



C Columna

Participación femenina en la alta dirección

Por Lilian San Martín Medina.
Directora de Escuela de Ingeniería
Universidad Andrés Bello



La participación de mujeres en altos cargos directivos es crucial no solo por equidad, sino por los beneficios que aporta a las empresas en términos de rentabilidad y sostenibilidad. El fenómeno del “techo de cristal”, que impide el avance de mujeres calificadas a posiciones de poder, es una barrera que debe ser superada para aprovechar todo el potencial de la diversidad de género. La presencia femenina en la alta dirección aporta perspectivas diversas, mejora la toma de decisiones y fomenta la innovación. Estudios demuestran que las empresas con mayor repre-

sentación femenina en sus consejos directivos obtienen mejores resultados financieros y que la diversidad de género en los consejos de administración se asocia con mejor calidad en las discusiones y mayor control sobre las acciones de gestión, impactando positivamente la rentabilidad. No obstante, la evidencia sugiere que las habilidades de las mujeres en los consejos de administración son subestimadas, y existen sesgos basados en estereotipos. En México, por ejemplo, las mujeres en los consejos de administración alcanzan solo el 4,56%, y solo el 3% de las mejores empresas para

trabajar son lideradas por mujeres. En Colombia, solo el 9% de los miembros de las juntas directivas son mujeres, y apenas el 11% de las empresas tienen una mujer como CEO.

En el caso de Chile en el 2024, la participación de las mujeres en cargos de alta dirección presenta avances y desafíos. En el sector público, los nombramientos femeninos a través del Sistema de Alta Dirección Pública alcanzaron un récord histórico del 41%, con 182 mujeres designadas, situando a Chile al nivel promedio de los países de la OCDE en este ámbito. Sin embargo, en el sector privado, el Índice de Mujeres en Alta Direc-

ción (IMAD) 2024 evidenció un estancamiento en la representación femenina, con una proporción del 24% en puestos de directorio y primera línea ejecutiva, mostrando una desaceleración en el crecimiento respecto a años anteriores. Estos datos reflejan la necesidad de continuar implementando políticas y prácticas que promuevan la equidad de género en todos los niveles de liderazgo en el país.

Para combatir este problema, se proponen acciones como la implementación de políticas de igualdad de oportunidades, cuotas de género en las juntas directivas, pro-

gramas de mentoría y desarrollo profesional para mujeres, flexibilidad laboral y la lucha contra los estereotipos de género. Es vital que las empresas adopten la igualdad de gé-

nero como un componente clave de su responsabilidad social. ☞