

Fecha	Fuente	Pag.	Art.	Título
-------	--------	------	------	--------

12/02/2015 DIARIO PULSO - STGO-CHILE 7 5 UN TALENTO QUE NO SE PUEDE PERDER

### Pulso Tendencias

# Un talento que no se puede perder

¿Cuántas capacidades de emprendimiento y gestión se pierden al no incorporar a más mujeres a los directorios de empresas? Ellas constituyen un aporte a la organización.

—por GONZALO JIMÉNEZ SEMINARIO—

**M**AS TEMPRANO que tarde la OCDE le exigirá a Chile incorporar a los directorios de sus empresas listadas en bolsa más mujeres. Si no es por esa vía, será algún o alguna miembro del Parlamento quien lo busque, o el mismo Poder Ejecutivo.

Las cifras de la OIT no fueron auspiciosas. Solo un 5% de mujeres está en altos cargos. Buena meta para este 2015 sería para las empresas aumentar esa cifra. Pero más que por una obligación, más que por un cuoteo político como podría ocurrir con las empresas públicas, o por un mandato de algún organismo internacional o nacional, esto debería surgir de los propios directorios. Pero ojalá no sea porque nos obligan, sino porque los hechos y la experiencia demuestran que son un gran aporte para las empresas y nuestra economía. Los aportes que hacen ellas al funcionamiento de una empresa son cada vez más claros y van más allá de lo típicamente esperado. En un estudio que desarrollamos junto con la socióloga de la Universidad del Desarrollo Verónica Arriagada, con respaldo de la Universidad de Liverpool, hemos encontrado reveladores aportes, como que las mujeres ejecutivas agregan orden y estructura a las empresas.

Considerando 36 directoras, sentadas durante seis meses en ocho directorios, y desarrollando estudios de estos casos en profundidad, fue posible constatar que los directorios compuestos mayoritariamente por mujeres, llamados “sis-

terhoods”, contribuyen a generar altos niveles de confianza, compromiso y capacitación empresarial a través de la empatía. Otro dato: de acuerdo con información pública, cerca del 10% de las empresas en Chile podrían ser “sisterhoods” o matriarcados (lideradas completa o mayoritariamente por mujeres), y tanto en ellos como en otros tipos de directorios, tales como los patriarcados o “brotherhoods” (donde predominan o solo hay profesionales masculinos), las mujeres son percibidas como altamente ejecutivas, preparadas y responsables.

Estos indicadores vienen a confirmar lo que era ya una intuición: que las mujeres son capaces de dar un espacio central a las relaciones interpersonales, poseen

una disposición inquisitiva fuerte y una mayor preparación al directorio. Esto las convierte en un aporte y reafirma uno de los argumentos para su inclusión, que dice relación con mejorar el rendimiento del negocio mediante el aumento de la diversidad de miradas.

¿Cuánto talento emprendedor se pierde en Chile al no facilitar la incorporación sistemática de mujeres a los directorios de los nuevos negocios? De lo que fluye una propuesta, los emprendimientos podrían ser el “campo clínico” para ir entrenando a las directoras que Chile debe jugarse por tener sentadas en sus juntas directivas.

Chile tiene una necesidad para los próximos años, avanzar en la innovación, el emprendimiento y el reemprendimiento. A la vez existe una oportunidad, la de conectar mujeres directoras que buscan oportunidades con el desafío de profesionalización de tantos nuevos negocios que de seguro se beneficiarían del profesionalismo, talento y compromiso de directoras potentes y otras potenciales que hay en nuestro país. ●

*El autor es presidente de Proteus Management Consulting y director del Centro de Familias Empresarias & Empresas Familiares UDD.*



● **¿Qué ha pasado?** En Chile es demasiado baja la presencia de mujeres en los directorios. Se trata de una realidad que debe cambiar.

● **¿Cuál es el aporte de la mujer?** Ayudan, entre otros puntos, a mejorar el rendimiento de un negocio mediante la diversidad de miradas.

● **¿Cómo actuar?** Es necesario que las organizaciones incorporen mujeres por una genuina convicción y no se vean obligadas por la legislación.