



Estudio muestra que en casi el 50% de los directorios de las empresas de América Latina ya hay más de una mujer

Solo en el 22% de las mesas de los gobiernos corporativos de la región no hay mujeres y en el 31% hay al menos una, según la última Encuesta Latinoamericana 2024 de Boards de Tomate Consultores. “El avance en diversidad ha sido significativo, especialmente en términos de género”, explica Sergio Guzmán, socio de la firma.



FERNANDO VEGA

En 2019, la encuesta latinoamericana de Boards de Tomate Consultores que abarca empresas abiertas y cerradas en bolsa, arrojaba que en un 41% de los directorios de la región no había más que hombres. Hoy, esa situación solo ocurre en el 22% de las firmas de América Latina.

“El avance en diversidad ha sido significativo, especialmente en términos de género. Hoy, casi el 50% de los boards en Latinoamérica cuentan con más de una mujer”, explica Sergio Guzmán, socio de la consultora experta en gobierno corporativo. Su firma lleva casi una década monitoreando, entre otros temas relativos a los gobiernos corporativos, la participación femenina en la alta dirección.

Según la edición 2024 de la Encuesta Latinoamericana de la consultora, la mujer avanza con cada vez más fuerza dentro del gobierno de la empresa: si en 2016 el 49% de las firmas de la región declaraba no tener ni siquiera una mujer en sus boards, en 2019 la cifra cayó al 41% y el 2021 -cuando la incorporación de la mujer se aceleró en todo el mundo- la cifra llegó al 26% de los directorios de la región compuestos únicamente por hombres.

A partir de 2020, los estados de diversos países comenzaron a incentivar la incorporación de la mujer a los puestos directivos de las grandes empresas. En 2022, el Parlamento Europeo obligó a las firmas de mayor tamaño del viejo continente a contar con mujeres en al menos el 40% de los

puestos de director no ejecutivo de sus compañías antes de julio de 2026. Y aunque en Chile no existen cuotas ni obligatoriedad para que las empresas privadas incluyan a más mujeres en sus órganos de decisión, el Estado, la academia y las propias empresas han empujado una agenda en línea con las recomendaciones de Naciones Unidas, cuyo objetivo es llegar al 2030 con el 30%, porcentaje considerado clave para poder hablar de igualdad de género y aporte a la diversidad en el mundo corporativo.

Para esta encuesta Tomate Consultores entrevistó a 405 directores y gerentes de empresas de Chile, Perú, Ecuador, Colombia, Argentina, México. El 43% de las firmas consultadas son cerradas, el 24% corresponde a unidades familiares y el 18% a cotizadas en Bolsa.

CUMPLIMIENTO Y LA ÉTICA

La primera vez que Tomate Consultores preguntó por la igualdad de género entre los altos cargos en la década pasada, la realidad en América Latina era que eso se trataba prácticamente de una quimera. Las cifras muestran que si bien la percepción de la participación femenina era positiva, cuando en 2020 consultaron si contar con paridad contribuía o no a un mejor funcionamiento del board, solo el 23% respondió estar de acuerdo, pero el 78% estimaba que la participación femenina en la mesa del gobierno corporativo contribuía positivamente. Hoy, el 40% dice creer en la paridad y el 85% apoya la existencia de directoras mujeres.

La encuesta además revela que en las empresas donde hay mujeres, su presencia es altamente valorada como una contribución a hacer un mejor gobierno corporativo y con un sello muy marcado: “la mayor diferencia entre los boards sin presencia de mujeres y aquellos con más de una mujer se dan en la relevancia al cumplimiento y la ética”, releva Guzmán. Es decir, que cuando no hay mujeres en el directorio, el cumplimiento y la ética como procesos directivos clave alcanza un 19% de relevancia frente a un 30% y 28% de relevancia que cuando en el directorio sí hay una y más de una mujer, respectivamente.

El sondeo también mostró que en las empresas en cuyos directorios hay mujeres el

Gerentes generales sobrecargados

●●● Compras, ventas, fusiones, resultados, regulaciones, los CEOs de las empresas suelen definirse por trabajar bajo mucha presión. Y según los resultados de la encuesta de Tomate Consultores, los líderes empresariales de la región están agobiados.

En 2024, el 36% de los CEOs encuestados manifestaron sentirse sobrecargados por las exigencias de sus boards, lo que repr esenta un incremento significativo respecto a los años anteriores. Este fenómeno es especialmente marcado en boards sin representación femenina (43%), mientras que, en aquellos con más de una mujer, la sensación de sobrecarga disminuye al 32%. “La encuesta revela que en los últimos años se ha tensado significativamente la relación del directorio con el gerente general. Esta relación, que solía ser apreciativa, apacible y llevadera se ha tornado crecientemente en una cargada de expectativas no satisfechas y en consecuencia de sobre exigencia, según lo revelan los gerentes generales encuestados. Esta condición de sobre exigencia se denota especialmente en directorios donde no hay mujeres o hay solo una mujer que convive con una cultura masculina”, advierte Guzmán.

tiempo mensual dedicado a la labor directiva propiamente tal es mayor, que en aquellas firmas donde solo se sientan hombres.

“La presencia de la mujer dejó de ser una aspiración dentro de los directorios de la región, particularmente en el ámbito de empresas no abiertas en bolsa, medianas y grandes. Tal vez el único pendiente sea en aquellas empresas abiertas a la bolsa, donde el tema del control y la representatividad impiden acogerlas del todo, ya que aún no hay una oferta suficiente de mujeres que tengan la trayectoria y experiencia que sí tienen los hombres, por razones históricas”, explicita Guzmán. ●

Las principales preocupaciones de los CEOs latinoamericanos

●●● Los riesgos financieros, legales y de ciberseguridad son algunas de las principales preocupaciones relacionadas por los gerentes generales latinoamericanos a Tomate Consultores. Allí, los ejecutivos establecieron que entre sus prioridades están también la reputación, el fraude y cómo enfrentar los desastres naturales. La consultora destaca que la sostenibili-

dad sigue siendo considerado un proceso poco relevante para los gobiernos de las empresas regionales: un 21% lo considera clave, cifra que casi no ha variado en los últimos años. En cambio, la estrategia y supervisión de los resultados se mantienen como los procesos más relevantes para la práctica empresarial.