



Centro UC
Gobierno Corporativo

DOCUMENTOS
DE OPINIÓN
45.2020

Mujeres en la dirección de empresas en Chile

Eduardo Walker¹

La participación de mujeres en cargos de responsabilidad puede considerarse un asunto de justicia, pero además en empresas productivas impacta la eficiencia económica y la imagen en responsabilidad social corporativa.

Junto con A. Bustos y D. Veroiza revisamos la literatura académica, encontrando a grandes rasgos que mayor diversidad en la dirección superior de las empresas potencia la creatividad y la innovación; el trabajo en equipo; vínculos más variados con el entorno; la “legitimidad social”; y el monitoreo de actividades clave. Habría además un efecto “spillover”: una mayor presencia femenina en instancias directivas ayuda a que otras mujeres obtengan puestos de mayor responsabilidad, dada una mayor capacidad de identificar el talento, además de liderazgo y mentoría. También cuestionaría la predominancia de liderazgos masculinos.

Un clásico problema de causalidad dificulta medir el impacto de la participación femenina en los directorios: ¿Es una empresa (no) exitosa porque tiene mujeres en el directorio o las empresas (no) exitosas incorporan más mujeres en sus directorios? Con todo, la evidencia es ambigua. Por ejemplo, en un estudio abarcando casi cuatro mil empresas en 47 países (Terjesen, Couto y Francisco, 2016) encuentran que la

presencia femenina mejora la independencia y eficiencia de los directorios, asociándose a un mejor desempeño (Q de Tobin y ROA). Pero también hay evidencia causal de Noruega y California en cuanto a que las cuotas forzosas en los directorios tuvieron un impacto negativo, principalmente porque implicó un menor control de ciertos costos y por la dificultad de encontrar candidatas idóneas, respectivamente.

Basados en una muestra de sociedades abiertas en Chile, en sus tesis de Magíster en Finanzas UC Herrera (2020) no encuentra una relación clara entre diversidad (en general) y desempeño y Veroiza (2020) halla que la presencia de mujeres en los directorios implicaría a una mayor proporción de ejecutivas principales (efecto “spillover”). En la muestra, en 2004 (2018) un 17% (41%) de las empresas tenían alguna mujer en el directorio, pero la proporción de mujeres en los directorios sigue siendo baja (pasando de 2,6% a 7,4%). También hay un significativo aumento de ejecutivas principales, incrementando la disponibilidad de candidatas potenciales para los directorios.

Cuestiono la conveniencia de las cuotas, no así la mayor presencia de mujeres en cargos directivos. Chile ha avanzado, pero quizás haya que apurar el tranco.

¹ Profesor Titular, Escuela de Administración y Director, Centro de Gobierno Corporativo, Pontificia Universidad Católica de Chile