



DF
 DIARIO FINANCIERO
 SUPLENTO
 SANTIAGO DE CHILE
 VIERNES 11 DE OCTUBRE DE 2024

RANKING IMAD

SE ESTANCA EL AVANCE DE LAS MUJERES EN LA ALTA DIRECCIÓN

LOS 20 PRIMEROS LUGARES DEL RANKING IMAD 2024

N°	EMPRESA	PUNTAJE 2024	PUNTAJE 2023
1	MEDTRONIC	86	83
2	PROCTER & GAMBLE CHILE	83	77
3	UNILEVER CHILE	82	82
4	JOHNSON & JOHNSON DE CHILE	79	79
5	AVLA SEGUROS Y GARANTÍA	76	77
5	PFIZER CHILE	76	83
5	BANCOESTADO (BANCO DEL ESTADO DE CHILE)	76	93
5	METLIFE CHILE SEGUROS DE VIDA	76	62
9	CAJA DE COMPENSACIÓN LOS ANDES	75	-
9	CASA DE MONEDA DE CHILE	75	79
11	CORREOS DE CHILE	74	84
12	WALMART CHILE	72	54
13	J.E.J. INGENIERIA	71	64
14	MAPFRE COMPAÑÍA	70	60
15	KIMBERLY - CLARK CHILE	69	64
16	LA ARAUCANA CCAF	68	-
16	AFP CUPRUM	68	68
16	EFE CENTRAL	68	-
19	SEGUROS DE VIDA SURA	67	61
20	ENGIE ENERGÍA CHILE	66	39
20	AFP PLANVITAL	66	56

Entre 2017 y 2022 la representación femenina en la primera línea y en los directorios de las compañías del país aumentó significativamente, de acuerdo con los datos del Índice de Mujeres en Alta Dirección (IMAD) desarrollado por Mujeres Empresarias. Sin embargo, el año pasado se apreció un estancamiento de la curva, y el ranking 2024 -al que Diario Financiero tuvo acceso en exclusiva- confirma la meseta: los puntajes muestran poca variación, dejando en evidencia que el crecimiento se detuvo.

Los resultados de este año muestran un descenso en el puntaje promedio de las empresas, de 43,7 a 42,8 puntos, lo que es señal de que el ritmo de avance ha sido más pausado, posiblemente influido por factores económicos y por la falta de oportunidades, define la gerenta de desarrollo de Mujeres Empresarias, Josefina Barros. "Los datos actuales revelan un estancamiento en la representación de mujeres en la alta dirección, lo que nos pone en alerta", dice.

La proporción femenina en puestos de directorios y en pri-

A pesar de los avances logrados en años anteriores, los datos de la última edición del Índice de Mujeres en Alta Dirección (IMAD) revelan por segundo año consecutivo puntajes que muestran poca variación, dejando en evidencia un freno en el crecimiento del liderazgo femenino. **POR SOFÍA PREUSS**

mera línea alcanzó un 24%, con una notable diferencia frente a los niveles de 2017-cuando esas cifras llegaban al 9% y 13%, respectivamente-, pero los avances iniciales no han continuado al mismo ritmo, indica el director de la Dirección de Estudios Sociales UC (DESUC), Cristián Ayala. "Los sectores de salud, banca y retail se destacan en cuanto a la inclusión de mujeres en directorios, aunque aún queda trabajo por hacer en los cargos de primera línea", sostiene.

El índice, elaborado en conjunto con la DESUC, analizó a 136 empresas pertenecientes al sector bursátil, multinacionales y públicas, con ventas anuales superiores a las 100 mil UF registradas por el SII, que tuvieran en su planta 100 trabajadores o más.

La metodología utilizada se sustenta en los pilares de transparencia, trazabilidad y consistencia, donde se otorga de 0 a 100 puntos a las organizaciones,

considerando la proporción en roles de ejecutivos principales o de primera línea, en cargos de directorio y en puestos de trabajo respecto al total de trabajadores de la empresa.

Diagnóstico
 Este año, la lista fue encabezada por la empresa Medtronic, seguida por Procter & Gamble Chile y Unilever Chile.

En la consultora de reclutamiento Robert Half han visto esfuerzos transversales para lograr un equilibrio de género en la alta dirección de las firmas locales. "Sin embargo, más allá de una imposición, se trata de lograr contar con el mejor talento disponible, asegurando la presencia del talento y la mirada femenina en los cargos estratégicos para la toma de decisiones, tomando en cuenta la gran preparación, experiencia y capacidades de las mujeres para ocupar esas posiciones", expone su director

asociado, Caio Arnaes. A juicio de la académica de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad del Desarrollo (UDD), Vesna Mandakovic, los principales desafíos están vinculados a los sesgos de género y a estereotipos que actúan como barreras que limitan las oportunidades de promoción incluso de personas altamente calificadas. "Esto visibiliza la necesidad de implementar en las empresas

estrategias que aborden estos sesgos", expone Mandakovic. Para eso, diagnosticar la compañía es un paso fundamental, sostiene la directora de Mujeres Empresarias, Francisca Valdés. "Una vez que entienden que esto le hace bien al negocio, es importante 'hacer que las cosas pasen' e incorporar el plan de avance a la estrategia de la empresa, porque el cambio no ocurre naturalmente, se debe gestionar", advierte.