

Análisis

DIVERSIDAD EN DIRECTORIOS: ¿QUÉ DICE LA EVIDENCIA?



por
MATÍAS ZEGERS
PRESIDENTE
CENTRO DE
GOBIERNO
CORPORATIVO UC

Cuando se acercan las elecciones de directores en abril toman más fuerza las opiniones sobre la diversidad y su impacto en las compañías. El Centro de Gobierno Corporativo UC realizó un metaestudio sobre diversidad en la administración de las empresas en Chile, tomando información pública entregada a la CMF, para aportar evidencia científica al respecto.

En él se analizó la diversidad desde las perspectivas del comportamiento organizacional (*behavioral economics*), impacto en bienestar social y privado, teoría económica clásica y de finanzas; y desempeño de los directorios y la alta dirección, con las siguientes conclusiones: (a) la participación de mujeres en cargos de responsabilidad es un asunto de justicia, pero además impacta la eficiencia económica y la imagen en cuanto a su responsabilidad social corporativa; (b) la diversidad, entendida en un sentido amplio, puede generar más conflictos y por ende extiende el tiempo para tomar decisiones, pero genera mejores decisiones gracias a su heterogeneidad implícita. Las mujeres reportan mayores niveles de responsabilidad y de orden en la toma de decisiones, así como de afabilidad y aversión al riesgo cuando se les compara a los hombres. También muestran menor exceso de confianza, lo que redundará en mayor apertura a considerar otras opiniones. En cuanto a directorios y equipos de alta dirección, la evidencia señala que su participación está relacionada positivamente con el desempeño de la firma, aunque los efectos son más bien pequeños; (c) contra lo expresado por algunas personas, hay evidencia no conclusiva sobre el impacto que mujeres en el directorio tienen sobre el desempeño empresarial, ni en el rendimiento de las tareas individuales y grupales de una empresa, pero revela un efecto positivo en la promoción de diversidad dentro de las firmas, ya que tiende a favorecer el desarrollo de otras mujeres en la organización (efecto *spillover*); (d) hay evidencia causal de Noruega y California, ya que cuotas forzadas tuvieron un impacto negativo, porque implicó un menor control de costos y la dificultad de encontrar candidatas idóneas; (e) en Chile los resultados no encuentran una relación clara entre diversidad y desempeño, mas sí un efecto positivo preliminar sobre la promoción de mujeres en alta gerencia. Sin embargo, este tipo de estudios adolecen de problemas de causalidad y de poder en la muestra, ya que es difícil medir el impacto de la participación femenina en los directorios: ¿Es una empresa exitosa (o no) porque tiene mujeres en el directorio o las empresas exitosas (o no) incorporan más mujeres en sus directorios?

Probablemente los resultados no son lo esperado por algunos, pero siempre es bueno tomar como base la evidencia antes que la mera opinión para tomar decisiones que son relevantes, especialmente cuando hay una razón de justicia detrás.