

Centro Financiero

ABRIL / MAYO / JUNIO / 2016 | AÑO 27 • N°166

CANAL AMPLIADO
IMPULSARÁ EL CRECIMIENTO
ECONÓMICO



**CUMBRE
DE RIESGO FINANCIERO
EN PANAMÁ**

**ENTREVISTA
ROLANDO DE LEÓN DE ALBA**

**LOS DESAFÍOS
DE LA BANCARIZACIÓN**

DIVERSIDAD: UN ENFOQUE NECESARIO EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE LAS EMPRESAS



Por: *Haydeé de Chau*
Socia de KPMG en Panamá
hchau@kpmg.com



Si hay algo claro en este mundo globalizado, es que los paradigmas que han regido la concepción y el desarrollo de los negocios, están sujetos a cambios basados en la modernidad y a las nuevas necesidades de la población que, de tiempo en tiempo, van surgiendo.

Son muchos los cambios que día a día se han ido presentando, iniciando por el cambio climático el cual ha trastocado de manera importante el comportamiento estándar de las estaciones, temas tabúes, innombrables en el pasado, relacionados con el uso medicinal de elementos psicotrópicos como también la apertura, aunque todavía cuestionada, de la preferencia sexual de género.

Los grupos minoritarios también se han hecho notar en la medida que han ido alcanzando más preponderancia en el desarrollo en los diversos sectores sociales y económicos de los países en los que viven.

Como observamos, algunos paradigmas sencillamente, han desaparecido y otros lo harán más temprano que tarde. Entre esos paradigmas encontramos el concepto de diversidad que no solo incluye el tema de género sino también de raza, religión y conocimiento, entre otros.

Pero enfoquemos nuestro análisis, en la diversidad de género y, particularmente, en la participación de las mujeres en el ámbito de los negocios, que aunque ha mostrado una evolución, todavía dista mucho de lo que debería ser, si consideramos que el 49.6% de la población mundial corresponde al género femenino según datos demográficos de la Organización de las Naciones Unidas (2015 Revision of World Population Prospects).

Si esto es así, ¿por qué existe poca participación de las mujeres en los puestos ejecutivos y directorios de las empresas?

Se han realizado muchos estudios a nivel mundial que demuestran que las mujeres han ido alcanzando una preparación académica importante al grado de representar un porcentaje mayor de los graduados universitarios por encima de los hombres. No obstante, dichos estudios también demuestran que pese a lo anterior, los sectores económicos productivos no acogen en su totalidad, esa fuerza laboral capacitada que representan las mujeres, quizás basados en viejos paradigmas que asocian a las mujeres, únicamente, en su papel de ama de casa y a cargo de los hijos, o de otra índole.

Pese a todo, poco a poco, las mujeres han ido alcanzando una mayor participación en la esfera ejecutiva de las organizaciones, y su labor de ejecución a esos niveles, ha sido reconocida cuando se evalúan sus desempeños y se observan los resultados financieros que obtienen las empresas para las cuales trabajan.

Eso está bien, pero no es suficiente, hace falta más. Las mujeres tienen que ser parte de la visión y formulación de las estrategias de las empresas y esto, solo es posible, si son parte de las juntas directivas de los negocios. No solo están preparadas para ello sino que tienen algo que decir, sobre todo, cuando vemos lo que representan en la población mundial.

Las estadísticas compiladas en diversos estudios de mercado muestran los hechos siguientes:

- Las mujeres representan el 47% de la fuerza laboral y solo entre un 12% y 14% de ellas ocupan un lugar en las juntas directivas.
- Las mujeres toman el 70% de las decisiones de compras.

- Manejan mejor las crisis.

De acuerdo al Banco Mundial... "Empoderar a la mujer y promover la igualdad de género es clave para lograr un desarrollo sostenible. Una mayor equidad de género puede hacer más eficiente la economía y mejorar otros resultados en materia de desarrollo al eliminar barreras que impiden a las mujeres tener el mismo acceso que los hombres a las dotaciones de personal, derechos y oportunidades económicas..."

La Comunidad Europea ha tomado la delantera en la apertura de posiciones en las juntas directivas para que sean ocupadas por mujeres. Noruega, Suecia, Italia y Francia han logrado altos porcentajes de ocupación debido al aval que han recibido las mujeres a través de leyes y regulaciones para ocupar

posiciones en los directorios. Noruega, por ejemplo, desde el año 2003 requiere un 40% de participación de mujeres en las juntas directivas de las empresas que cotizan en bolsa. Otros países europeos como España y Alemania, han emulado el sistema de cuota para dar cabida a las mujeres en los directorios de las empresas.

A diferencia de la Comunidad Europea, los países de América y Asia Pacífico han tenido un pobre desempeño en esta apertura alcanzando apenas entre un 4% y 5%. La apertura en América Latina no es alentadora pero ya existen algunos movimientos importantes que están dirigiendo sus esfuerzos para que esta realidad cambie a favor y exista una mayor representación de mujeres en los directorios de las empresas.

Nadie conoce tanto de

Avalúos

como nosotros

Panamá **264-3500**
 David **775-8410**
www.panamaflorida.net  

 **Inversiones Panamá Florida** Más de 50 Años de Experiencia
 Los Avalúos de Panamá



Pero no se trata de colocar mujeres solo por un tema de género. Se trata de alcanzar la diversidad, de aprovechar los talentos que cada género posee, se trata de complementar y de tener diferentes puntos de vista que tomen en consideración, precisamente, la diversidad de la población receptora de los servicios y productos que ofrecen las empresas. Bajo esta premisa, parece muy sensato y hasta obvio, que las juntas directivas estén en línea con esta realidad.

Ha sido evidente, en los estudios efectuados, que los negocios con juntas directivas con diversidad de género y de conocimiento, generan una mayor rentabilidad en sus operaciones. Esto no es de extrañar, dado que las estrategias que emanan de esas juntas

directivas son evaluadas y analizadas desde diferentes puntos de vistas dando como resultado estrategias más definidas y orientadas a satisfacer necesidades puntuales de los mercados. Con una junta directiva diversa, se evitaría el sesgo mejor conocido como pensamiento de grupo en donde sí existen diferencias, éstas se diluyen sin que sean consideradas nuevas opciones o alternativas.

El Banco Mundial y otros organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo, Fondo Monetario Internacional, las Naciones Unidas, entre otros, además de grandes corporaciones de Estados Unidos y de la Comunidad Europea, principalmente, están destinando recursos hacia programas que propi-

cien la educación y el desarrollo de las mujeres hasta convertirlas en mujeres emprendedoras dueñas de su propio destino, de sus propias empresas. Estas iniciativas ya están dando sus frutos y contribuyen a que las estadísticas de empleomanía de los países mejoren, además de los aportes que hacen estas emprendedoras con sus negocios a la economía.

En Panamá, existen programas similares que promueven el desarrollo de las mujeres, como Canal de Empresarias avalado por la Ciudad del Saber y otros organismos internacionales, con miras a lograr que las mujeres desarrollen todo su potencial como empresarias y, eventualmente, como miembros de juntas directivas.

Otros grupos como Woman Corporate-Directors Foundation, organismo radicado en Estados Unidos y con más de 60 capítulos a nivel mundial, incluyendo el capítulo de la Asociación de Mujeres Directoras Corporativas de Panamá (WCD Panamá), dirige sus esfuerzos a preparar y ubicar al mejor talento femenino y altamente capacitado de todas partes del mundo, para ocupar posiciones en los directorios de las empresas más importantes de América, Europa y Asia.

Estos esfuerzos de organismos internacionales y empresas privadas también requieren de la participación de los gobiernos de los países que a través de leyes y regulaciones promuevan la inserción de las mujeres en los directorios, particularmente, en los directorios de empresas públicas y reguladas que tienen un alto impacto en los sectores productivos de la economía de los países.

En Panamá, a raíz de algunos cambios en las legislaciones de la industria

bancaria, de seguros y del mercado de valores, se ha creado la obligatoriedad de tener directores independientes en las juntas directivas de las empresas que forman parte de estos sectores, posiciones que pueden ser ocupadas por mujeres de alto perfil y con la experiencia necesaria, capaces de aportar nuevas ideas en la formulación de estrategias y la toma de decisiones de las empresas que operan en estas industrias.

Esta es la nueva tendencia, la diversidad, no solo de género sino de conocimiento. En la actualidad, las empresas no solo son valuadas por sus resultados financieros; otros elementos del negocio son considerados tales como las gestiones llevadas a cabo en cuanto a la responsabilidad social empresarial y la calidad de su gobierno corporativo. La diversidad de sus directorios también será medida como un elemento que contribuye a la estabilidad, eficiencia y rentabilidad de los negocios.

