



Mujeres en directorios: cómo impulsar la participación femenina

Archivado en: Columnistas

Pía Bartolomé | Lunes, 26 de mayo de 2025, 14:00



A fines de abril terminaron en nuestro país las tradicionales juntas de accionistas de las empresas. Algunas compañías del IPSA renovaron sus directorios y este año se quebró una tendencia que venía avanzando desde 2011. Me refiero a que en esta oportunidad no aumentaron las mujeres en directorios respecto a períodos anteriores. Es más, este 2025 hubo un retroceso en la presencia femenina en estas instancias., dado que bajó a un 21%, frente al 22,1% del año pasado, y solo una de las 10 empresas que renovaron sus directorios incorporaron a una mujer.

Esto es muy marginal, eso sí, y no es algo para alarmarse ni entrar en pánico. Hay que analizar otras cifras que se han dado a conocer. Según el Reporte de Indicadores de Género que se publicó en marzo de este año, la participación femenina es mayor en los directorios de las empresas que no pertenecen al IPSA.

Es importante indicar que las mujeres están ocupando cada vez más roles de liderazgo en las compañías, y también en las empresas familiares, aunque estas últimas no están avanzando tan rápido en términos de igualdad de género. De hecho, en comparación con las empresas tradicionales, la presencia de mujeres es menor según la Encuesta Global de Empresas Familiares STEP (2019).

No obstante, en las empresas familiares, las mujeres han pasado a convertirse en un valor y un aporte para el desarrollo del negocio. En los tiempos que estamos viviendo a nivel global, es relevante que las mujeres sean incluidas en las instancias de toma de decisiones, que tengan voz en los espacios de decisión. Solo por poner un ejemplo de la valoración positiva que tienen las mujeres en liderazgo, según estudios de Forbes, la mayoría de los estadounidenses prefiere trabajar en empresas conducidas por mujeres.

Volviendo a nuestro país, pese al fortalecimiento de la presencia femenina en la alta dirección quedan varios desafíos por abordar. En este sentido, vemos que este tipo de proyectos, que apuntan a generar equidad de género en puestos directivos, pueden ser una buena medida para seguir avanzando en la representación femenina, y es positivo que temas de esta índole estén sobre la mesa y se discutan como leyes, para ir potenciando el talento femenino en la esfera empresarial del país. Sin embargo, estas iniciativas positivas que se ven algo forzadas e impuestas hacen parecer que hay algo que las mujeres no estamos haciendo para revertir esas cifras.

¿Qué pasa con la motivación personal? ¿Hay ganas de estar en los puestos de mayor responsabilidad por parte de las mujeres? No sirve de mucho el cuoteo o las políticas públicas, si no está la inspiración, el deseo genuino por ir asumiendo funciones de liderazgo en la alta dirección.

Necesitamos ser creativas para encontrar los caminos necesarios para darnos a conocer, para que las empresas y organizaciones vean que las mujeres somos un gran aporte y necesario, y que podemos entregar miradas interesantes, generativas, muchas veces fuera de la caja. Un primer paso, para estar en esos cargos de poder es tener la certeza absoluta de que es parte del plan para nuestras vidas, la clara convicción de que podemos dejar una huella positiva en los puestos de mayor responsabilidad, el deseo genuino de querer hacerlo, y el coraje para atrevernos a brillar.

María Pía Bartolomé,
Gerente de proyectos de Proteus