

8M: la “brecha de mando”, el otro fenómeno que marca la disparidad de género en las organizaciones

Un estudio de Rankmi que analizó a más de 1,15 millones de colaboradores en Latinoamérica, expone las brechas entre hombres y mujeres persistentes en liderazgo, influencia organizacional y percepción de desempeño, dentro de las empresas.

SOFÍA LÓPEZ

No es solo salarial. La desigualdad de género atraviesa diferentes vectores dentro del mundo laboral. Un estudio repasó los patrones de desarrollo profesional, liderazgo, desempeño y toma de decisiones organizacionales en empresas de distintos tamaños y sectores de Latinoamérica, develando una serie de hallazgos relacionados a las brechas que viven las mujeres, incluso una vez llegadas a posiciones similares a sus pares hombres.

“¿Qué pasaría si hombres y mujeres estuvieran distribuidos exactamente igual por país, sector y tamaño de empresa?”, se preguntó el estudio de Rankmi impulsado por BID Lab, que consultó a 515 empresas a lo largo de la región. Al respecto, pudo identificar que “incluso en este escenario de cancha nivelada, la brecha no desaparece”.

“Los resultados refuerzan que no estamos ante una distribución aleatoria. La menor presencia femenina en puestos de mando no se explica por la industria en la que trabajan ni por el tamaño de su empresa; se mantiene incluso cuando comparamos grupos idénticos”, se lee en el estudio.

El primer paso es acceder al puesto de liderazgo, sobre lo que el reporte asegura que, de la muestra analizada, se obtiene que la probabilidad de que una mujer ocupe un cargo de liderazgo en Latinoamérica alcanza un 7,8%, frente al 9,7% en el caso de los hombres. Esto, en términos relativos, implica que las mujeres tienen un 19% menos de probabilidades de acceder a roles de liderazgo que sus pares.

Para el caso de Chile, las posibilidades de que una mujer sea líder son 17,65% menos que los hombres.

En Chile, mientras un 12,01% de hombres se encuentra en puestos de liderazgo, un 9,89% de mujeres están en la misma posición. Dentro de los sectores que presentan esta gap o brecha, destacan Servicios Financieros, con un 2,7% de brecha, Tecnología, con un 2,2%, e Industria y Producción, con un 2,1%, presentando “distancias más marcadas entre hombres y mujeres” que las otras industrias.

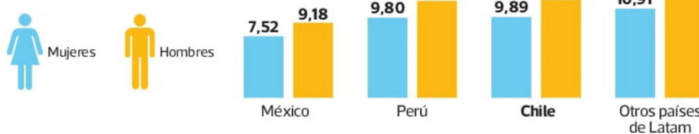
De acuerdo con el estudio, si bien, la dis-

BRECHA DE GÉNERO EN LA REGIÓN

Liderazgo por género en Latinoamérica
En %



Liderazgo por países en Latinoamérica
En %



FUENTE: Estudio brechas de género 2026, Rankmi

LA TERCERA



paridad se observa en todos los tamaños, se vuelve “más crítica” en las organizaciones pequeñas, de menos de 200 colaboradores. “En estas estructuras, el acceso al liderazgo parece ser un terreno aún más masculinizado”, se señala.

LA MAGNITUD DE LA INFLUENCIA

En la misma línea, dentro del estudio se plantea que no todas las posiciones de mando pesan lo mismo. Esto significa que una mujer y un hombre estando en un mismo puesto de liderazgo no tienen la misma influencia dentro de una organización: “Un gerente puede liderar directamente a cinco personas, pero su influencia real se mide por la magnitud de la estructura que moviliza, como su alcance total de reportes directos e indirectos”.

Los datos de 1,15 millones de colaboradores demostraron que las mujeres “no solo están accediendo a menos posiciones de liderazgo, sino que, cuando lo hacen, operan en espacios de influencia significativamente reducidos”.

El fenómeno de la “brecha de mando”, o

disparidad de alcance total, es un hallazgo que destacan. Los investigadores dan cuenta de que mientras una mujer líder gestiona en promedio a 20,3 personas, considerando reportes directos e indirectos, un hombre en posición de liderazgo gestiona una estructura de 54,8 personas, es decir, 170% más que una mujer.

Esta brecha persiste en la “élite corporativa” o el percentil 90. El 10% de hombres con más poder gestiona estructuras de 68 personas en promedio, mientras que el 10% de mujeres con más poder gestiona estructuras de 37 personas. “Incluso en este tramo superior de alto impacto, el liderazgo masculino comanda un 84% más de influencia que el femenino”, asegura el estudio.

Síndrome del Impostor y baja satisfacción

En materia de desempeño y autoevaluación, el estudio analizó más de 455 mil evaluaciones laborales. Los resultados muestran que ambos rinden a niveles prácticamente idénticos cuando son evaluados por sus líderes. Pese a ello, las diferencias se encuentran en la autoevaluación y en la percepción.

Mientras el 40,5% de los hombres se califica a sí mismo en el nivel más alto de desempeño, solo el 30,5% de las mujeres lo hace. Al otro lado, mientras el 2,97% de los hombres se ubica en bajo desempeño, el porcentaje en mujeres en este tramo corresponde a 3,45%.

“Este sesgo de severidad no es un fenómeno aislado”, plantea. De acuerdo con el estudio, se vincula directamente con lo que en psicología se conoce como el Síndrome del Impostor, una experiencia de duda intelectual que “afecta de manera más prevalente y con mayor intensidad a las mujeres en entornos profesionales”.

Esta barrera invisible limita a las mujeres, según Rankmi. “Si una mujer se autopercebe como ‘promedio’ a pesar de que su jefe la califica como ‘sobresaliente’, es mucho menos probable que postule a una promoción o busque un proyecto de alto impacto. Los hombres, por el contrario, suelen mostrar un sesgo de optimismo, calificándose por encima de lo que sus líderes declaran”.

Por otro lado, el análisis demostró que las líderes mujeres tienden a ser más exigentes de manera transversal, otorgando evaluaciones entre 0,5 y 0,8 puntos más bajas a sus equipos, en promedio, que sus pares masculinos.

Los hombres están más satisfechos que las mujeres con las oportunidades de desarrollo de sus trabajos. La brecha a favor de los hombres es de 4 puntos porcentuales. Mientras las mujeres en Chile reportan una satisfacción de 66%, los hombres llegan al 70%: “Las mujeres reportan tener menos claridad o acceso a puestos de mayor responsabilidad, lo que tiene relación con la realidad estructural de éstos”.

Dentro del estudio se defiende que existen las mismas capacidades, pero cambia la “silla”. No se trata solo de llegar a un puesto de liderazgo, sino que tenga peso dentro de la organización. Por tanto, plantean que “no necesitamos esperar a que las mujeres estén listas para el liderazgo, porque ya lo están”, a lo que agregan: “El verdadero salto estratégico ocurre cuando decidimos evolucionar el diseño de nuestras organizaciones”.