

ANÁLISIS DEL ESE BUSINESS SCHOOL DE JUNTAS DE ACCIONISTAS:

Empresas en bolsa avanzan en diversidad de género, pero no en el perfil profesional de los directores

MARISA COMINETTI

Luego de un mes cargado de juntas ordinarias de accionistas, el resultado de la temporada 2026 muestra tintes positivos en las empresas abiertas en bolsas, aunque persisten ciertos matices adversos.

Por un lado, la participación femenina en los directorios del IPSA e IGPA vuelve a crecer, luego del retroceso observado el año anterior. En primer caso, las mujeres ocupan 56 asientos de 249, equivalente al 22,5%. En el segundo, son 90 directoras de 443 miembros, lo que representa un 20,3% del total (casi 2 puntos porcentuales más que en 2025), de acuerdo al análisis anual del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad del ESE Business School de la U. de los Andes sobre la composición de los directorios y realizado por Alfredo Enrione, director, y Sofía Cortés, investigadora.

El avance, sin embargo, no es uniforme. En el IGPA, 49 de las 56 empresas cuentan con al menos una directora y 28 tienen dos o más, pero aún persisten siete sin presencia.

Enrione reconoce que hay una ampliación real de ellas, pero toma distancia con variedad: "Quince mujeres tienen dos o tres directorios cada una. Eso es 21% de *interlocking* femenino, contra niveles muy menores en el universo masculino. El dato

"Hemos resuelto la paridad antes que la pluralidad. Y eso es problema serio porque las decisiones de directorio en 2026 ya no son las de 2010", advierte Alfredo Enrione, director del Centro de Gobierno Corporativo.

de 'más mujeres' es estadísticamente cierto y sociológicamente engañoso".

El estudio, explica, revela que el 56% de las directoras son ingenieras comerciales, frente al 47,7% de los hombres, por lo tanto, "no estamos diversificando la base de talento; la estamos estrechando con una cohorte más homogénea que la que pretende reemplazar (...) más mujeres, sí, pero concentradas en un puñado de perfiles que cumplen al mismo tiempo 'género distinto' y 'credencial conocida'". En su opinión, "el verdadero salto no será cuántas mujeres tenemos en directorios, sino cuándo dejaremos de poder predecir su currículum."

En cuanto al IPSA, 29 de las 30 empresas tienen al menos una mujer en el directorio, 18 con dos o más y 8 tienen tres o más, reduciendo a una las "Empresas Cero": Inversiones Aguas Metropolitanas. Desde perspectiva, los autores del informe concluyen que "el foco del debate comienza a desplazarse desde la presencia mínima hacia la masa crítica efectiva".

Reto en la variedad

La falta de diversidad de los perfiles profesionales es a todo nivel. De los nuevos directores del IGPA, 79% son ingenieros comerciales o civiles, y casi dos tercios vienen de dos universidades: Católica y Chile. En el IPSA es casi igual: 75% son ingenieros comerciales o civiles, y 65% de la UC y Chile.

Por género, el estudio identificó que los hombres son ingenieros civiles en una mayor proporción que las mujeres (31,2%), mientras que ellas son abogadas en mayor proporción que ellos (17%).

"Los números del estudio son brutalmente claros: en el IPSA, casi 1 de cada 3 directores es ingeniero comercial UC; si sumas civiles UC, el 45% del directorio IPSA sale de dos aulas de una sola universidad. En el IGPA, 91% viene de tres carreras: ingeniería comercial, ingeniería civil o derecho. Hemos resuelto la paridad antes que la pluralidad", advierte Enrione. "Eso es un problema serio", agrega, porque las decisiones de directorio en 2026 ya no son las de 2010. "Tienes que gobernar IA, transición energética, ciberseguridad, riesgos geopolíticos, consumidor digital, expectativas sociales que cambian a velocidad inédita. Para esa agenda, los marcos mentales tradicionales aprendidos hace 20 o 30 años son insuficientes, por buenos que sean".



Alfredo Enrione,
 director del Centro
 de Gobierno Corporativo y Sociedad del
 ESE Business School.