FINANZAS | **INSIDE LR** | GÉNERO

"Debemos recordar que ser mujer es la mayor ventaja competitiva"

sábado, 15 de marzo de 2025

En Inside LR, Mónica Contreras, ceo de TGI y chair del Club del 30%, y María andrea trujillo, profesora del cesa, hablaron de la importancia de incluir a más mujeres en juntas

Johana Londoño

En Inside LR, María Andrea Trujillo, profesora e investigadora del Cesa; y Mónica Contreras, CEO de TGI y chair del Club del 30%, hablaron sobre la necesidad de incluir a más mujeres en las Juntas Directivas, del talento que existe actualmente en el país y de las estrategias que deben implementar las compañías para flexibilizar el trabajo en casa.

En Colombia hay solo una mujer por cada 15 hombres en una junta directiva, ¿esto se debe a bajos niveles de educación o falta de oportunidades?

Mónica Contreras (MC): La primera es que cuando miramos la participación de las mujeres en Juntas Directivas todavía es muy baja. Nosotras apenas estamos llegando a niveles de 18% en Colombia y lo mínimo que se debe tener en una organización para tener esa diversidad en la mesa directiva es de 30% de participación. No es suficiente con una mujer, sino mínimo dos mujeres en adelante. Si miramos qué es lo que sucede, yo diría que hay muchos estereotipos y miles de paradigmas con los que se cruce y adicionalmente por la poca visibilidad que han tenido las mujeres.

María Andrea Trujillo (MT): Sin duda hoy día la educación deja de ser un sustento para explicar la falta de representación de las mujeres en las Juntas Directivas. No es por aspecto de educación y las cifras así los sustentan. El último informe del Dane, de la participación de las mujeres en el mercado laboral, muestra que las mujeres tienen 11% más de formación en educación superior en lugar de los hombres que tienen 7%. Además, las mujeres tienen más títulos de posgrado y esas cifras lo muestran. Cada vez más vemos a mujeres bien preparadas. Hay que construir un escenario equilibrado para los dos géneros y es donde necesitamos el compromiso de las organizaciones para romper esos estereotipos.

¿Cómo se le puede explicar a las empresas que la diversidad aumenta los índices de desempeño y resultados de las compañías? ¿Los empresarios, en su mayoría hombres, son machistas en Colombia?

MT: Digamos que para hablar de la importancia de tener a mujeres en las Juntas o equipos de liderazgo nos tenemos que centrar en que esto no es una apuesta caprichosa en la que necesitemos a más mujeres en esos escenarios. Necesitamos centrarnos en lo que implica un órgano diverso. Las implicaciones y los beneficios que tienen la diversidad en estos equipos son altos y muy positivos, como, por ejemplo, tener diferentes aproximaciones a problemas y conexiones con otros entornos.

MC: Esto es un tema fundamental y que nos invita a generar espacios para que más mujeres se puedan incorporar. Es fundamental que empecemos a buscar el mismo número de candidatas mujeres como hombres. Se deben tener las mismas oportunidades. Eso se debe buscar. Las mujeres en administración y gerencia tienen muchas capacidades. Por ejemplo, cuando se les entregan los recursos de las organizaciones los cuidan como suyos. Las mujeres tienen puntos de vista diversos y son grandes decisiones de compras.

En las 100 empresas más grandes solo hay seis CEO mujeres, o dentro de las 100 instituciones de Educación Superior más grandes, 16 rectoras, ¿Cuándo el país podrá llegar a niveles como los mujeres del mundo?

MC: Es lamentable que seamos tan pocas. Hemos tenido mujeres que han estado en algunas posiciones y que hoy ya no están, mientras que otras se han movido. Lo más importante es garantizar que dentro de las empresas se cuente con talento femenino cuando se abran las oportunidades. Para eso es fundamental que se cree más acompañamiento y capacitación para darle la visibilidad a la cantidad de talento que hay.

En el sector financiero vemos una alta participación de mujeres, pero es muy difícil pasar de cargos medios. ¿Cómo puede avanzar Colombia para que más mujeres lleguen a esos perfiles de liderazgo?

MT: Vemos que es un patrón a nivel mundial y es un gran desafío que tenemos todos. Entendemos que la diversidad toma mucha más fuerza y efectivamente se ve en el sector financiero, pero hay que ver en dónde están ubicadas las mujeres. Por tener este sector financiero, mayor atención al cliente, se ve a muchas mujeres en esos frentes y no en los puntos de toma de decisiones, en los altos niveles. Existen fronteras invisibles que se han creado por esos amagos culturales que cada vez son más evidentes. Debemos identificar las problemáticas, y ver cuáles son los puntos que no dejan que mujeres puedan seguir creciendo. El apoyo y compromiso debe ser parte de las compañías.

MC: Es la tarea de creernos el cuento y atrevernos a que somos capaces, a que estamos facultadas para ello. Debemos vivir sin culpas y debemos recordar que ser mujer es la mayor ventaja competitiva. Tenemos un montón de habilidades y capacidades que son importantes para los negocios.

LOS CONTRASTES

Angela Hurtado

Director country office de 30 Mesgen para Colombia

"Las empresas tienen que tomar unas decisiones frente a los planes de sucesión. Esas compañías deben dejar de ser tan conservadoras, más abiertas y que quiere hacer cambio".

Las mujeres representan 39% de la fuerza laboral mundial, pero representaron 54% de la pérdida de empleos en mayo de 2020 en el mundo, ¿qué tanto atrasó el avance la llegada de la pandemia?

MT: La pandemia ha generado un gran impacto, especialmente para las mujeres. En pandemia hemos sentido que el trabajo no termina. Hay más horas de trabajo y más carga en el hogar. Sin duda, aquellas mujeres que estaban en posiciones más abajo dentro de las organizaciones tuvieron que dejar de trabajar por ir a atender a sus hijos, en comparación a esas mujeres que ocupan cargos de toma de decisiones. Las tareas del hogar no solo deben recaer en la mujer, necesitamos parejas más comprometidas.

¿Las políticas de desempleo y reactivación deben tener enfoque de género teniendo en cuenta que las mujeres han sido las más afectadas? ¿Qué tipo de políticas?

MC: Es fundamental que el Gobierno siga promoviendo su ley de cuotas, pues esto ayuda a la generación de empleo. Asimismo, las organizaciones se deben comprometer en volver rápidamente a los indicadores que tenían antes de pandemia en lo que corresponda a la participación femenina y se continúe avanzando. Por último, es fundamental que en la medida en que lleguen más empresas al país se beneficien aquellas compañías que incluyan en su fuerza laboral mujeres, por encima de 33%.

¿Cómo las empresas pueden ayudar a las mujeres que tienen que cuidar a sus hijos en casa y cumplir con su trabajo?

Redefinición de lo que significa el home office, o el trabajo en casa. Que existan unas reglas de juego definidas. Antes de la pandemia había una asociación de la flexibilidad horaria con la productividad y ahora vemos que el trabajo en casa ha ido en contra de esa flexibilidad, pues cada vez más hay un mayor agotamiento no solo físico, sino emocional. Vemos empresas que han hecho un acompañamiento a sus trabajadores y han implementado políticas más flexibles.

La Unión Europea anunció que sancionará aquellas empresas donde exista una diferencia evidente en los salarios entre hombres y mujeres, ¿en Colombia ayudaría una ley así y habría capital político para establecerla?

MC: A la hora de hablar de equidad, para nosotros es importante que no solamente se hable de la posibilidad de inclusión, desde el punto de vista de número, sino también que se hable de tener las mismas condiciones tanto para mujeres como para hombres. Hoy la brecha salarial es muy evidente. Pero hoy se está hablando del tema. Desde el punto de vista del Gobierno Nacional se puede emitir una ley, hay todo el capital político en el país.

MT: El tema de brecha salarial de género es evidente. Colombia no ha sido ajeno a la realidad. En el pasado ya se habían sacado leyes como la 1496 de 2017 que promulga eso, pero no ha prosperado, no porque las compañías no quieran, sino porque se necesita la autorregulación. La ley es necesaria pero no suficiente, se necesita el apoyo de las empresas.

En 2019 el Cesa lanzó el Programa Liderazgo Mujeres en Juntas Directivas, ¿Qué resultados positivos han logrado?

MT: Hoy tenemos un capital de mujeres formadas con los más altos estándares, aproximadamente son 143 mujeres que han pasado por nuestro programa y que están preparadas para hacer parte de cualquier Junta Directiva en cualquier sector. Cuentan con hojas de vida increíbles.

Los perfiles

María Andrea Trujillo es Doctora y Magister en Administración de la Universidad de los Andes e Ingeniera de la Universidad de Antioquia, profesora titular del Cesa y fundadora y codirectora del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo de la institución. También es miembro fundador del Instituto Colombiano de Gobierno Corporativo (Icgc).

Mónica Contreras Esper es economista de la Universidad Externado, con MBA Ejecutivo de la Universidad de los Andes. Tiene más de 25 años de experiencia en la región en los sectores financiera, consumo masivo y energía. Es chair del Club 30%, es fundadora de Women in Connection y presidenta de TGI.

NOTICIAS DE SU INTERÉS

PERÚ
Perú vota para elegir presidente en medio de una temporada de crisis política y inestable

MUNDO
Hacen de tres millones de vacunados se cumplió antes de la fecha esperada

PERÚ
Oficina Nacional de Procesos Electorales en Perú anuncia suspensión de instalación de mesas

PANAMÁ
Tres goces días al frente de la presencia de EPM, Alejandro Calderón presentó su renuncia

MUNDO
General del Ejército toma mando de Petrobras después de reorganización de Bolsonaro

ARGENTINA
Gobierno argentino les pasó otra pradera a marcas como Nike, Adidas y Puma

TENDENCIAS

1 Mercado Libre / Amazon
Sigue la batalla de precios y Claro asegura desde hoy con planes pospago desde $55.900

2 Industria
Muerte Juan Fernando Londoño, padre del viceministro de Hacienda Juan Alberto Londoño

3 Industrias
Onda recomienda reducir el salario mínimo y prevé efectividad para una reforma laboral

4 Industria
Arteca espera ahorrar US$500 millones anuales y reducir los gastos operativos 30%

5 Industria
Hay sospechas de una posible inhabilidad sobre Carrillo, el nuevo gerente de EPM

6 Mercado
Datacrédito Experian permitirá acceso a todas las empresas a su información financiera

MÁS DE EMPRESAS

COMERCIO | EDICIÓN
Fenalco asegura que ventas alcanzadas en marzo se están perdiendo por restricciones
Según el presidente de Fenalco, Jaime Alberto Cabal, lo alcanzado en marzo no será suficiente para compensar otro mes difícil

INDUSTRIA | NATURAL
Fundación Grupo Familia impactó a 3.700 recicladores de oficio durante la pandemia
En su reporte anual la compañía registró 1.123 subsidios entregados a recicladores que no podían trabajar por el riesgo al contagio

EDICIÓN | NATURAL
Cruz Verde aumentó en 11,8% la planta de personal directo por cuenta de la pandemia
La compañía registró más de 9,5 millones de fórmulas médicas y 30 millones de medicamentos dispensados en el territorio nacional

MÁS EMPRESAS

MÁS DE LA REPÚBLICA

MUNDO
Director del Banco Central de Brasil dijo que prestó haberi noticias sobre monedas digitales

MUNDO
Minsalud reportó que en las últimas 24 horas se detectaron 16.177 casos de covid-19

MUNDO
Visa y Mastercard firmaron alianza para pagar a través de relojes inteligentes Garmin

COLOMBIA
Incautaron bienes del exongerente Manuel Antonio Cordilla acusado por corrupción

DE ENTRETENIMIENTO
"Diamante Eléctrico fue la decisión más restrictiva que hemos tomado en nuestra vida"

LABORAL
"Curriculum ciego" es la nueva tendencia que guía adopción en las empresas chilenas

© 2025. Editorial La República
Todos los derechos reservados.
Inscrito en:
C. Tres 10 Z2 Bogotá
(+57) 1 4237600

PORTALES ALIADOS:
asuntoslegales.com.co agronegocios.co firmasdeabogados.com bolsamercolombia.com colombiaplaneacionenergetica.com sanaton.com consulta.com
Organización Antía Lille - antialille.com

COOKIES
Este sitio web usa cookies propias y de terceros para analizar el tráfico, mejorar nuestros servicios y conocer el comportamiento del usuario. Para conocer más, acceda a nuestra Política de Cookies.
ENTENDIDO