

El 20% de las gerencias es ocupado por mujeres

→ Empresas que dan espacios de crecimiento a las féminas obtienen alrededor de 4 puntos porcentuales más de rentabilidad que las lideradas por hombres.

DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS DIRIGIDAS POR HOMBRES VS. MUJERES

El estudio se realizó con 9.561 empresas medianas y grandes del Ecuador.

Sector	Medianas		Grandes	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Actividades de servicios	76,43%	23,57%	82,84%	17,16%
Actividades profesionales	78,80%	21,20%	86,42%	13,58%
Agricultura y ganadería	82,92%	17,08%	87,32%	12,68%
Alojamiento y comida	69,46%	30,54%	90,48%	9,52%
Artes	80,00%	20,00%	0%	100%
Comercio	75,50%	24,50%	81,10%	18,90%
Información y comunicación	77,53%	22,47%	94,23%	5,77%
Construcción	82,95%	17,05%	92,12%	7,88%
Energía	90,91%	9,09%	93,75%	6,25%
Enseñanza	55,42%	44,58%	62,50%	37,50%
Finanzas	77,92%	22,08%	83,87%	16,13%
Gestión del agua	65,38%	34,62%	87,50%	12,50%
Inmobiliaria	76,88%	23,12%	80,77%	19,23%
Manufactura	81,33%	18,67%	90,13%	9,87%
Minas	87,67%	12,33%	93,06%	6,94%
Otros servicios	82,50%	17,50%	90,91%	9,09%
Salud	72,41%	27,59%	61,54%	38,46%
Transporte	83,05%	16,95%	87,02%	12,98%

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros 2013-2016

elTelégrafo



Redacción Economía
economia@telegrafo.com.ec
GUAYAQUIL

Una de cada cinco gerencias generales es ocupada por una mujer en Ecuador, según un estudio del Centro de Investigaciones Económicas de la Escuela Superior Politécnica del Litoral (Espol).

La investigación se denomina Género del Gerente y Desempeño Financiero de las Empresas en Ecuador y fue presentada en abril de 2019.

Se analizan 9.561 empresas ecuatorianas del sector societario, grandes y medianas, activas entre 2013 y 2016. El objetivo fue evaluar si existe una relación entre el género del gerente general y el rendimiento empresarial.

En primer lugar, el estudio reveló una abismal brecha de género en el cargo de gerente general en las empresas ecuatorianas. El 80% de personas en esta función es hombre y superan los 52 años de edad; cuatro años más que la edad promedio de las mujeres.

También se determinó que las empresas que dan espacios de crecimiento profesional a las mujeres obtienen alrededor de 4% más de rentabilidad que las lideradas por hombres.

José Luis Castillo, investigador de la Facultad de Ciencias Sociales Humanísticas de la Espol, explica que no hay un efecto causal de que las mujeres trabajen mejor.

Simplymente, "podría ser que las mujeres que logran escalar hasta esas posiciones lo hacen en empresas que están en mejor situación que otras". Se refiere a compañías que

están suficientemente organizadas en sus estructuras de contratación y que facilitan el acceso de mujeres a la posición gerencial máxima.

"Dan facilidades, permiten y valoran el aporte de una mujer sin entrar en temas discriminatorios", apunta.

Tanto en empresas grandes como en medianas, los hombres prevalecen en todos los sectores productivos.

Sin embargo, para las grandes empresas el porcentaje de hombres a cargo de la gerencia general es mayor.

"Resulta más difícil para una mujer llegar a liderar una empresa grande", indica el documento, "sobre todo en la construcción, manufactura, minas y comunicación".

En las medianas, el sector más equitativo en términos

La Espol analizó 9.561 empresas del sector societario que estuvieron activas entre 2013 y 2016.

de género es el de la enseñanza; mientras que, en las grandes destaca el sector de la salud (ver infografía).

Los paradigmas que persisten sobre las mujeres son un obstáculo para no acceder a cargos altos, explica Castillo. Un ejemplo es creer que los trabajadores necesitan una "voz de hombre" para que cumplan sus tareas.

Otra de las dificultades se da al considerar que la mujer es la principal encargada de la crianza de los hijos, añade Melissa Nebot, gerenta de negocios de la organización Girls in Tech Ecuador.

Este pensamiento cambia poco a poco y "las mujeres demuestran a diario que pueden manejar lo que se propongan", asegura. No obstante, Nebot reconoce que "a veces somos las mismas mujeres que no queremos estos cargos".

Con ella coincide Caterina Costa, presidenta de la Cámara de Industrias de Guayaquil. Dice que la gran parte de la población femenina tiene limitaciones internas relacionadas con su familia o por temas de violencia. "Una realidad que sopesa algunas variables en el momento de decidir una posición dentro de la pirámide laboral".

En su caso, considera que el principal motor de su crecimiento ha sido el apoyo de su familia y las oportunidades educativas igualitarias entre ella y sus hermanos.

Costa estima que las empresas y la legislación todavía tienen un camino por recorrer. "Es importante dar esa flexibilidad que le permita a la mujer balancear su vida personal y profesional".

Para Yolanda Hoyos, presidenta ejecutiva de Audioelec S.A., las mujeres, al estar estigmatizadas como el sexo débil, "deben esforzarse mucho para demostrar que pueden lograr grandes resultados". Es así, que la ejecutiva cree que tener un carácter férreo todavía es importante para vencer a los directivos.

Guadalupe Durán, gerenta general de Yanbal Ecuador, cree en la igualdad de oportunidades para todos. Asegura que una empresa que tiene un líder, hombre o mujer, que cree en lo que hace, desarrolla a su equipo y promueve la innovación "va a lograr resultados extraordinarios". (1) et

"Se debe dar esa flexibilidad que permita a la mujer balancear su vida y cumplir sus tareas".

Caterina Costa
Presidenta
Cámara de
Industrias



"La tecnología permite a las mujeres liderar empresas y trabajar en cualquier parte".

Melissa Nebot
Business
Manager
Girls in Tech



"Prepararse, leer mucho y actualizarse pero sobre todo forjar su carácter y su liderazgo".

Yolanda Hoyos
Presidenta
Ejecutiva de
Audioelec



"Un líder que cree en lo que hace y no tiene miedo a probar cosas nuevas logra buenos resultados".

Guadalupe Durán
Gerenta
General de
Yanbal

