros más destacados alcanzados por las empresas mediante las acciones de diversidad, equidad e inclusión*



Fuente: Elaboración propia

La Figura 1 presenta los logros más destacados que han alcanzado las empresas mediante las acciones de diversidad, equidad e inclusión; se observa cómo sobresale el tema de la igualdad con una cantidad de 19 empresas, considerándose este entonces el logro de mayor relevancia alcanzado por las empresas.

Tabla 1

*Medidas de posición de la cantidad de empleados que laboran en las empresas encuestadas*

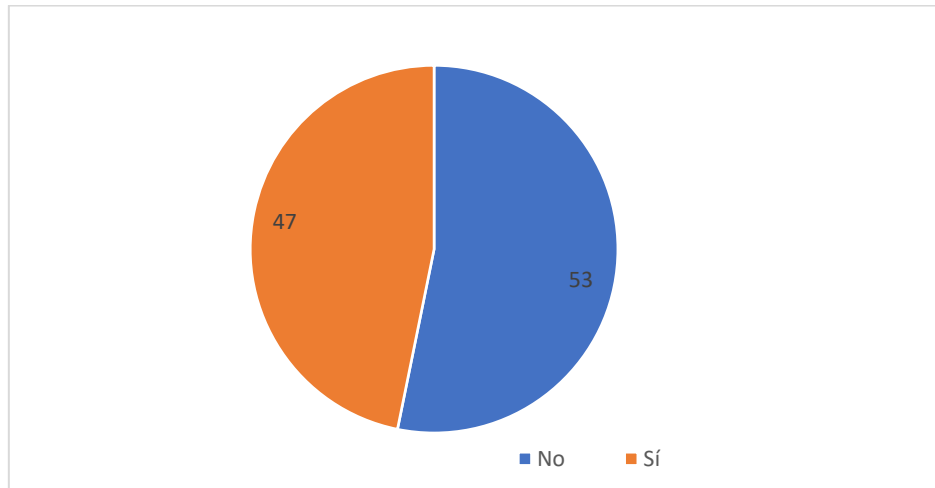
Medidas	Valor
Mínimo	3
Máximo	23000
Promedio	1320
Mediana	400
Moda	1000

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 1 muestra el análisis de la cantidad de empleados con que cuentan las empresas encuestadas. Se observa que el número de empleados va desde 3 hasta 23000, donde el promedio es de 1320 y la mediana es de 400, lo que indica que un 50% de las empresas encuestadas cuenta con menos de 400 empleados y un 50% con más de 400 empleados.

Figura 1

Capacitación interna de jóvenes y adultos en áreas técnicas y profesionales llevadas a cabo por las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

La Figura 2 presenta la distribución porcentual de las empresas que han capacitado internamente a jóvenes y adultos en áreas técnicas y profesionales. 47% de las compañías han dado capacitaciones por más de 5 años. Se observa que más del 50% no han gestionado este tipo de capacitación.

Se realizó una división por género en las categorías de hombres, mujeres y no binarios para identificar el número de jóvenes y adultos hombres, mujeres y no binarios que habían sido sujetos de esta capacitación interna en áreas técnicas y profesionales, obteniendo resultados muy similares, donde el máximo en las categorías de hombres y mujeres alcanzó los 5000 y en no binarios el máximo obtenido fue de 100. En el caso de la formación externa, se obtuvo resultados muy similares, en las que el máximo alcanzado fue de 10.000 en las categorías de hombres y mujeres y el máximo obtenido de 30 en la categoría no binaria. Este último dato sugiere que las empresas no llevan necesariamente un registro de los empleados no binarios.

En los campos STEM, según datos de la OCDE, el 84 de los adultos de 25 a 64 años con un título en ciencias naturales, matemáticas y estadística estaban empleados en 2020 de media en los países de la OCDE, y la demanda es fuerte para los que tienen un título en ingeniería o TIC, donde el empleo alcanza picos cercanos al 90%. (De las Cuevas et al., 2022)

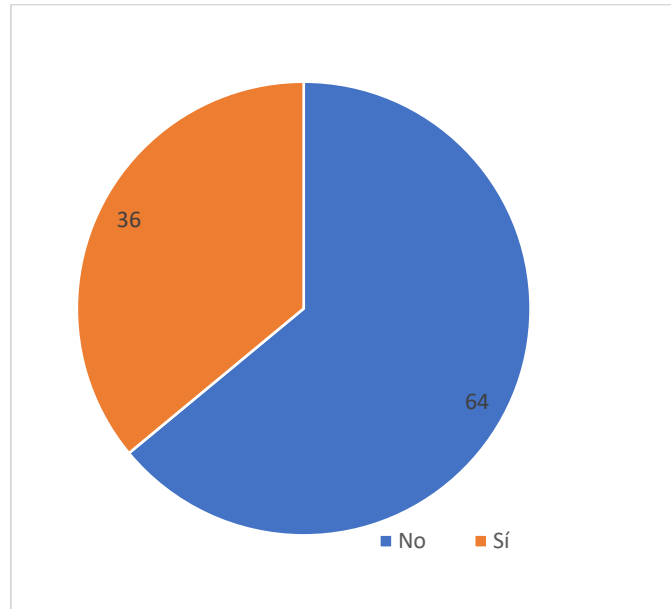
Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 – Educación de Calidad.

La Figura 3 muestra la distribución porcentual las empresas que ofrecieron capacitación externa a jóvenes y adultos en áreas técnicas y profesionales. Se destaca una fuerte representación de 64% empresas

que no ofrecieron capacitación externa a jóvenes y adultos en áreas técnicas y profesionales y, por lo tanto, un 36% que sí brindó este tipo de capacitación.

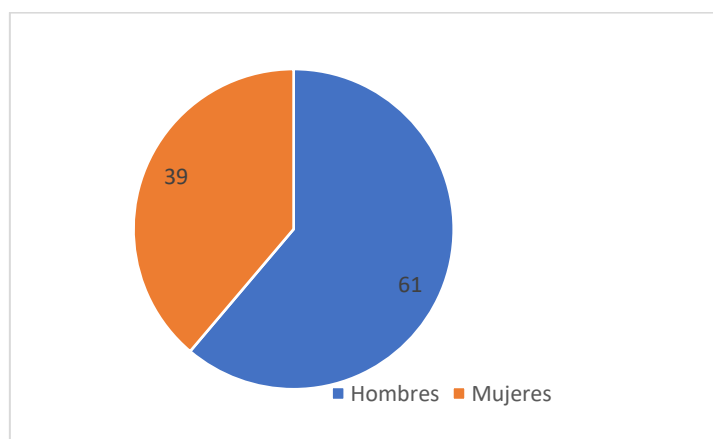
Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 – Educación de Calidad.

*Figura 3*  
*Capacitación externa a jóvenes y adultos en áreas técnicas y profesionales*



Fuente: Elaboración propia

*Figura 4*  
*Cantidad de mujeres en puestos de liderazgo en las empresas encuestadas*



Fuente: Elaboración propia

La Figura 4 presenta la distribución porcentual de género en puestos de liderazgo en las empresas encuestadas. Se observa que los hombres ocupan un mayor porcentaje con 61% en comparación con un 39% de mujeres que ocupan puestos de liderazgo en estas empresas.

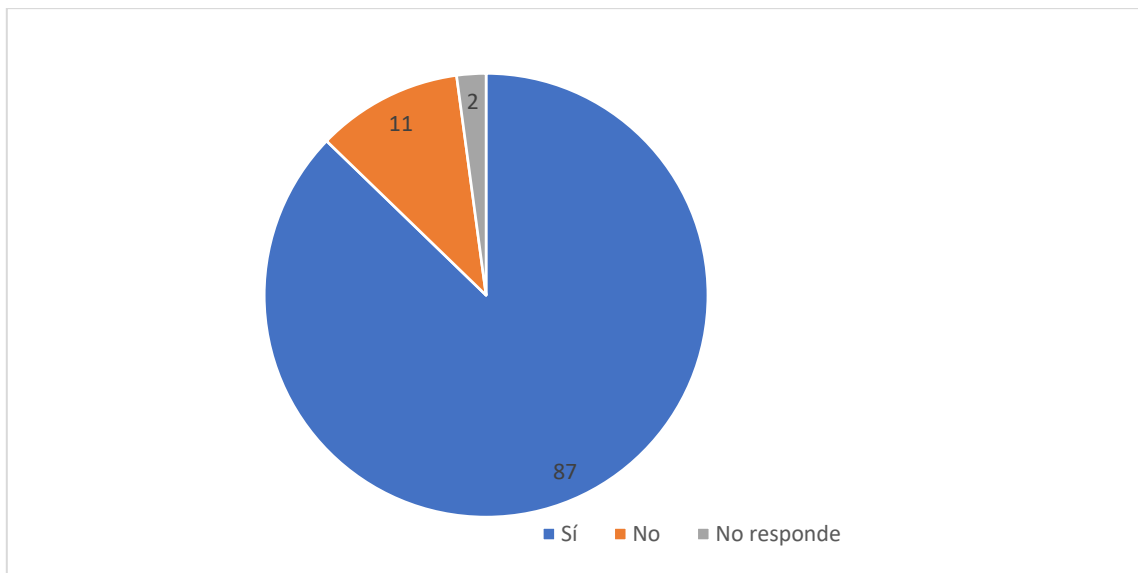
En los años 90, con la llegada de INTEL a Costa Rica, el país se catapultó hacia una transformación de su modelo económico. Por ejemplo, la fabricación de microchips fue el producto de exportación que más ganancias representó para el país, así como la exportación de servicios y tecnología avanzada, destacando el talento local que desde entonces exhibe un nivel de educación y bilingüismo del más alto nivel.

Las mujeres en la tecnología están ganando terreno a medida que la industria tecnológica -o al menos sus principales actores- avanza lenta pero firmemente en la reducción de su brecha de género, y las mujeres en el liderazgo tecnológico son las que están logrando los avances más rápidos". Deloitte Global predice que las grandes empresas tecnológicas mundiales, en promedio, alcanzarán casi el 33% de representación femenina general en sus plantillas en 2022, un poco más de 2 puntos porcentuales desde 2019. Aunque los porcentajes de mujeres en puestos técnicos y de liderazgo han tendido a ir a la zaga de la proporción general de mujeres entre 8 y 10 puntos porcentuales, son los que están aumentando más rápidamente. (Hupfer et al., 2022).

Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 – Igualdad de Género.

Figura 5

*Desarrollo de estrategias para la modernización tecnológica de las empresas encuestadas*



Fuente: Elaboración propia

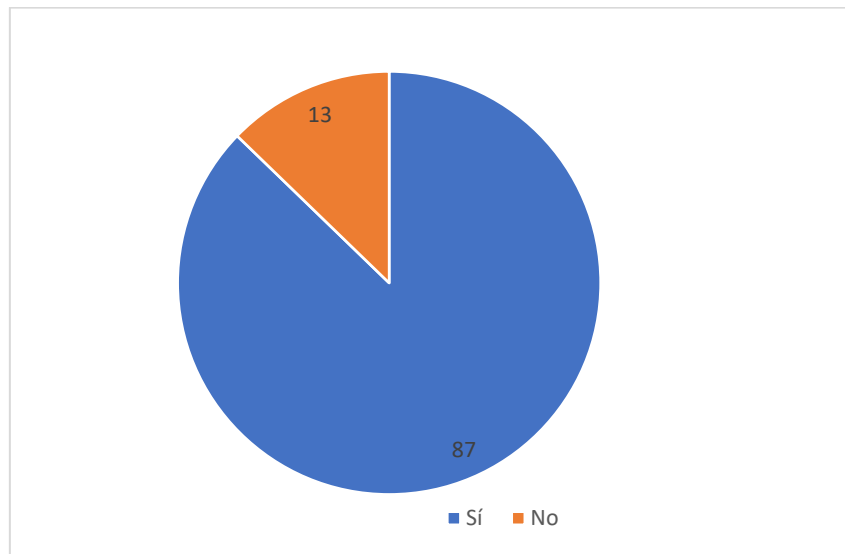
La Figura 5 presenta la distribución porcentual de las empresas encuestadas con respecto al desarrollo de estrategias para la modernización tecnológica. Se observa un porcentaje del 87% de las empresas que sí poseen estrategia para la modernización tecnológica. Cabe mencionar que hay un bajo porcentaje del 2% que no responde y un 11% que aún no posee ninguna estrategia para la modernización tecnológica.

La modernización tecnológica sitúa al país en una posición privilegiada en América Latina. La innovación seguirá siendo el objetivo más buscado por las empresas. Costa Rica ha alcanzado un 2,41% de inversión en ciencia y tecnología como porcentaje del Producto Interno Bruto -PIB- en 2022. Sin embargo, esto no es suficiente porque los porcentajes alcanzados por los países desarrollados representan un mínimo del 8%.

Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Figura 6

Implementación de programas para incentivar la innovación a nivel interno en las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

La Figura 6 presenta la distribución porcentual de las empresas encuestadas sobre la implementación de programas para incentivar la innovación a nivel interno. Se observa un alto porcentaje del 87% de empresas que afirmaron implementar programas de innovación entre sus colaboradores. Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

El aprendizaje es un proceso socialmente arraigado que sólo puede entenderse teniendo en cuenta los contextos institucionales y sociales. La innovación no se produce en el vacío y muchos factores macroeconómicos desempeñan un papel importante en los sistemas nacionales de innovación.

La perspectiva institucional hace hincapié en el papel de las instituciones en la configuración de la innovación. Por lo tanto, el marco incorpora la democracia y la libertad social porque representan el apoyo institucional formal e informal para la creación de conocimiento y el aprendizaje.

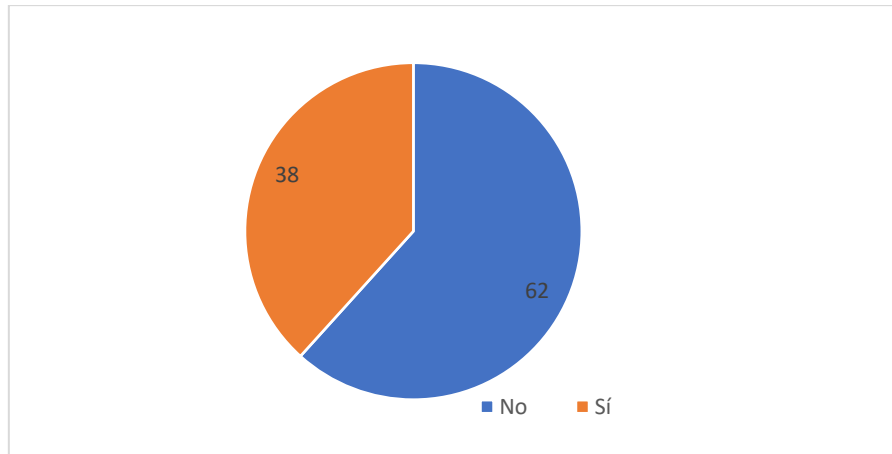
Además, los patrones de generación de innovación varían en función del entorno. La globalización ha puesto en entredicho el papel tradicional de los Estados nacionales en el apoyo a los procesos de aprendizaje. La globalización permite a un país aprender, absorber e imitar los resultados innovadores de otros países. (Lundvall, 2016; Crespo & Fernandes, 2016; Ding, 2022)

La modernización tecnológica sitúa al país en una posición privilegiada en América Latina. La innovación seguirá siendo el objetivo más buscado por las empresas.

Costa Rica ha alcanzado un 2,41% de inversión en ciencia y tecnología como porcentaje del Producto Interno Bruto -PIB- en 2022. Sin embargo, esto no es suficiente porque los porcentajes alcanzados por los países desarrollados representan un mínimo del 8%.



Figura 7  
Implementación de programas para incentivar la innovación a nivel externo de la organización

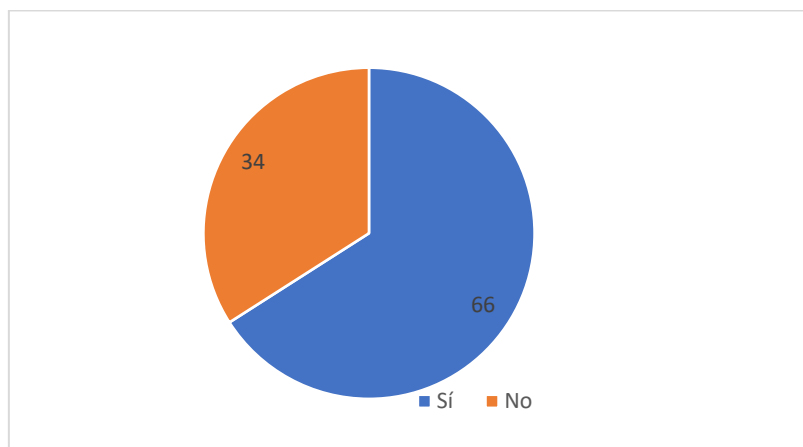


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 7 se observa que solo el 38% de las empresas encuestadas ha implementado programas para incentivar la innovación entre personas externas a la organización.

Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Figura 8  
Existencia de políticas o programas que incentiven la creatividad y la innovación

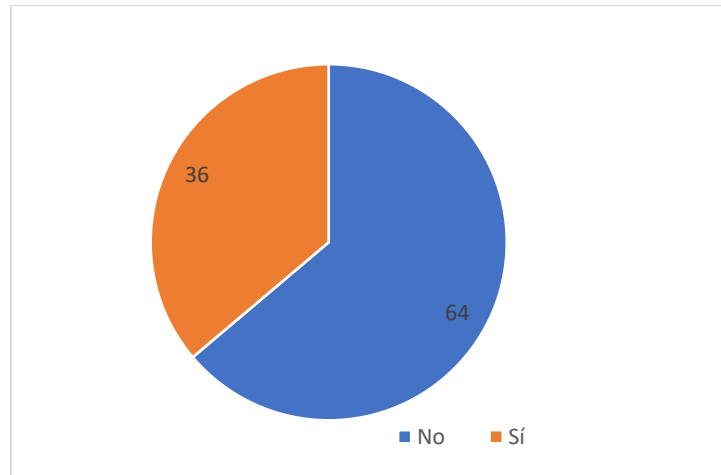


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 8 se observa una fuerte representación del 66% entre las empresas encuestadas, que afirmaron tener políticas o programas que incentivan la creatividad y la innovación. Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Figura 9

Cantidad de puestos de trabajo ocupados por personas con necesidades especiales o discapacidad en las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 9 se observa que solo el 36% de las empresas encuestadas tiene puestos de trabajo que son ocupados por personas con necesidades especiales o discapacidad.

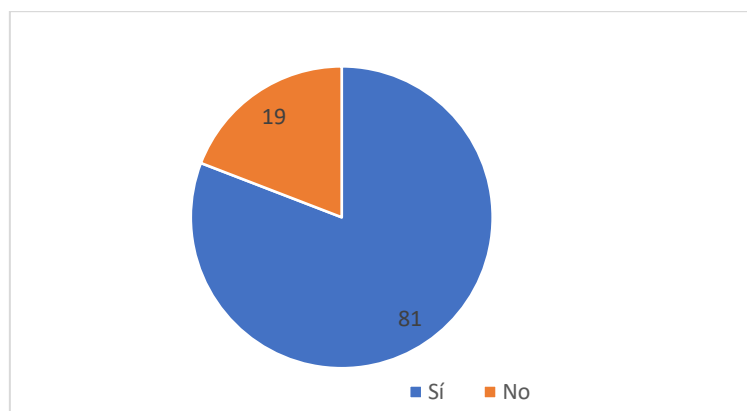
Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Para 2020, las estadísticas nacionales informan de que el 18% de los costarricenses mayores de 18 años son personas con alguna discapacidad, con el agravante de que el desempleo en este colectivo es un 60% superior al de la población general. La Ley 7600 de Costa Rica, que promueve la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, fue promulgada en 1996, pero los empleadores desconocen los beneficios de aplicarla. (Montes de oca & Andrés, 2020)

El éxito en el empleo de las personas con discapacidad (PCD) se convierte en un tema cada vez más relevante para las organizaciones de todo el mundo. Entre las principales razones se encuentran la escasez de mano de obra cualificada, el cambio demográfico en la edad que conlleva un aumento de la prevalencia de la discapacidad en las plantillas que envejecen, así como los cambios en las percepciones sociales y los marcos legislativos para promover la participación laboral de las PWD (Schloemer-Jarvis, Bader & Böhm., 2021).

Figura 10

Empresas encuestadas que tienen colaboradores entre los 15 y 24 años



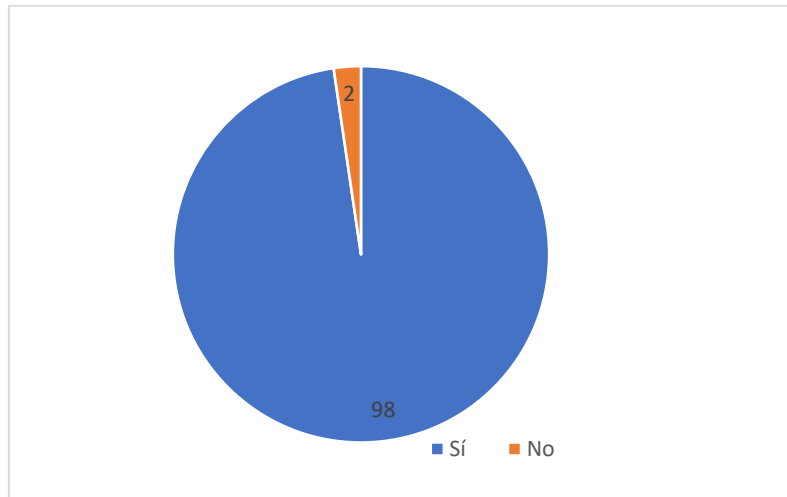
Fuente: Elaboración propia

La Figura 10 presenta la distribución porcentual de las empresas que tienen colaboradores entre los 15 y 24 años. Resulta importante observar que el 81% afirmó tener colaboradores en este rango de edad.

Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Figura 11

Capacitación para jóvenes entre los 15 y 24 años que ofrecen las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

La Figura 11 muestra que un 98% de las empresas encuestadas afirma ofrecer capacitación a los jóvenes entre los 15 y 24 años. Solamente una empresa indicó que no ofrece dicha capacitación.

Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

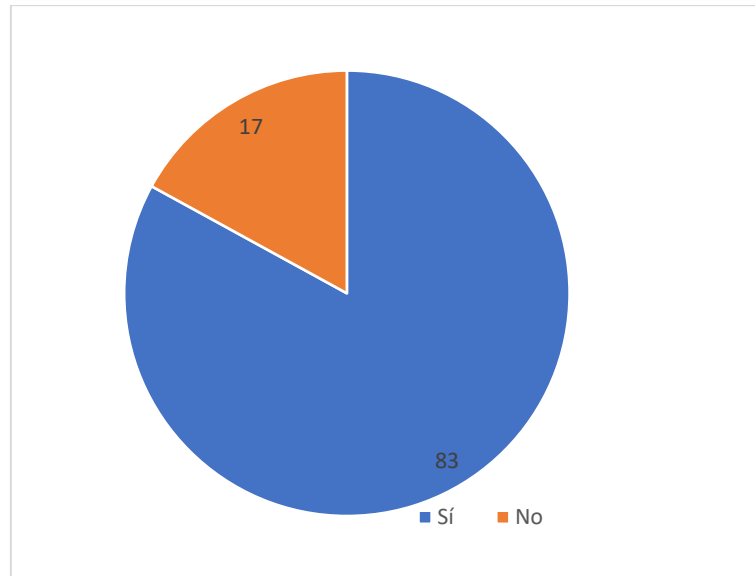
La legislación laboral costarricense, a través del Decreto No. 25715 permite, pero a la vez protege el trabajo adolescente a partir de los 15 años de edad, bajo la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Reitera la prohibición para que realicen actividades catalogadas como peligrosas, protegiendo así la reivindicación de los derechos de los trabajadores adolescentes.

Así, el empleador debe garantizar una jornada laboral que no supere las 6 horas diarias y que el adolescente asista a un centro educativo que garantice la finalización de sus estudios.

A pesar de su poder predictivo para la elección de carrera, pocas investigaciones han examinado el grado en que las aspiraciones profesionales se ajustan a las demandas laborales en el cambiante mundo del trabajo. Esto es especialmente importante para ayudar a los jóvenes a prepararse para un futuro de cambios tecnológicos y económicos. Al mismo tiempo, la automatización ha eliminado la necesidad de muchos puestos de trabajo, desplazando a trabajadores que a menudo luchan por encontrar un nuevo trabajo que aproveche su talento (Schloemer-Jarvis et al., 2021).

Figura 12

Existencia de alguna política que garantice la no discriminación en las empresas encuestadas



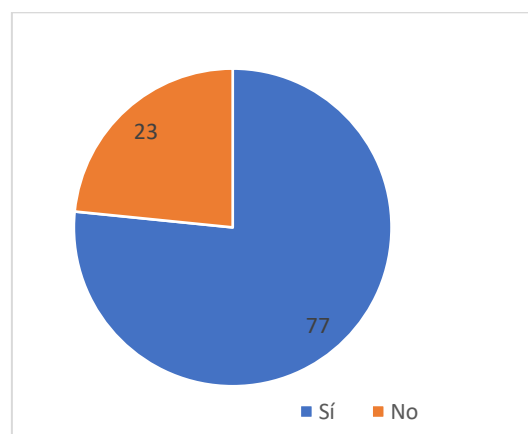
Fuente: Elaboración propia

La Figura 12 muestra una fuerte representación del 83% de las empresas encuestadas que afirman tener una política que garantiza la no discriminación.

Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 – Reducción de las Desigualdades. La no discriminación es un derecho humano fundamental. Es esencial que los trabajadores puedan elegir libremente su empleo, desarrollar plenamente su potencial y ser recompensados en función de sus méritos (International Labor Organization, 2022)..

Figura 13

Existencia de alguna política que garantice la equidad salarial entre hombres y mujeres en puestos similares en las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

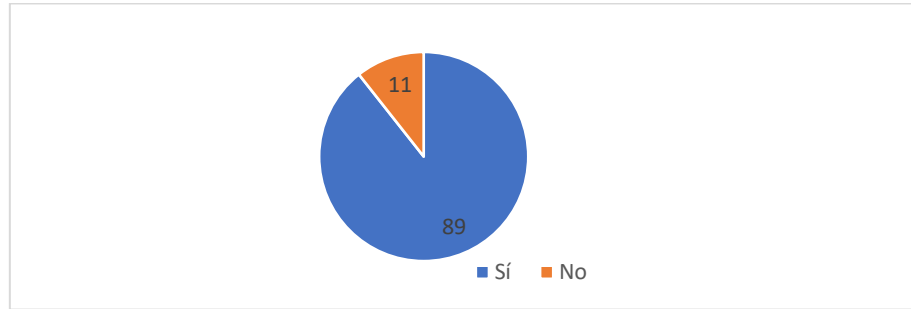
En la Figura 13 se observa que un porcentaje del 77% representa a las empresas que sí tienen o se ven a tener alguna política salarial que garantiza la equidad salarial entre hombres y mujeres en puestos similares.

Actualmente, una reforma al artículo 69 del Código de Trabajo costarricense pretende dotar de más recursos a la Inspección de Trabajo para sancionar las brechas e introduciría el concepto de igualdad salarial. Como

resultado, el país se convierte en el miembro más reciente de la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC), una alianza multilateral liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ONU Mujeres y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El país ocupa actualmente el tercer lugar en la región de América Latina con la menor brecha salarial de género. Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 - Reducir las desigualdades.

Figura 14

Existencia de un Código de ética que destaque que la corrupción y el soborno no son aceptados de ninguna manera en las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

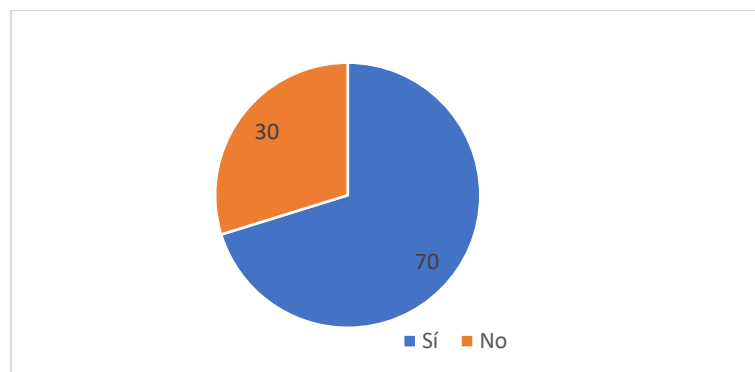
En la Figura 14 se destaca un porcentaje del 89% de las empresas encuestadas que sí tienen un Código de Ética en el cual se destaca que la corrupción y el soborno no son aceptados de ninguna manera.

Evaluar el impacto de los códigos disciplinarios y los códigos éticos en las percepciones de soborno en la administración pública de forma independiente es un primer paso importante para nuestra comprensión de la eficacia de las diferentes herramientas anticorrupción. Sin embargo, desde un punto de vista teórico, es posible que estas herramientas no influyan en el pensamiento y el comportamiento de los funcionarios de forma aislada, sino que trabajen conjuntamente. La cuestión es, por tanto, cómo interactúan entre sí para contener la corrupción en la administración pública. Según la bibliografía existente, cabe esperar que los códigos disciplinarios y los códigos deontológicos se refuercen mutuamente, en el sentido de que uno apoye y aumente las consecuencias del otro en la toma de decisiones y el comportamiento de los empleado. (Meyer-Sahling & Mikkelsen, 2022)

Esta información nos remite al Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 – Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

Figura 15

Existencia de algún programa o acciones en pro del desarrollo sostenible en las empresas encuestadas



Fuente: Elaboración propia

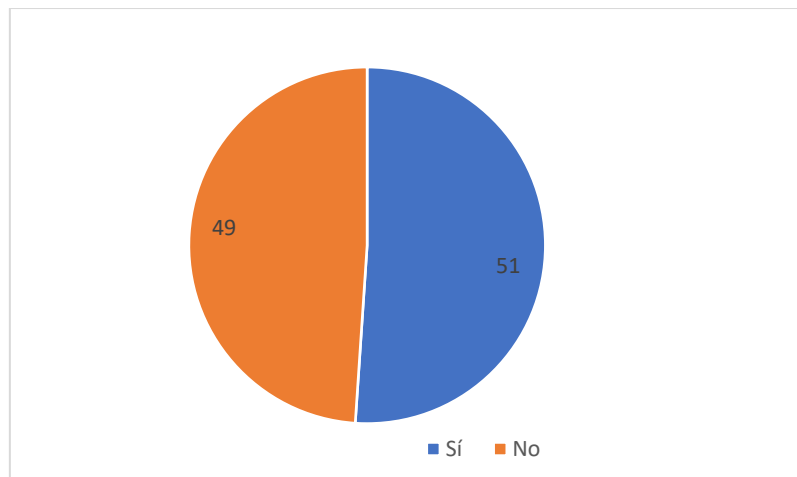
En la Figura 15 se observa un porcentaje mayor a 70% de las empresas encuetadas que afirman tener programas o acciones en pro del desarrollo sostenible.

Para abordar adecuadamente la sostenibilidad, las empresas deben salvar dos brechas críticas: En primer lugar, la "brecha saber-hacer": Según un estudio de BCG/MIT en el que participé, aunque el 90% de los ejecutivos consideran que la sostenibilidad es importante, sólo el 60% de las empresas la incorporan a su estrategia, y sólo el 25% la han incorporado a su modelo de negocio. En segundo lugar, "La brecha entre cumplimiento y ventaja competitiva": Cada vez más empresas ven la sostenibilidad como un área de ventaja competitiva, pero sigue siendo minoritaria: sólo el 24%. Sin embargo, todas las empresas necesitan cumplir la normativa. La dirección debe abordar estos temas por separado, no mezclarlos. El cumplimiento es holístico, un "deber hacer". Para obtener una ventaja competitiva, sólo cuentan algunas cuestiones materiales. Las empresas que destacan en sostenibilidad abordan ambas cuestiones. Han pasado del saber al hacer, y del cumplimiento a la ventaja competitiva. También conocen el riesgo de equivocarse. Por ejemplo, prometer y no cumplir, o abordar cuestiones materiales sin ser sólidas en el cumplimiento. (Haanaes & Olynec, 2022).

Esta información hace referencia al Objetivo de Desarrollo Sostenible 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

*Figura 16*

*Empresas que utilizan la Visión como mecanismo para ratificar su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión*

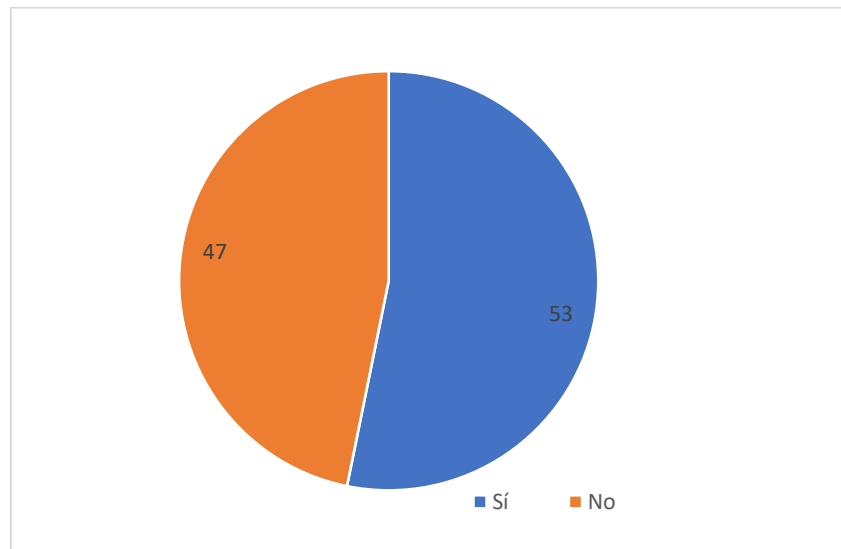


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 16 se observa una diferencia de 2% entre las empresas que utilizan la Visión como mecanismo para ratificar su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión con respecto a las empresas que no la utilizan.

Figura 17

*Empresas que utilizan la Misión como mecanismo para ratificar su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión*



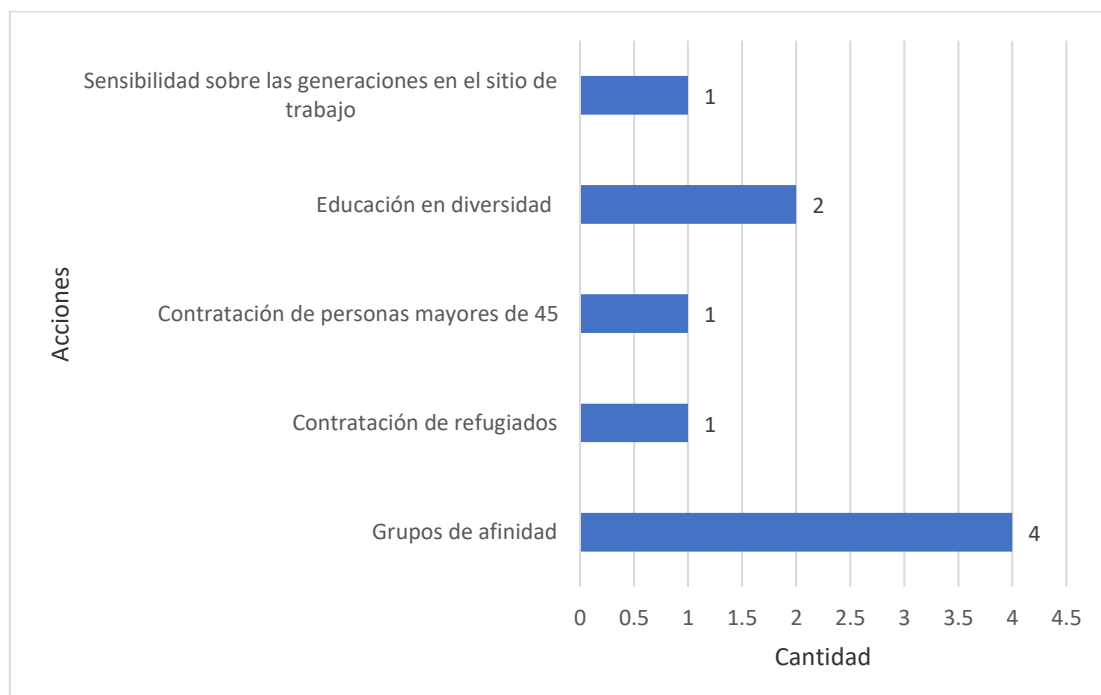
Fuente: Elaboración propia

La Figura 17 muestra que el porcentaje de empresas que utilizan la Misión como mecanismo para ratificar su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión es 6% mayor con respecto a las empresas que no utilizan la Misión como mecanismo para este objetivo.

En comparación con la Figura 16, se puede afirmar que la Misión es más utilizada por las empresas en un 4% con respecto a la Visión para ratificar este compromiso.

Figura 18

*Tipos de acciones de diversidad, equidad e inclusión en que se enfocan las empresas*



Fuente: Elaboración propia

La Figura 18 muestra la distribución de los otros tipos de acciones en que se enfocan las empresas para la diversidad, equidad e inclusión.

### Modelos de regresión

Se realizaron los siguientes modelos logísticos binarios donde la variable dependiente o variable respuesta corresponde al desarrollo del **Mecanismo para Ratificar su Compromiso con la Diversidad, Equidad e Inclusión**, por lo que se plantea un modelo logístico binario (1=Sí, 2=No) de conformidad con si la empresa desarrolla o no al menos un mecanismo. Se realizó el análisis correspondiente para

cada modelo. Para todo el análisis se consideró un nivel de significancia de 0.05 y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

*Coefficientes de regresión logística del modelo con variable dependiente VISION*

Variable	Valor del coeficiente	Desviación estándar	Valor Z	Probabilidad
Intercepto	-1.30265	1.43188	-0.91	0.363
Educación y capacitación	2.0157	0.94285	2.138	0.0325 *
Igualdad de oportunidades	-1.80687	1.4165	-1.276	0.2021
Equidad y género	2.11097	1.44239	1.464	0.1433
Comunidad LGBTQA+	-0.81525	0.68484	-1.19	0.2339
Otros	-0.05794	0.97139	-0.06	0.9524

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 2 muestra los resultados de los valores de las variables independientes, para la variable dependiente **Visión**, donde se observa que solo la variable **Educación y Capacitación** resultó ser significativa, de acuerdo con el nivel de significancia de 0.05.



Tabla 3  
Coeficientes de regresión logística del modelo con variable dependiente MISIÓN

Variable	Valor del coeficiente	Desviación estándar	Valor Z	Probabilidad
Intercepto	-1.592	1.4316	-1.112	0.2661
Educación y capacitación	2.149	0.9422	2.281	0.0226 *
Igualdad de oportunidades	-1.688	1.4169	-1.191	0.2335
Equidad y género	2.1974	1.4343	1.532	0.1255
Comunidad LGBTQA+	-0.6139	0.6879	-0.892	0.3722
Otros	-0.2655	0.9723	-0.273	0.7848

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 3, al igual que la Tabla 19, muestra que la variable **Educación y Capacitación** sobresale por ser la única variable significativa con un nivel de significancia de 0.05.

Tabla 4  
Intervalo de confianza del modelo logístico con variable dependiente VISIÓN

Variable	Límite inferior	Límite superior
Intercepto	-4.2509013	1.546
Educación y capacitación	0.3293117	4.1866175
Igualdad de oportunidades	-5.1566326	0.7688144
Equidad y género	-0.4328354	5.6142965
Comunidad LGBTQA+	-2.2233119	0.4999211
Otros	-1.9979554	1.9372974

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 4 presenta los intervalos de confianza del modelo de la variable dependiente **Visión**, donde se observa que la variable, destacada por su significancia, **Educación y Capacitación**, posee un intervalo bastante amplio de 0.3293117 a 4.1866175.

Tabla 5  
Intervalo de confianza del modelo logístico con variable dependiente **MISION**

Variable	Límite inferior	Límite superior
Intercepto	-4.549215	1.247788
Educación y capacitación	0.4649445	4.3194375
Igualdad de oportunidades	-5.0344081	0.8921737
Equidad y género	-0.3365098	5.6863157
Comunidad LGBTQA+	-2.0216085	0.7161541
Otros	-2.2096838	1.7306603

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 5 presenta los intervalos de confianza del modelo de la variable dependiente **Misión**, donde se observan intervalos con bastante amplitud.

Tabla 61  
Odds de las variables independientes con respecto a los modelos según su variable dependiente

Variable	Modelo I	Modelo II	Modelo III	Modelo IV	Modelo V	Modelo VI
Intercepto	0.27	0.20	0.06	2.03	0.08	0.09
Educación y capacitación	7.51	8.58	7.31	1.58	37.91	4.59
Igualdad de oportunidades	0.16	0.18	0.60	1.07	0.17	3.27
Equidad y género	8.26	9.00	14.07	1.14	27.69	0.33
Comunidad LGBTQA+	0.44	0.54	2.37	1.41	1.10	0.91
Otros	0.94	0.77	24431894.79	24397714.06	1.03	6.23

Fuente: Elaboración propia

**Notas:**

- Modelo I: corresponde al modelo con variable dependiente **Visión**
- Modelo II: corresponde al modelo con variable dependiente **Misión**

- Modelo III: corresponde al modelo con variable dependiente **Objetivos Corporativos**
- Modelo IV: corresponde al modelo con variable dependiente **Valores Corporativos**
- Modelo V: corresponde al modelo con variable dependiente **Estrategia Corporativa**
- Modelo VI: corresponde al modelo con variable dependiente **Otros**

La Tabla 6 muestra los resultados de los odds de las variables independientes para cada modelo según su variable independiente. Se observa que, de acuerdo con las variables significativas, el Modelo V que corresponde al modelo con variable dependiente Estrategia Corporativa, la variable Educación y Capacitación presenta el odds más grande de 37.91 lo que significa que por cada unidad que se incrementa la variable Educación y Capacitación, los odds de la variable Estrategia Corporativa se incrementan en promedio en 37.91 unidades.

De la misma manera, para el Modelo III que corresponde al modelo de variable dependiente Objetivos Corporativos y para el Modelo IV con la variable dependiente Valores Corporativos se observa que la variable independiente Otros, poseen odds bastante grandes.

Tabla 7  
Coeficientes de regresión logística del modelo con variable dependiente VISION

Variable	Valor del coeficiente	Desviación estándar	Valor Z	Probabilidad
Intercepto	0.5628	3.2983	0.1710	0.8645
Capacitación interna	-1.5106	0.9912	-1.5240	0.1275
Capacitación externa	-0.5911	1.1333	-0.5220	0.602
Mujeres en liderazgo	-0.1926	0.1119	-1.7210	0.0852
Hombres en liderazgo	0.1101	0.0645	1.7070	0.0879
Modernización tecnológica	-2.8478	1.9147	-1.4870	0.1369
Innovación interna	0.5422	1.9127	0.2830	0.7768
Innovación externa	1.8007	1.0082	1.7860	0.0741
Política de creatividad e innovación	-0.0169	1.1138	-0.0150	0.9879
Personas con discapacidad	-0.7462	0.9014	-0.8280	0.4077
Colaboradores jóvenes	2.8990	1.4288	2.0290	0.0425 *
Política de no discriminación	-2.5958	2.4766	-1.0480	0.2946
Política de equidad salarial	2.9559	1.4193	2.0830	0.0373 *
Código de ética	-1.0333	1.6229	-0.6370	0.5243
Programa de desarrollo sostenible	1.5123	1.1060	1.3670	0.1715

Fuente: Elaboración propia

**Notas:**

- Modelo I: corresponde al modelo con variable dependiente **Visión**
- Modelo II: corresponde al modelo con variable dependiente **Misión**
- Modelo III: corresponde al modelo con variable dependiente **Objetivos Corporativos**
- Modelo IV: corresponde al modelo con variable dependiente **Valores Corporativos**
- Modelo V: corresponde al modelo con variable dependiente **Estrategia Corporativa**
- Modelo VI: corresponde al modelo con variable dependiente **Otros**

De acuerdo con la Tabla 7, se observa que para el modelo con variable dependiente **Visión**, las variables significativas fueron **Colaboradores Jóvenes y Política de Equidad Salarial**.

Tabla 8  
Coeficientes de regresión logística del modelo con variable dependiente *MISION*

Variable	Valor del coeficiente	Desviación estándar	Valor Z	Probabilidad
Intercepto	0.5225	2.9856	0.1750	0.8611
Capacitación interna	-0.7329	0.9040	-0.8110	0.4175
Capacitación externa	-1.2053	1.1357	-1.0610	0.2886
Mujeres en liderazgo	-0.1707	0.1119	-1.5260	0.1271
Hombres en liderazgo	0.0977	0.0651	1.5000	0.1336
Modernización tecnológica	-2.4490	1.8329	-1.3360	0.1815
Innovación interna	0.6925	1.8802	0.3680	0.7127
Innovación externa	1.7237	1.0151	1.6980	0.0895
Política de creatividad e innovación	0.2789	1.0522	0.2650	0.7910
Personas con discapacidad	-0.1718	0.8635	-0.1990	0.8423
Colaboradores jóvenes	2.4605	1.3462	1.8280	0.0676
Política de no discriminación	-2.3085	2.1215	-1.0880	0.2765
Política de equidad salarial	2.7692	1.3536	2.0460	0.0408 *
Código de ética	-1.0439	1.6066	-0.6500	0.5158
Programa de desarrollo sostenible	0.5872	0.9909	0.5930	0.5535

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 8 muestra que para el modelo con variable dependiente **Misión**, solo la variable **Política de Equidad Salarial** fue significativa con un nivel de significancia de 0.05.

*Tabla 9*

*Odds de las variables independientes con respecto a los modelos según su variable dependiente*

Variable	Modelo					
	Modelo I	II	Modelo III	Modelo IV	Modelo V	Modelo VI
Intercepto	1.8	1.7	1.1	0.2	81249030113294.2	0.0
Capacitación interna	0.2	0.5	0.2	0.1	0.4	0.3
Capacitación externa	0.6	0.3	0.4	2.8	0.5	0.4
Mujeres en liderazgo	0.8	0.8	1.0	1.2	0.9	1.0
Hombres en liderazgo	1.1	1.1	1.0	0.9	1.0	1.0
Modernización tecnológica	0.1	0.1	0.3	1.4	0.0	0.2
Innovación interna	1.7	2.0	3.8	3922519445.6	0.0	0.3
Innovación externa	6.1	5.6	0.8	0.0	1.7	1.9
Política de creatividad e innovación	1.0	1.3	0.0	0.1	0.3	0.3
Personas con discapacidad	0.5	0.8	0.6	8.7	0.7	1.5
Colaboradores jóvenes	18.2	11.7	2.7	1.4	9.4	1.1
Política de no discriminación	0.1	0.1	1.3	1.4	522674783.6	0.1
Política de equidad salarial	19.2	15.9	2.6	2.0	0.0	25.0
Código de ética	0.4	0.4	340555954.3	4.0	2.8	72819912.6
Programa de desarrollo sostenible	4.5	1.8	0.5	0.8	1.4	0.3

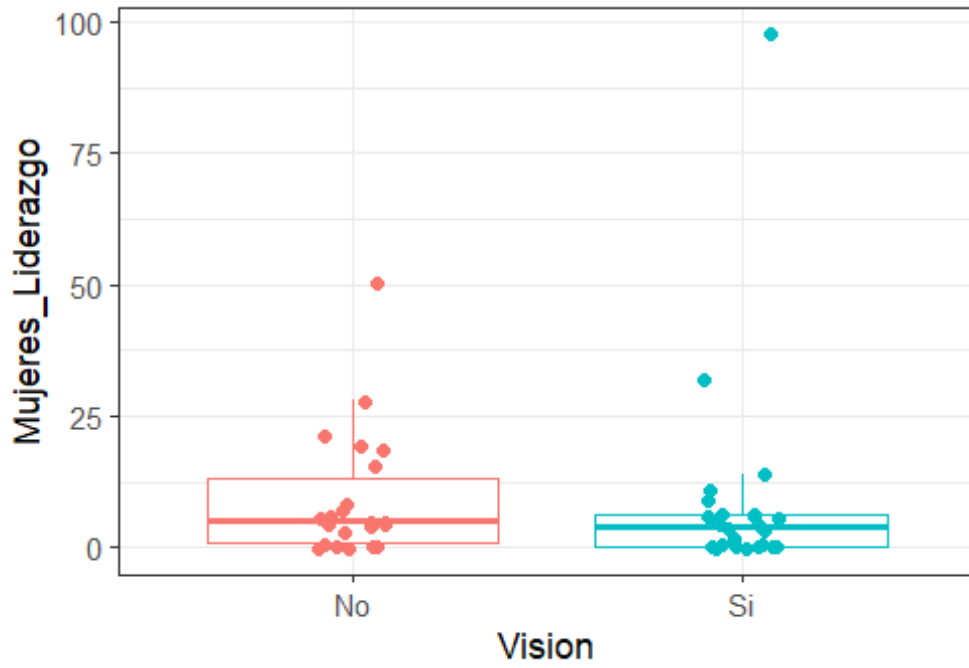
Fuente: Elaboración propia

La Tabla 9 muestra los resultados de los odds de las variables independientes para cada modelo según su variable independiente, donde se observa que, de acuerdo con las variables significativas, el Modelo VI que corresponde al modelo con variable dependiente Otros, la variable Código de Ética presenta el odds más grande de 71819912.6

Esto significa que, por cada unidad que se incrementa la variable Código de Ética, los odds de la variable Otros se incrementan en promedio en 7181992.6 unidades. Se considera que, para esta segunda sección de modelos, se presentan muchos odds con valores considerablemente grandes.

Figura 19

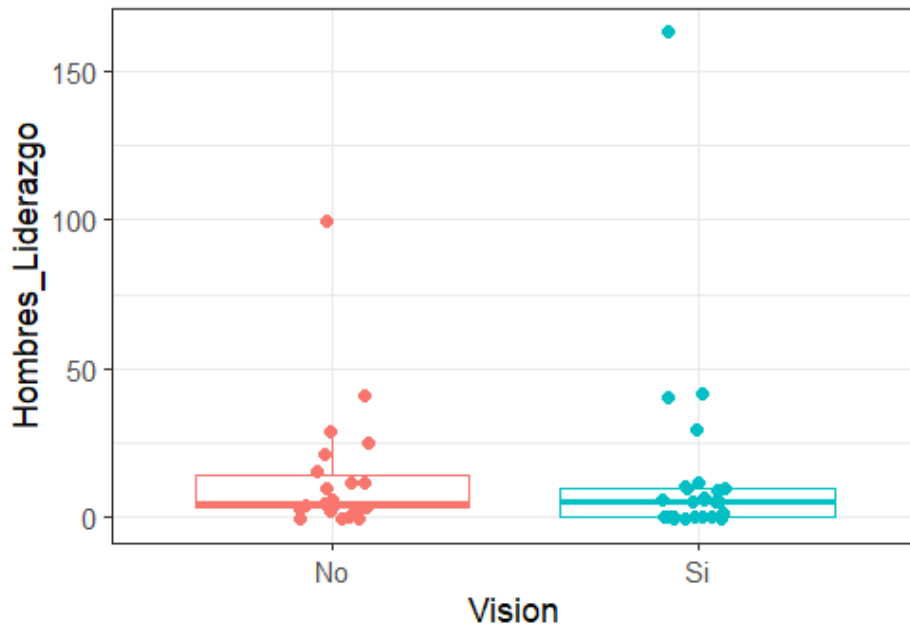
Relación de la cantidad de Mujeres en Puestos de Liderazgo de acuerdo con el mecanismo de VISION



Fuente: Elaboración propia

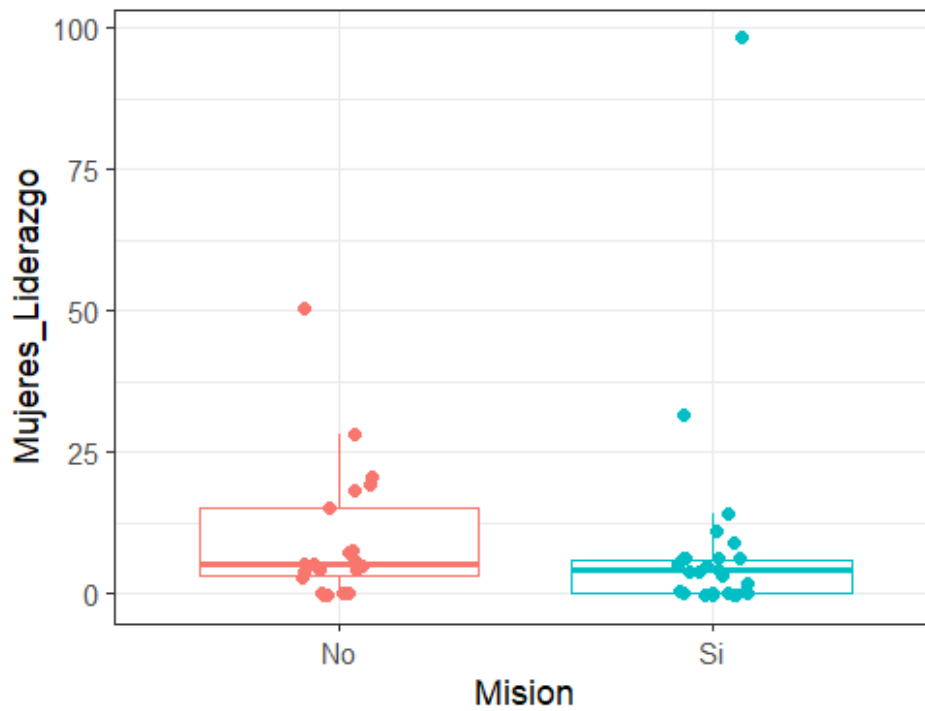
Figura 20

Relación de la cantidad de Hombres en Puestos de Liderazgo de acuerdo con el mecanismo de VISION



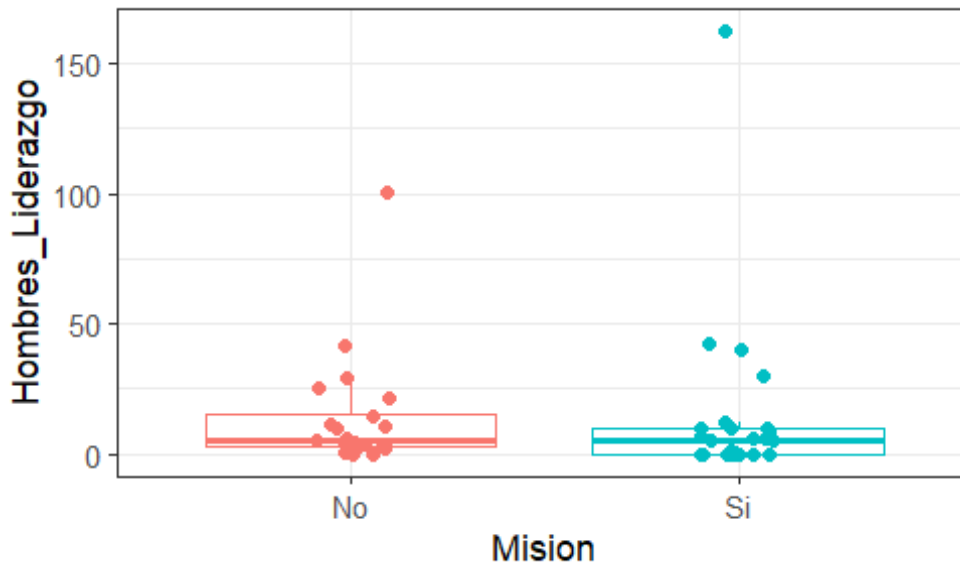
Fuente: Elaboración propia

Figura 21  
Relación de la cantidad de mujeres en liderazgo de acuerdo con el mecanismo de MISION



Fuente: Elaboración propia

Figura 22  
Relación de la cantidad de hombres en liderazgo de acuerdo con el mecanismo de MISION



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la Figura 19, se observa que puede existir una diferencia en la **Cantidad de Mujeres en Puestos de Liderazgo** con respecto a si la empresa desarrolla el mecanismo de **Visión** o no lo desarrolla; además, se observa que para la categoría **Sí**, existe un valor extremo, lo que significa que existe una empresa con una cantidad muy diferente o distante de las demás empresas.

Con respecto a la Figura 20, se observa que parece existir una diferencia entre la **Cantidad de Hombres en Puestos de Liderazgo** con respecto a si la empresa desarrolla o no el mecanismo de **Visión**. Al igual que se muestra en la Figura 19, la categoría **Sí** parece presentar un valor extremo.

La Figura 21 muestra que parece existir una diferencia en la **Cantidad de Mujeres en Puestos de Liderazgo** con respecto a si la empresa desarrolla el mecanismo de **Misión**.

En esta Figura se observan en la categoría **Sí**, dos valores extremos con respecto al comportamiento de los otros valores.

De acuerdo con la Figura 22, se observa una leve diferencia entre la cantidad de **Hombres en Puestos de Liderazgo** con respecto a si la empresa desarrolla el mecanismo de **Misión**.

Cada variable independiente se vinculó con alguno de los 5 ODS seleccionados para esta investigación. Seguidamente se enlistan las variables independientes:

Capacitación externa jóvenes y adultos

Número de mujeres en liderazgo

Número de hombres en liderazgo

Modernización tecnológica

Innovación área interna

Innovación área externa

Política creatividad innovación

Personas con discapacidad

Empleados jóvenes (15 y 24 años)

Política no discriminación

Política equidad salarial

Código de ética

Programa desarrollo sostenible

Las variables dependientes permitieron identificar si estos eran mecanismos que la empresa desarrollaba para ratificar su compromiso con la diversidad, equidad e inclusión.

Visión

Misión

Objetivos Corporativos

Valores Corporativos

Estrategia Corporativa

Otros



## Conclusión

Los resultados mostraron que mayoritariamente las mujeres que co-lideran las acciones de diversidad, equidad e inclusión en las 47 empresas encuestadas son también personas con gran experiencia empresarial liderando cargos de alto nivel jerárquico en los Departamentos de Recursos Humanos de estos lugares.

Además, Costa Rica y Estados Unidos son los países donde se ubican la mayoría de las sedes de las empresas encuestadas y la mayoría de ellas tienen más de cinco años operando en el país. El estudio revela que la "igualdad" ha sido el logro más significativo alcanzado por estas empresas en su gestión de la diversidad, la equidad y la inclusión.

4.1. Se formularon cuatro preguntas específicas para medir el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4: Educación de calidad

a. Las empresas ofrecieron formación interna en áreas técnicas y profesionales a jóvenes y adultos.

b. En cuanto a la división género (hombres, mujeres, no binario) relacionada con la formación interna, las empresas no llevan necesariamente un registro de los empleados no binarios.

c. Las empresas no ofrecen formación externa en áreas técnicas y profesionales a jóvenes y adultos. El enfoque de la formación es interno a la empresa y no externo. Las empresas que sí la imparten lo hacen desde hace más de 3 años.

d. La implementación de estrategias para desarrollar habilidades de emprendimiento de forma externa por parte de las empresas no son una prioridad para el sector empresarial privado en Costa Rica. Así mismo, el 68% de las empresas no implementan estrategias para desarrollar habilidades emprendedoras internamente por parte de las empresas. Este resultado ratifica que lógicamente las habilidades emprendedoras provocarían en algún momento una fuga de talentos.

4.2. Objetivo de Desarrollo Sostenible 5: Igualdad de género

a. Número de mujeres en puestos de liderazgo.

El resultado indicó que el 39% de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres. El número medio de mujeres en estos puestos fue de 12. Asimismo, también se realizó una división por género para identificar el número de hombres, mujeres y no binarios que ocupan puestos de liderazgo en estas empresas. Los resultados corroboran que la mayoría de los hombres ocupan puestos de liderazgo en las empresas encuestadas, alcanzando el 61%. La media de hombres que ocupan dichos puestos es de 19. En cuanto a las personas no binarias que ocupan puestos de liderazgo, la cifra obtenida fue de 1. Esta última cifra sugiere que las empresas no llevan necesariamente un registro de los empleados no binarios.

b. De igual forma, la contribución del sector empresarial privado en Costa Rica a este ODS presenta un reto moderado en la medida en que existe una clara diferenciación en cuanto al número de mujeres en puestos de liderazgo en comparación con el número de hombres que ocupan dichos puestos en estas empresas.

4.3. Objetivo de Desarrollo Sostenible 8: Trabajo decente y crecimiento económico

a. Desarrollo de estrategias de modernización tecnológica.

El resultado indicó que el 87% de las empresas encuestadas cuentan con estrategias de modernización tecnológica.

b. Implementación de programas de fomento a la innovación a nivel interno.

El 87% de las empresas afirma haber implementado o estar implementando programas para incentivar la innovación internamente. En el 2021, Costa Rica ocupó el puesto 56 a nivel mundial y el 3 en América Latina en la 13ª edición del Índice Global de Innovación, lo que confirma el alto porcentaje de respuestas afirmativas a esta pregunta.

c. Implementación de programas para incentivar la innovación de forma externa.

Sólo el 38% de las empresas encuestadas afirma haber implementado o estar implementando programas de fomento a la innovación enfocados a personas externas a la organización.

d. Existencia de políticas o programas que fomenten la creatividad y la innovación.

El 66% de las empresas encuestadas responde afirmativamente a la pregunta de disponer de políticas o programas que fomenten la creatividad y la innovación.

e. Número de puestos ocupados por personas con necesidades especiales o discapacidad.

El 36% de las empresas encuestadas respondieron afirmativamente. 4 es el número medio de personas con necesidades especiales o discapacidad que ocupan un puesto en estas empresas, el porcentaje mencionado anteriormente está representado en 12 de las empresas encuestadas.

f. 81% Empresas que emplean personas entre 15 y 24 años.

Para 2022, la tasa de desempleo juvenil en Costa Rica alcanzó 34,2%, ubicando al país con la cifra más alta de América Latina y por encima del promedio regional de 17,6% (OIT, septiembre 2022).

g. Puestos ocupados por personas entre 15 y 24 años.

Las empresas reportaron que estas personas ocupan una amplia variedad de puestos, incluyendo pasantías y, en cifras muy similares, puestos operativos, lo que resalta el hecho de que no necesariamente se trata de puestos calificados o semicalificados, especialmente cuando las ocupaciones calificadas o especializadas podrían ofrecerse a partir de los 18 años, que es la mayoría de edad en Costa Rica.

h. Formación de jóvenes entre 15 y 24 años.

El 98% de las empresas respondieron que contratan personas entre 15 y 24 años, por lo que estas contrataciones están orientadas a ofrecer puestos operativos o pasantías para preparar a estas personas y accedan a mejores oportunidades laborales.

El país ha diseñado una ruta evolutiva en su modelo económico que le ha permitido migrar de procesos intensivos en mano de obra a procesos intensivos en conocimiento ofreciendo mejores oportunidades laborales para el talento nacional. Los esfuerzos concretos para capacitar a los jóvenes entre 15 y 24 años demuestran el camino correcto. Las empresas les ofrecen trabajo digno para buscar un nivel de desarrollo económico sostenible para el país

#### 4.4. Objetivo de Desarrollo Sostenible 10: Reducción de las desigualdades

a. Existencia de una política de apoyo a la no discriminación.

El alto porcentaje obtenido (96%) confirma que las empresas encuestadas tienen una política que apoya la no discriminación.

b. La existencia de una política que garantice la no discriminación. En esta pregunta, el porcentaje es inferior al de la pregunta anterior, alcanzando el 83%. Esta diferencia sugiere que a nivel de acción, la empresa no necesariamente tiene la fuerza internamente, sino que sólo cuenta con el documento.

c. Disponer de una política que garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres en puestos similares. El 77% de las empresas cuentan con estas políticas. Por un lado, no es común encontrar diferencias salariales entre hombres y mujeres en puestos similares en el sector privado en Costa Rica, por otro lado, estas acciones son contrarias a lo que sucede en el sector público.

En conclusión, la contribución del sector empresarial privado costarricense a este ODS presenta un reto importante, a pesar de los esfuerzos encaminados a erradicar la brecha salarial. La llegada de empresas multinacionales al país entre 2001 y 2019 ha contribuido significativamente a mejorar las oportunidades de inserción laboral de las mujeres. Estas medidas facilitan su acceso a empleos de mejor calidad.

Es innegable la existencia de discriminación salarial de género, especialmente en el sector público costarricense. Los estereotipos de género y las normas sociales discriminatorias dominan el mercado. Por ejemplo, la feminización de ciertos roles sociales, como el cuidado de niños y ancianos, concebido como una cuestión de transferencia social, aliena a las mujeres y frena el progreso y la eliminación de esta brecha.

#### 4.5. Objetivo de Desarrollo Sostenible 16: Paz, justicia e instituciones sólidas

a. La existencia de un código ético subraya que la corrupción y el soborno no son aceptables. El 89% de las empresas encuestadas tienen un código ético. Este documento se encuentra sobre todo en las empresas multinacionales, pero no todas las empresas del sector privado tienen uno. Sin embargo, este conjunto de normas y valores, cuya finalidad es regular el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo, es también una gran herramienta para ayudarles y orientarles, ya que define los principios morales que regulan el ejercicio de sus actividades.

b. Existencia de algún programa o acciones a favor del desarrollo sustentable. Se obtuvo una respuesta afirmativa del 70% de las empresas encuestadas, las cuales manifestaron que cuentan con algún programa o realizan acciones a favor del desarrollo sustentable.

En conclusión, se están llevando a cabo múltiples esfuerzos a nivel gubernamental y privado; sin embargo, la pandemia de COVID-19 representó un apagón en todas las esferas sociales de todos los países y ha retrasado significativamente el progreso y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El crecimiento económico inclusivo es una prioridad nacional. Debe ser el camino que todos persigamos a nivel privado y público. La sociedad civil juega un papel relevante y sólo la conjunción de estos tres ejes hará posible avances tangibles para el país. Se espera que el país muestre un mejor posicionamiento relativo de acuerdo a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

El sector empresarial privado de Costa Rica es clave para este progreso. Convertirse en una empresa exitosa requiere de una combinación de factores que van desde ratificar a través de su Visión, Misión, Valores, Objetivos Corporativos y Estrategia Empresarial, hasta su compromiso por crear las bases para competir éticamente en el mercado y demostrar su búsqueda de diversidad, equidad e inclusión.

Educar y formar, ofrecer igualdad de oportunidades, garantizar la equidad de género, buscar oportunidades laborales para personas con necesidades especiales/discapacidades y apoyar a la comunidad LGBTIQ+ son algunas de las áreas en las que debe centrarse una empresa de éxito. Queda mucho por hacer, porque si nos remitimos al lema de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, "que nadie se quede atrás", es el reto por perseguir.

La revisión de los modelos de regresión revela que muchos modelos iniciales, tras aplicar el método de regresión logística binaria hacia atrás con el criterio de razón de verosimilitud (LR), resultan ser muy parsimoniosos; es decir, incorporan pocas variables, teniendo en cuenta que, además, los modelos iniciales

mostraban pocas variables significativas. Las variables independientes y dependientes muestran que las empresas encuestadas utilizan algunos mecanismos para ratificar su compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión

## Referencias bibliográficas:

- Aileen Schloemer-Jarvis, Benjamin Bader & Stephan A. Böhm. (2021). The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33 (1)
- Arias-Gomez, J., Villasis-Keever, M. A. y Miranda-Navales, M. G. (2016). The Research protocol III. Study population. *Revista Alerg.* 63 (2), 201-206.
- Canossa Montes de oca & Héctor Andrés. (2020). Challenges for the labor inclusion of persons with disabilities in Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25 (58), 50-68. <http://dx.doi.org/10.15359/eys.25/58.4>
- Cornejo-Valderrama, C.(2017). Educational Response in the Attention to Diversity from the Perspective of Support Professionals. *Revista Colombiana de Educación.* (73). doi: 10.17227/01203916.73rce75.9.
- Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo. (2019). Agencia Costarricense para la Promoción de las Inversiones, *Visión Estratégica 2019-2022.*
- Código de Trabajo actualizado con la reforma procesal laboral. (1943) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Costa Rica.
- Deloitte Global. (2021). *Impact Report 2021.*
- De las Cuevas, Paloma, Maribel García-Arenas, & Nuria Rico. (2022). "Why Not STEM? A Study Case on the Influence of Gender Factors on Students' Higher Education Choice" *Mathematics* 10, (2) 239. <https://doi.org/10.3390/math10020239>
- Fernandes, N. C., & Fernandes, C. C. (2016). Global innovation index: Moving beyond the absolute value of ranking with a fuzzy-set analysis. *Journal of Business Research*, 69, (11), 5265-5271. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.123>
- Haanaes, K. & Olyneec, H. (2022). Why all businesses should embrace sustainability. IMD. [www.imd.org](http://www.imd.org)
- Haien Ding. (2022). What kinds of countries have better innovation performance?—A country-level fsQCA and NCA study, *Journal of Innovation & Knowledge*, 7 (4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100215>
- Hupfer, S., Mazumder, S. & Crossan, G. (2022). Women in tech are cracking the industry's glass ceiling, achieving double-digit gains in leadership roles. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/uk/en/insights/industry/technology/women-tech-leadership.html>
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw-hill interamericana editores.
- International Labor Organization. (2022). Business, Non-discrimination and Equality. [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm)
- Meyer-Sahling, J.-H., & Mikkelsen, K. S. (2022). Codes of Ethics, Disciplinary Codes, and the Effectiveness of Anti-Corruption Frameworks: Evidence from a Survey of Civil Servants in Poland. *Review of Public Personnel Administration*, 42 (1), 142–164. <https://doi.org/10.1177/0734371X20949420>
- Lundvall, B. (2016). *The Learning Economy and the Economics of Hope.* Anthem Press.
- Organización de los Estados Americanos. (2016). *Informe de la Asamblea General.* [https://www.oas.org/es/centro\\_informacion/informe\\_anual.asp](https://www.oas.org/es/centro_informacion/informe_anual.asp)
- Plancarte-Cansino, P. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*, (2).