

#Somos Financieras

POR I. RAMOS Y A. LAGOS

El estudio *Diversidad en Estrategia*: ¿Cómo se componen los grupos de asesores que acompañan las decisiones estratégicas en las grandes compañías?, elaborado por Monitor Deloitte, reveló una brecha crítica en el liderazgo de las consultoras estratégicas en Chile: de 61 socios identificados en 12 firmas analizadas, apenas tres son mujeres. Aunque la participación femenina en cargos de entrada ronda el 38%, cae progresivamente hasta llegar a apenas un 5% en la cúpula, lo que evidencia la pérdida de talento en niveles senior.

El informe fue presentado este jueves en un evento organizado por Deloitte, MBA UC, Mujeres Empresarias y *Diario Financiero*. El análisis incluye datos de seis consultoras internacionales con sede en Chile -McKinsey & Co, Bain & Company, BCG, EY Parthenon, Strategy&PwC, Monitor Deloitte- y seis consultoras boutique -Vinson, Aury, The House, Montblanc, Summa Partners, Matrix-, sobre la base de la información pública de sitios web y LinkedIn, complementada con entrevistas a socios, directoras y *headhunters*.

Las consultoras internacionales presentan menor participación femenina en socios que las boutiques. Si bien las mujeres entran en números cercanos a la paridad, no progresan al mismo ritmo que los hombres hacia niveles de liderazgo, señaló el estudio.

En cuanto al origen institucional, los datos reportaron que 22 de los 61 socios realizaron sus estudios en la Pontificia Universidad Católica de Chile, con lo que la PUC se posicionó como la institución con mayor representación. En términos de postgrado, un 68% cuenta con un MBA, y de este total, un 74% lo cursó en Estados Unidos.

Barreras identificadas

El informe detalló cinco barreras para la participación de mujeres. La primera es una menor oferta en mujeres de perfiles asociados a consultoría,



BERNARDITA FIGUEROA
SOCIA DE MONITOR DELOITTE

“Las consultoras estratégicas participan activamente en las decisiones más relevantes de las grandes empresas (...) Las decisiones que toman las compañías influyen directamente en sus trabajadores, en sus clientes y en los mercados en los que operan”.

Chile muestra una baja participación de mujeres socias en consultoras estratégicas: no alcanza a 5%

debido a una menor participación en las carreras tradicionalmente vinculadas a la industria, “lo que redujo el número de mujeres con potencial para llegar a posiciones de liderazgo actualmente”.

La segunda es que es una industria de alta carga de trabajo y requerimiento de presencia constante. “La consultoría estratégica se caracteriza por un ritmo de trabajo intenso, altamente dependiente de la agenda de los clientes y con menor capacidad de planificación”, refirió el texto.

La tercera es la falta de referentes femeninos realistas, lo que dificulta visualizar trayectorias posibles y reduce la presencia de mentorías.

La cuarta barrera es la maternidad entendida como pausa en el crecimiento laboral, ya que “la progresión en consultoría depende de la continuidad en proyectos, experiencias acumuladas y disponibilidad para asumir asignaciones internacionales”.

Por último, el informe mencionó los sesgos de género, como entornos percibidos como masculinos y “evaluaciones internas que tienden a valorar determinados estilos de liderazgo”.

Importancia de la diversidad

La socia de Monitor Deloitte y coautora del informe, Bernardita

Figueroa, explicó a *DF* que “si bien la discusión sobre diversidad en la consultoría estratégica puede parecer una conversación de élite, lo cierto es que tiene implicancias muy amplias y concretas”.

“Las consultoras estratégicas participan activamente en las decisiones más relevantes de las grandes empresas del país, acompañando procesos que definen su rumbo de largo plazo (...) Las decisiones que toman las compañías influyen directamente en sus trabajadores, en sus clientes y en los mercados en los que operan”, agregó.

Por su parte, la socia de The House, Alejandra Loyola, mencionó que hay dos discusiones que están profundamente conectadas: la diversidad y calidad de decisión. “Carreras como ingeniería comercial entregan una formación sólida, pero cuando quienes diseñan estrategia tienen trayectorias extremadamente similares, enfrentamos un desafío de mirada”, afirmó.

La directora de Mujeres Empresarias, Francisca Valdés, advirtió que “cuando el 95% de los socios en consultoría estratégica son hombres y el 87% proviene de las mismas carreras, la conversación estratégica tiende a construirse desde marcos muy similares, no es un tema de talento individual, es un tema de amplitud de mirada”.

■ El informe “Diversidad en Estrategia”, de Monitor Deloitte, analizó 11 firmas y encontró solo tres mujeres entre 61 socios.