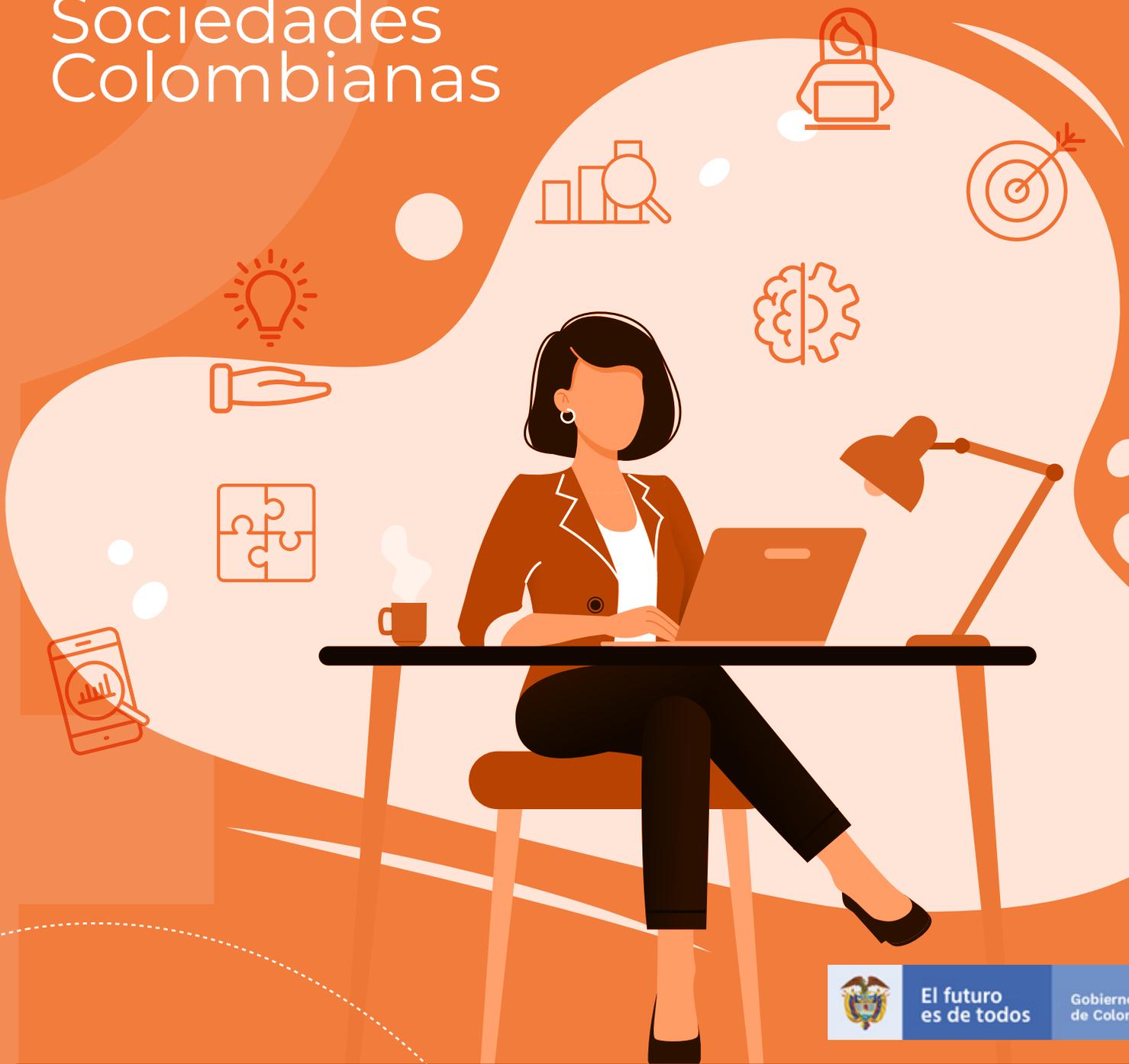


Informe Especial

Equidad de Género en Posiciones de Liderazgo de las Sociedades Colombianas





**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

Juan Pablo Liévano Vegalara
Superintendente de Sociedades

Santiago López Zuluaga
*Superintendente Delegado para
Asuntos Económicos y Societarios*

David Ibáñez Parra
Coordinador de Estudios Empresariales

María Teresa Camacho
*Profesional del Grupo de
Estudios Empresariales*



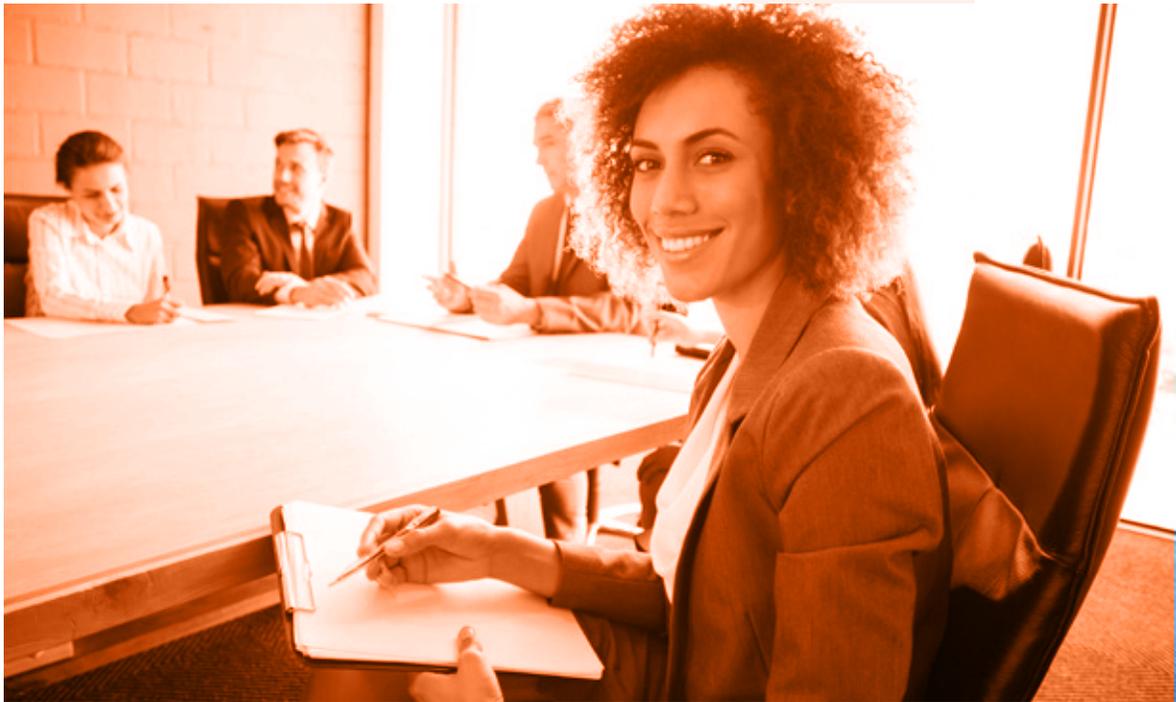
Gheidy Gallo Santos
*Consejera Presidencial
para la Equidad de la Mujer*

César Pinzón-Medina
*Director Observatorio
Colombiano de las Mujeres*

Gisell Paola Pugliese
Asesora Económica

La crisis económica desatada por la COVID-19 no ha sido neutral al género, y ha afectado desproporcionalmente más a mujeres que a hombres, sobre todo en lo referente a la ampliación de las brechas laborales que incluye, mas no se limita a la brecha de desempleo.

Además de la brecha de desempleo, la cual se ha ampliado en lo que va corrido de pandemia y hoy alcanza los 8,5 puntos porcentuales¹; las mujeres también se enfrentan a otras brechas laborales que son hoy debate de análisis, relacionadas con mayores tasas de informalidad, desigualdad salarial y escaso acceso a posiciones de liderazgo.



En relación con el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo, en el año 2015, los Estados miembros de Naciones Unidas establecieron los objetivos de desarrollo sostenible donde incluyeron el relacionado con la igualdad de género, que no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible². Este se denominó *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Este objetivo a su vez se descompone de 9 metas, dentro de las cuales la quinta busca “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de decisiones en la vida política, económica y pública”.

Asimismo, en los principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20³ del año 2016, se recomienda respecto al directorio⁴, que los países revisen las cuotas

1 Dane, Gran Encuesta Integrada de Hogares (mar-dic 2020).

2 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

3 OCDE (2016), Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>

4 En Colombia principalmente hace referencia a la Junta Directiva o su órgano equivalente.

de representación para mejorar la equidad de género, logrando así la equidad en salarios de hombres y mujeres.

En Colombia también se han implementado mecanismos para incrementar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, tanto en el sector público, como en el sector privado.

Es así como, la Ley 581 de 2000 crea mecanismos para garantizar la participación efectiva de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio, y otros niveles de decisión de las entidades de gobierno del orden nacional y territorial, en las tres ramas de poder del Estado colombiano.

Entretanto, el Conpes 3918 de 2018 establece los lineamientos para la efectiva implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia. En el marco del cumplimiento de los ODS, específicamente del número 5, el gobierno colombiano se ha trazado la meta de alcanzar paridad entre hombres y mujeres en los cargos directivos del Estado para el 2030, con una meta intermedia de 44,5% a 2019.

Pese a los esfuerzos de organismos multilaterales y gobiernos por promover la participación de mujeres en posiciones de liderazgo, lo cierto es que la participación de mujeres en cargos de nivel decisorio es todavía baja, y varios datos así lo confirman:

- ▶ Si bien en cierto que las mujeres han logrado importantes avances en la toma de cargos políticos en todo el mundo, su representación en los parlamentos nacionales de 24,3% aún está lejos de la paridad⁵.
- ▶ Solo en 46 países, las mujeres ahora ocupan más del 30% de los escaños en el parlamento nacional en al menos una cámara.
- ▶ De un total de 193 países que recoge la investigación de Mapa Político realizada por ONU Mujeres, 12 tienen a mujeres como presidentes o primeras ministras, lo que representa una participación del 6,6% de las mujeres como jefes de Estado⁶.
- ▶ A nivel mundial solo un 21,2% de los cargos ministeriales son ocupados por mujeres⁷, así como el 24,9% de los escaños parlamentarios⁸.

Para el caso específico de participación de mujeres en juntas directivas, un informe de *The Deloitte Global Center for Corporate Governance*, mostró que a nivel mundial las mujeres ocupan el 16,9% de los asientos en las juntas directivas y solo un 5,3% de las juntas directivas de las principales empresas a nivel global tie-

5 Unión Interparlamentaria. <https://data.ipu.org/women-averages>

6 <https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-es.pdf?la=es&vs=828>

7 Ibid.

8 Ibid. Al respecto, cabe indicar que la mayor participación porcentual corresponde a los países nórdicos (43,9%), los cuales siempre están a la vanguardia en la medición del Indicador de Desarrollo Humano (IDH) de las Naciones Unidas (UN): Noruega (1), Islandia (5), Suecia (7), Dinamarca (10) y Finlandia (11). https://www.eustat.eus/elementos/ele0013500/indice-de-desarrollo-humano-por-indicadores-segun-paises/tbi0013566_c.html

nen de presidente a una mujer⁹. Ese mismo estudio reveló que para Colombia un 16,6% de los asientos en juntas directivas son ocupados por mujeres, el 8,6% de los presidentes de juntas son mujeres lo que señala una subrepresentación de las mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio del sector privado¹⁰.

Otros estudios para Colombia confirman la baja representación de las mujeres en juntas directivas. Un estudio del Centro de Estudios de Gobierno Corporativo del Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA) reveló que, para el caso de los emisores de valores, la participación de mujeres en las juntas directivas es tan sólo del 17%. Cuando se analizan las empresas con involucramiento familiar, la participación de mujeres independientes y sin vínculos familiares representa un porcentaje aún menor, de alrededor del 10%¹¹.

Sin embargo, el universo de empresas en los estudios antes mencionados es limitado. Para el caso del estudio de Deloitte, los resultados se basan en una muestra de 35 empresas; mientras que para el caso del estudio del CESA, los resultados y las conclusiones aplican para los 130 emisores de valores, que suelen tener mejores prácticas de gobierno corporativo y responsabilidad social empresarial.

Con el objetivo de tener una visión global de la participación de mujeres en posiciones de liderazgo del sector privado, en el presente boletín se analizan los principales indicadores relacionados con los cargos de control y nivel decisorio que son ocupados por mujeres, como son las posiciones de miembro de junta directiva, representante legal principal, revisor fiscal principal y contador. El universo son las 4.321 empresas¹² que están bajo vigilancia y control de la Superintendencia de Sociedades, que reportaron sus estados financieros de fin de ejercicio e informe de prácticas empresariales con corte al 31 de diciembre durante los años 2017, 2018 y 2019.

Asimismo, el presente informe recoge por primera vez en muchos años la línea base de participación de mujeres en juntas directivas en empresas industriales y comerciales con participación accionaria mayoritaria del Estado.

Al final se presenta un ejercicio econométrico que indaga acerca de la relación entre una mayor participación de mujeres en juntas directivas y la rentabilidad de los negocios, dentro del universo de las 4.321 empresas vigiladas, tomando como indicador de referencia el Rendimiento sobre Activo (ROA).

9 Deloitte (2019). *Women in the boardroom - A global perspective*, 5, 84, Noviembre 2019.

10 Ibid.

11 MA. Trujillo, A. Guzmán (2019), *Gobierno Corporativo y Equidad de Género*, CESA, 27, Noviembre 2019.

12 Para efectos de este estudio, el término "empresas" incluye de manera genérica a las sociedades comerciales, a las empresas unipersonales y a las sucursales de sociedades extranjeras.



SECCIÓN 1: Mujeres en Junta Directiva

La diversidad en las juntas es fundamental para mantener el desempeño de una empresa. Diversos estudios han mostrado que una mayor diversidad en la composición de estos órganos decisorios ayuda a ampliar las perspectivas de su junta directiva y, lo que es más importante, aumenta la rentabilidad de una empresa.

Para Dahlen y Bilimoria (2004)¹³, incorporar una variedad de perspectivas, antecedentes y experiencias es clave para el éxito de una organización. Una forma de incorporar estas diversas perspectivas es a través de la diversidad de género en una junta.



Asimismo, Hersh (2020)¹⁴ establece que los beneficios de mujeres dentro de las juntas directivas son:

1. Suelen reflejar mejor las preferencias de las y los clientes, porque se ha demostrado que tener juntas directivas diversas ayuda a comprender mejor las decisiones de producción, como el entendimiento de colocación y posicionamiento de los productos.
2. Tener mujeres en su junta directiva ayuda a desarrollar un amplio grupo de talentos en todos los niveles. Esto se debe porque al diversificar la junta directiva, crea incentivos en todos los niveles de la empresa dado que

13 Dahlen, D. & Diana Bilimoria. (2004). Characteristics of Women and Men Corporate Inside Directors in the US. *Corporate Governance Review*. Volume 12, Issue 3. Pages 337-342.

14 Hersh, Erika. (2020). Why Diversity Matters: Women on Boards of Directors. *Leadership and Management Review*. Harvard University.

envía una señal de desarrollar a mujeres y minorías como líderes, lo que se traduce en mejores expectativas y así la canalización de mejor capital humano.

3. La diversidad de voces significa la diversidad de ideas. Mujeres dentro de las juntas directivas traen puntos de vista diferentes que permiten una mejor socialización de propuestas y una mejor toma de decisiones.

De acuerdo con los resultados de un estudio realizado por Fondo Monetario Internacional sobre 2 millones de compañías en 34 países, el ingreso de una mujer adicional en cargos de la alta gerencia o en la junta directiva de una empresa eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento sobre los activos (ROA). Dicho incremento se eleva a 30 puntos básicos en industrias intensivas en conocimiento¹⁵.

En un estudio realizado por The Catalyst, se encontró que las empresas de Fortune 500 que incluyen tres o más mujeres en la junta directiva aventajan apreciablemente a aquellas con baja representación femenina en el equipo directivo: las tasas de rentabilidad sobre las ventas eran un 84 por ciento superiores, las tasas de rentabilidad sobre el capital invertido, un 60 por ciento superiores, y la rentabilidad sobre sus propios fondos, un 46 por ciento superiores (Catalyst, 2011).

Otro estudio de McKinsey & Company, demostró que las compañías con una mano de obra diversificada obtienen mejores resultados financieros. Las empresas del sector 4 tienen una probabilidad igual al 15% a superar el rendimiento (LeanIn.Org y McKinsey, 2018).

Para el caso de Colombia, un estudio realizado por el Centro de Estudios Corporativos del CESA encontró que, en promedio, un índice de profesionalización (experiencia, formación, idiomas, reconocimientos) de 5 puntos en las mujeres implica en promedio 1,1% adicional de retorno sobre activos, y puede llegar a ser de incluso 3% cuando estas mujeres son externas a la familia fundadora (Trujillo et al, 2019).

La participación de las mujeres dentro de las Juntas Directivas no solamente tiene un impacto sobre los resultados de un negocio, según la evidencia internacional, sino que, además, estudios revelan que habría menores niveles de corrupción institucional y fraude (Carter et al., 2003).

Otros estudios apuntan a que son las mujeres quienes hacen las preguntas incómodas y dan puntos de vista diferentes que pueden aportar a tomar la decisión correcta y a una mayor independencia entre la junta directiva y la alta gerencia (Adams & Ferreira, 2009).

Por estas razones, se hace relevante analizar la composición de las juntas directivas de las sociedades que conforman el tejido empresarial colombiano, para analizar cómo es su estructura y si existe diversidad dentro de las mismas.

¹⁵ Artículo "Un imperativo Mundial" por Christine Lagarde. Revista FMI, marzo de 2019. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>

Principales Resultados

De acuerdo con los resultados del Informe de Buenas Prácticas Empresariales que publica anualmente la Superintendencia de Sociedades, de las 4.321 empresas analizadas; el 59,34% tenían junta directiva en el año 2017; 58,71% en el año 2018 y 57,49% en el año 2019. Respecto a la participación de mujeres en las juntas directivas, se identificó que este indicador se ha venido incrementando en los últimos años, al pasar del 23,01% en el año 2017 a 23,61% en el año 2019 (incremento de 0,6 pp).

Tabla 1. Participación de mujeres en Junta Directiva

INDICADOR	2017	2018	2019
Número de empresas	4.321	4.321	4.321
Número de empresas con junta directiva	2.564	2.537	2.484
Participación empresas con junta directiva	59,34%	58,71%	57,49%
INDICADOR	2017	2018	2019
Número de miembros en Junta Directiva	9.843	9.723	9.553
Número de mujeres en Junta Directiva	2.265	2.289	2.255
Participación de mujeres en Junta Directiva	23,01%	23,54%	23,61%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Tabla 2. Participación de mujeres en Junta Directiva por tamaño de la empresa

TAMAÑO	INDICADOR	2017	2018	2019
GRANDE	Número de miembros en Junta Directiva	8.625	8.496	8.380
	Número de mujeres en Junta Directiva	1.925	1.921	1.894
	Participación de mujeres en Junta Directiva	22,32%	22,61%	22,60%
MEDIANA	Número de miembros en Junta Directiva	1.107	1.127	1.056
	Número de mujeres en Junta Directiva	316	343	325
	Participación de mujeres en Junta Directiva	28,55%	30,43%	30,78%
PEQUEÑA	Número de miembros en Junta Directiva	98	83	98
	Número de mujeres en Junta Directiva	19	18	26
	Participación de mujeres en Junta Directiva	19,39%	21,69%	26,53%
MICRO	Número de miembros en Junta Directiva	13	17	19
	Número de mujeres en Junta Directiva	5	7	10
	Participación de mujeres en Junta Directiva	38,46%	41,18%	52,63%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al revisar la participación de mujeres en junta directiva por tamaño empresarial, definido de acuerdo con los criterios de monto de activos¹⁶, se identificó que la mayor participación se da en las empresas micro con el 38,46% en el año 2017, mostrando tendencia creciente y alcanzando 52,63% en el año 2019. Le siguen en participación las empresas medianas que registraron en el año 2017 una participación del 28,55% y también mostraron tendencia creciente para llegar al 30,78% en el año 2019 (véase Tabla 2).

Tabla 3. Participación de mujeres en Junta Directiva por macrosector de la empresa

MACROSECTOR	INDICADOR	2017	2018	2019
AGROPECUARIO	Número de miembros en Junta Directiva	670	679	651
	Número de mujeres en Junta Directiva	168	181	182
	Participación de mujeres en Junta Directiva	25,07%	26,66%	27,96%
COMERCIO	Número de miembros en Junta Directiva	2.569	2.519	2.443
	Número de mujeres en Junta Directiva	675	677	648
	Participación de mujeres en Junta Directiva	26,27%	26,88%	26,52%
CONSTRUCCIÓN	Número de miembros en Junta Directiva	873	866	848
	Número de mujeres en Junta Directiva	211	217	200
	Participación de mujeres en Junta Directiva	24,17%	25,06%	23,58%
MANUFACTURA	Número de miembros en Junta Directiva	2.561	2.539	2.484
	Número de mujeres en Junta Directiva	468	474	467
	Participación de mujeres en Junta Directiva	18,27%	18,67%	18,80%
MINERÍA	Número de miembros en Junta Directiva	147	155	152
	Número de mujeres en Junta Directiva	24	25	25
	Participación de mujeres en Junta Directiva	16,33%	16,13%	16,45%
SERVICIOS	Número de miembros en Junta Directiva	3.023	2.965	2.975
	Número de mujeres en Junta Directiva	719	715	733
	Participación de mujeres en Junta Directiva	23,78%	24,11%	24,64%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Respecto al macrosector, se identificó que la participación de mujeres en junta directiva para el año 2019 es mayor en el macrosector agropecuario con un 27,96%, seguido por el macrosector de comercio con el 26,52%. El macrosector que entre los años 2017 a 2019 presentó el mayor aumento en la participación fue el agropecuario al pasar en 2017 de 25,07% a 27,96% en 2019 (véase Tabla 3).

¹⁶ Grandes con ingresos operacionales superiores a 30.000 SMMLV. Medianas entre 5.000 SMMLV y 30.000 SMMLV. Pequeñas entre 500 SMMLV y 5.000 SMMLV. Micro, inferiores a 500 SMMLV.

Tabla 4. Participación de mujeres en Junta Directiva por región

REGIÓN	INDICADOR	2017	2018	2019
ANTIOQUIA	Número de miembros en Junta Directiva	1.783	1.769	1.716
	Número de mujeres en Junta Directiva	400	401	365
	Participación de mujeres en Junta Directiva	22,43%	22,67%	21,27%
BOGOTÁ - CUNDINAMARCA	Número de miembros en Junta Directiva	4.942	4.897	4.839
	Número de mujeres en Junta Directiva	1.115	1.141	1.155
	Participación de mujeres en Junta Directiva	22,56%	23,30%	23,87%
CARIBE	Número de miembros en Junta Directiva	1.027	1.009	982
	Número de mujeres en Junta Directiva	227	243	221
	Participación de mujeres en Junta Directiva	22,10%	24,08%	22,51%
CENTRO ORIENTE	Número de miembros en Junta Directiva	463	434	430
	Número de mujeres en Junta Directiva	138	125	122
	Participación de mujeres en Junta Directiva	29,81%	28,80%	28,37%
EJE CAFETERO	Número de miembros en Junta Directiva	337	342	339
	Número de mujeres en Junta Directiva	81	76	77
	Participación de mujeres en Junta Directiva	24,04%	22,22%	22,71%
OTRAS	Número de miembros en Junta Directiva	138	148	152
	Número de mujeres en Junta Directiva	53	56	60
	Participación de mujeres en Junta Directiva	38,41%	37,84%	39,47%
PACÍFICA	Número de miembros en Junta Directiva	1.153	1.124	1.095
	Número de mujeres en Junta Directiva	251	247	255
	Participación de mujeres en Junta Directiva	21,77%	21,98%	23,29%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al desagregar la participación de mujeres en junta directiva por región, se identificó que la región con mayor participación es la denominada otras que agrupa la información de las regiones centro sur y llanos, con una participación del 38,41% en el año 2017 y de 39,47% en el año 2019. La región que sigue en participación es la de Centro Oriente, que presenta una tendencia decreciente al presentar 29,81% en el año 2017 y 28,37% en el año 2019 (véase Tabla 4).

Lo que las cifras revelan es un incremento moderado en la participación de mujeres en juntas directivas, en la muestra de empresas vigiladas por la Superintendencia de Sociedades; y un decrecimiento de la participación de mujeres en estos órganos decisorios, conforme aumenta el tamaño de la empresa.

Aunque la cifra está por encima de lo que revelan otros estudios como el de Deloitte (Deloitte, 2019) y el del Centro de Estudios Corporativos del CESA (CESA,

2019); se debe tener en cuenta que un gran porcentaje de las mujeres que participan en las juntas directivas de las empresas de Colombia lo hacen por razones de parentesco familiar; debido a que nuestro tejido empresarial está compuesto en un 80% por empresas familiares.

En un estudio del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo, se analizan 4.097 miembros de juntas directivas para las 526 empresas más grandes pertenecientes a 28 grupos económicos del país y se encuentra que el 17% de los puestos de junta están a cargo de mujeres, de los cuales el 7% son mujeres con involucramiento a la familia fundadora¹⁷.



SECCIÓN 2:

Mujeres en cargos directivos

Las mujeres no solamente influyen en las decisiones de una empresa a través de su participación en juntas directivas. También es importante su participación en otras posiciones de liderazgo y control que son relevantes para el ejercicio de un negocio.

Además, su liderazgo puede llegar a ser más influyente que el de los hombres, en términos de su mayor inteligencia emocional, bajo el precepto que las competencias socioemocionales son una herramienta esencial en las organizaciones¹⁸.

Las empresas con una mayor participación de personal femenino en cargos directivos de nivel subalterno, medio y superior están en mejores condiciones para proveer bienes de consumo en los mercados que están dominados por mujeres¹⁹.

Asimismo, un estudio de McKinsey demuestra que las empresas con diversidad de género tienen un 15 por ciento más de probabilidad de tener una rentabilidad económica superior a la media nacional correspondiente del sector²⁰.

La evidencia muestra que, para los roles de dirección y liderazgo de mandos medios, existe una segmentación de género que muchas veces obstaculiza el ascenso de las mujeres a puestos de máxima responsabilidad. Un informe de la OIT, revela que, en la mayoría de las empresas, las mujeres se encuentran en compartimentos específicos de la esfera gerencial, en áreas tales como recursos humanos, relaciones públicas y comunicación, finanzas y administración, mientras que en

17 Centro de Estudios en Gobierno Corporativo, CESA, González, Guzmán, Pablo y Trujillo (2019), *¿Does gender really matters in the boardroom? Evidence from closely held family firms*, Review of managerial Science.

18 Gartzia, Leire, Aritzeta, Aitor, Balluerka, Nekane y Barberá, Esther Inteligencia emocional y género: más allá de las diferencias sexuales. *Anales de Psicología*. 2012;28(2):567-575.. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723135028>

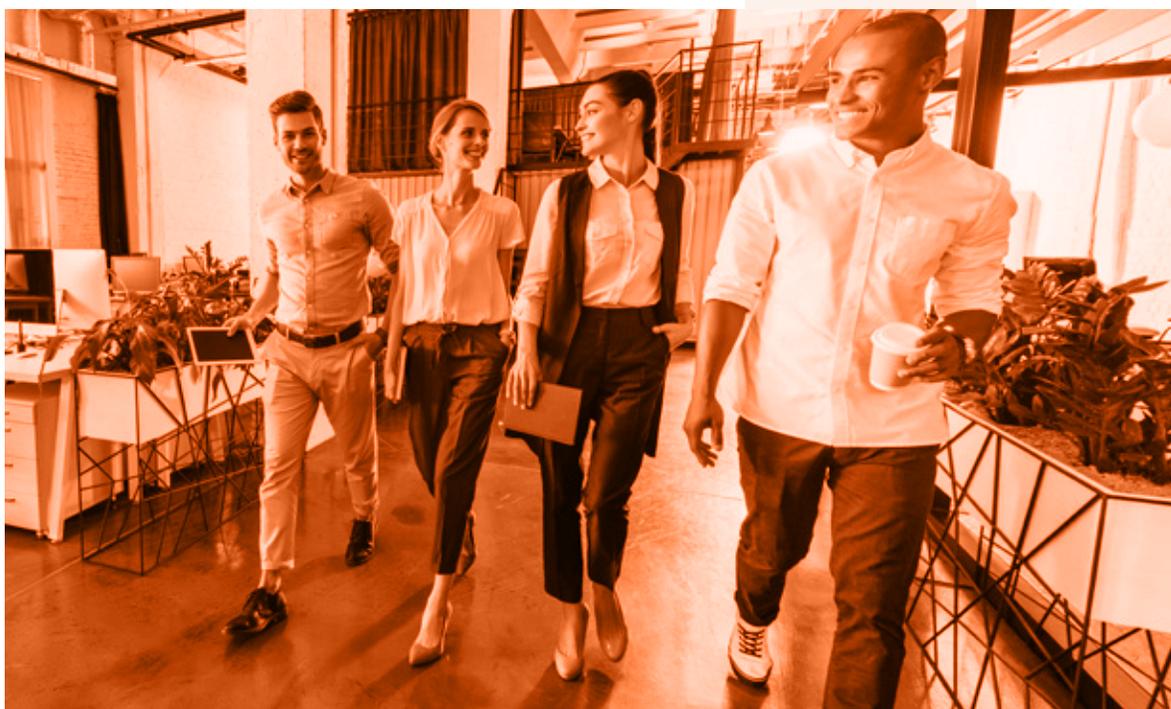
19 Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013. "Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity", Artículo de discusión del FMI. Disponible en: <https://www.imf.org/external/pubs/cat/longres.aspx?sk=40915> [8 mar 2017]

20 Women in the Workplace 2018, LeanIn.Org y McKinsey

otras predominan los hombres: operaciones y ventas, investigación y desarrollo de productos y gestión general²¹.

A nivel sectorial también se evidencian tendencias en la participación de mujeres en cargos de liderazgo y en la fuerza laboral, en general. De acuerdo con Winkler (2016)²², aunque en una serie de industrias la tendencia de contratación de fuerza laboral de mujeres ha crecido, sectores como las finanzas, la ingeniería y la tecnología aún tienden a estar fuertemente dominados por los hombres.

Asimismo, para Bustelo et al. (2019)²³, las industrias STEM, definidas por sus siglas en inglés como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, las mujeres representan solo el 24% de la fuerza laboral en los EE. UU., y menos del 15% en el Reino Unido.



Es importante resaltar que los trabajos relacionados con estas áreas están entre los de más rápido crecimiento y mejor pagados. Gonzales et al. (2015)²⁴ encuentra que es importante que las mujeres se sientan empoderadas para adquirir las habilidades y aprovechar las oportunidades que brinda una carrera en ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y campos relacionados, debido a que hay impactos positivos en el desempeño de las empresas cuando más mujeres trabajan en estos campos.

21 Organización Internacional del Trabajo. (1 de diciembre de 2015). Las mujeres en las juntas directivas - Construir la reserva de talento femenino. ILO, 5, 8. Octubre 2019, De https://www.ilo.org/gender/Information-re-sources/Publications/WCMS_438288/lang-es/index.htm Base de datos.

22 Winkler, A. (2016). *Women's labor force participation*. IZA World of Labor 2016: 289.

23 Bustelo, M., Flabbi, L., Pitas, C. & Mauricio Tejada. Female labor force participation, labor market dynamic, and growth. Inter-American Development Bank. IDB WORKING PAPER SERIES N° IDB-WP-00966.

24 Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K. & Monique Newiak. (2015). Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation. International Monetary Fund. IMF Discussion Note. SDN/15/02.

Además, en el contexto de la habilidad natural de las mujeres a nivel de comunicación asertiva, y transferencia del conocimiento²⁵, se podría discernir la importancia de su gestión en la alta gerencia. Esto debido a que la comunicación fluida y eficaz en las organizaciones es una de las cualidades más relevantes hoy en día, en pro de entidades más eficientes, y por ende, con mayores niveles de rentabilidad.

Por esta razón, es importante analizar las posiciones laborales de las mujeres en la muestra de las sociedades vigiladas, para entender cómo es su participación en otras posiciones de liderazgo y si hay alguna tendencia de segmentación en ciertas ocupaciones o sectores económicos.

Mujeres representantes legales principales

En el más reciente informe del Registro Único Empresarial (RUES) de la Red de Cámaras de Comercio de Colombia (Confecámaras) se reveló que en Colombia el tejido empresarial está compuesto por 1.503.363 empresas. De estas, 1.046.418 fueron Personas Naturales y 456.945 fueron Sociedades.

Ese mismo reporte reveló que en el 86% de las sociedades en Colombia, la participación de la mujer en el capital es baja, es decir, menor al 40%. Asimismo, las mujeres son mayoría en la categoría de empresas unipersonales (51%).

Otras de las cifras que arrojó el informe del RUES con relación a la participación de las mujeres en el tejido empresarial colombiano fueron:

- ▶ De las empresas creadas que generaron empleo, 57.602 (36%) empresas tienen al menos una mujer dentro de su planta de personal.
- ▶ De las empresas creadas que generaron empleo, 9.678 (6%) empresas tienen al menos una mujer en cargos directivos.
- ▶ De las empresas creadas que generaron empleo, entre las grandes existe una mayor proporción de empresas que emplean al menos una mujer.
- ▶ De las empresas creadas que generaron empleo, por organización jurídica, hay una mayor proporción de personas naturales que se caracteriza por tener al menos una mujer dentro de su planta de personal.

Asimismo, de acuerdo con un reciente estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en relación con la participación de las mujeres empresarias de Alianza del Pacífico en el comercio exterior, para Colombia se encontró que²⁶:

- ▶ En Colombia 92% de las mujeres empresarias tienen categoría de Mipyme.
- ▶ El 46% se desempeñan en el sector servicios, seguido del sector de alimentos y bebidas con un 15% y un 14% en indumentaria, textiles y accesorios.

25 Echavarrí, M., Godoy, J. y Olaz, F. (2007). Diferencias de Género en Habilidades Cognitivas y Rendimiento Académico en Estudios Universitarios, en <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n2/v6n2a11.pdf>

26 BID "Radiografía de la participación de las mujeres empresarias de la Alianza del Pacífico en el comercio exterior" Washington, 2020.

- ▶ Este informe reveló que tan solo el 11% de las empresarias exporta, el 7% tiene exportaciones esporádicas y el 63% tiene interés de exportar, pero no ha podido hacerlo dadas las barreras que enfrentan.
- ▶ Los principales obstáculos y elementos están estrechamente relacionados con: i) la dificultad para conseguir socios comerciales confiables en el exterior; ii) el limitado acceso a fuentes de financiamiento; y iii) los altos costos de desarrollo de mercado.

Para el caso específico de las mujeres en los sectores de alto crecimiento, como es el caso del sector de las TIC, en un reciente estudio de la organización de emprendedores Endeavor, con el apoyo de MasterCard, se evidencian los siguientes hallazgos²⁷:

- ▶ Sólo el 23% de las organizaciones cuenta con al menos una mujer dentro del equipo de fundador y únicamente 9% tiene una sola mujer fundadora o un equipo femenino
- ▶ La mayoría de las empresas fundadas en el sector tecnológico por las mujeres encuestadas se encuentran en etapas de desarrollo iniciales. Sólo el 38% de compañías está en una etapa avanzada (“crecimiento y expansión” y “consolidación”).
- ▶ En términos del impacto que están generando en las ciudades estudiadas, las emprendedoras son responsables de la generación de más de 2.295 empleos. Específicamente, 94% de estos empleos fueron creados en el sector tecnológico.
- ▶ La productividad económica está concentrada en un pequeño grupo de emprendedoras que han alcanzado una mayor escala.
- ▶ Tan sólo el 15% de las empresas fundadas en el sector han alcanzado un tamaño de 50 o más empleados y éstas generan el 72% de los empleos totales.
- ▶ 52% de las empresas se distribuyen entre los sectores de comercio electrónico/bajo demanda o plataformas de entrega, AdTech/media/content delivery/social media, FinTech y EdTech.
- ▶ A excepción de uno, todos los subsectores analizados presentaron un incremento en el número de empleados entre 2019 y 2020. Sectores como apps móviles/desarrollo móvil, HealthTech, y servicios de tecnologías de la información, resaltan por ser los de mayor crecimiento

Al analizar las 4.321 vigiladas por la Superintendencia de Sociedades, para el año 2017 el 15,67% de las empresas estuvieron bajo el liderazgo de una mujer. Este indicador presentó una tendencia creciente a registrar en el año 2019, 17,40% (Véase Tabla 5).

²⁷ Mastercard y Endeavor Whitepaper “La brecha de género en el sector tecnología, una tarea pendiente en latinoamérica”, marzo 2021.

Tabla 5. Participación de mujeres representantes legales principales

	2017	2018	2019
Número de empresas	4.321	4.321	4.321
Número de mujeres representantes legales principales	677	718	752
Participación de mujeres en representación legal principal	15,67%	16,62%	17,40%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al revisar la participación de mujeres en la representación legal principal por tamaño empresarial, este definido de acuerdo con los criterios de monto de activos establecidos en la Ley 905 de 2004²⁸, se identificó que la mayor participación se da en las empresas micro con una participación del 25,00% en el año 2017, mostrando tendencia creciente para el año 2018 con el 33,33% manteniéndolo en el año 2019. Le siguen en participación las empresas pequeñas que registraron en el año 2017 una participación del 20,34% (véase Tabla 6).

Tabla 6. Participación de mujeres representantes legales principales por tamaño de la empresa

TAMAÑO	INDICADOR	2017	2018	2019
GRANDE	Número de empresas	3.673	3.673	3.673
	Número de mujeres representantes legales principales	552	590	617
	Participación de mujeres en representación legal principal	15,03%	16,06%	16,80%
MEDIANA	Número de empresas	577	577	577
	Número de mujeres representantes legales principales	110	113	119
	Participación de mujeres en representación legal principal	19,06%	19,58%	20,62%
PEQUEÑA	Número de empresas	59	59	59
	Número de mujeres representantes legales principales	12	11	12
	Participación de mujeres en representación legal principal	20,34%	18,64%	20,34%
MICRO	Número de empresas	12	12	12
	Número de mujeres representantes legales principales	3	4	4
	Participación de mujeres en representación legal principal	25,00%	33,33%	33,33%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

28 Grandes con ingresos operacionales superiores a 30.000 SMMLV. Medianas entre 5.000 SMMLV y 30.000 SMMLV. Pequeñas entre 500 SMMLV y 5.000 SMMLV. Micro, inferiores a 500 SMMLV.

Respecto al macrosector, se identificó que la participación de mujeres en representación legal principal para el año 2019 es mayor en el macrosector servicios con un 24,22%, seguido por el macrosector de agropecuario con el 17,81%. El macrosector que entre los años 2017 a 2019 presentó el mayor aumento en la participación fue el de comercio al pasar en 2017 de 12,36% a 15,29% en 2019 (véase Tabla 7).

Tabla 7. Participación de mujeres representantes legales principales por macrosector

MACROSECTOR	INDICADOR	2017	2018	2019
AGROPECUARIO	Número de empresas	292	292	292
	Número de mujeres representantes legales principales	57	59	52
	Participación de mujeres en representación legal principal	19,52%	20,21%	17,81%
COMERCIO	Número de empresas	1.125	1.125	1.125
	Número de mujeres representantes legales principales	139	154	172
	Participación de mujeres en representación legal principal	12,36%	13,69%	15,29%
CONSTRUCCIÓN	Número de empresas	373	373	373
	Número de mujeres representantes legales principales	43	43	45
	Participación de mujeres en representación legal principal	11,53%	11,53%	12,06%
MANUFACTURA	Número de empresas	919	919	919
	Número de mujeres representantes legales principales	89	99	103
	Participación de mujeres en representación legal principal	9,68%	10,77%	11,21%
MINERÍA	Número de empresas	68	68	68
	Número de mujeres representantes legales principales	5	6	6
	Participación de mujeres en representación legal principal	7,35%	8,82%	8,82%
SERVICIOS	Número de empresas	1.544	1.544	1.544
	Número de mujeres representantes legales principales	344	357	374
	Participación de mujeres en representación legal principal	22,28%	23,12%	24,22%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al discriminar la participación de mujeres en representación legal principal por región, se identificó que la región con mayor participación es eje cafetero, con una participación del 22,70% en el año 2017 y de 21,99% en el año 2019. La región

que sigue en participación es la denominada otras que agrupa la información de las regiones centro sur y llanos, con una participación del 22,06% en el año 2017 y de 20,59% en el año 2019 (Véase Tabla 8).

Tabla 8. Participación de mujeres representantes legales principales por región

REGIÓN	INDICADOR	2017	2018	2019
ANTIOQUIA	Número de empresas	761	761	761
	Número de mujeres representantes legales principales	119	127	135
	Participación de mujeres en representación legal principal	15,64%	16,69%	17,74%
BOGOTÁ - CUNDINAMARCA	Número de empresas	2.282	2.282	2.282
	Número de mujeres representantes legales principales	354	378	386
	Participación de mujeres en representación legal principal	15,51%	16,56%	16,91%
CARIBE	Número de empresas	399	399	399
	Número de mujeres representantes legales principales	46	55	60
	Participación de mujeres en representación legal principal	11,53%	13,78%	15,04%
CENTRO ORIENTE	Número de empresas	185	185	185
	Número de mujeres representantes legales principales	25	23	31
	Participación de mujeres en representación legal principal	13,51%	12,43%	16,76%
EJE CAFETERO	Número de empresas	141	141	141
	Número de mujeres representantes legales principales	32	32	31
	Participación de mujeres en representación legal principal	22,70%	22,70%	21,99%
OTRAS	Número de empresas	68	68	68
	Número de mujeres representantes legales principales	15	14	14
	Participación de mujeres en representación legal principal	22,06%	20,59%	20,59%
PACÍFICA	Número de empresas	485	485	485
	Número de mujeres representantes legales principales	86	89	95
	Participación de mujeres en representación legal principal	17,73%	18,35%	19,59%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

En resumen, lo que evidencia el panorama general para Colombia, es una baja participación de las mujeres como representantes legales o accionistas mayorita-

rias de empresas; y una fuerte concentración de mujeres en representación legal en el segmento de la Micro empresa y los sectores de baja intensidad tecnológica.

Dificultades en el acceso a financiación, apropiación tecnológica, acceso a mercado y redes de contacto, explican gran parte de la brecha de representación legal entre hombres y mujeres (BID, 2021). Lo anterior dificulta un crecimiento escalable de los negocios manejados por mujeres, amenazando su perdurabilidad en el tiempo; a la vez que reduce la posibilidad de que generen eslabonamientos a escala y se inserten en las cadenas globales de valor.



Mujeres revisores fiscales principales

De las 4.321 empresas analizadas, para el año 2017 el 46,82% de las empresas tuvieron una mujer como revisor fiscal principal. Este indicador presentó una tendencia creciente a registrar en el año 2019, 49,46% (véase Tabla 9).

Tabla 9. Participación de mujeres revisoras fiscales principales.

	2017	2018	2019
Número de empresas	4.321	4.321	4.321
Número de mujeres revisoras fiscales principales	2.023	2.083	2.137
Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	46,82%	48,21%	49,46%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al revisar la participación de mujeres en la revisoría fiscal principal por tamaño empresarial, este definido de acuerdo con los criterios de monto de activos establecidos en la Ley 905 de 2004²⁹, se identificó que la mayor participación se da en las empresas grandes con una participación del 47,15% en el año 2017, mostrando tendencia creciente y alcanzando 49,99% en el año 2019. Le siguen en participación las empresas medianas que registraron en el año 2017 una participación del 46,10% (véase Tabla 10).

Tabla 10. Participación de mujeres revisoras fiscales principales por tamaño de la empresa

TAMAÑO	INDICADOR	2017	2018	2019
GRANDE	Número de empresas	3.673	3.673	3.673
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	1.732	1.796	1.836
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	47,15%	48,90%	49,99%
MEDIANA	Número de empresas	577	577	577
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	266	263	277
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	46,10%	45,58%	48,01%
PEQUEÑA	Número de empresas	59	59	59
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	23	22	24
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	38,98%	37,29%	40,68%
MICRO	Número de empresas	12	12	12
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	2	2	0
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	16,67%	16,67%	0,00%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Respecto al macrosector, se identificó que la participación de mujeres en revisoría fiscal principal para el año 2019 es mayor en el macrosector agropecuario con un 56,16%, seguido por el macrosector de servicios con el 52,14%. El macrosector que entre los años 2017 a 2019 presentó el mayor aumento en la participación fue el de minería al pasar en 2017 de 41,18% a 51,47% en 2019 (véase Tabla 11).

²⁹ Grandes con ingresos operacionales superiores a 30.000 SMMLV. Medianas entre 5.000 SMMLV y 30.000 SMMLV. Pequeñas entre 500 SMMLV y 5.000 SMMLV. Micro, inferiores a 500 SMMLV.

Tabla 11. Participación de mujeres revisoras fiscales principales por macrosector

MACROSECTOR	INDICADOR	2017	2018	2019
AGROPECUARIO	Número de empresas	292	292	292
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	144	154	164
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	49,32%	52,74%	56,16%
COMERCIO	Número de empresas	1.125	1.125	1.125
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	502	513	528
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	44,62%	45,60%	46,93%
CONSTRUCCIÓN	Número de empresas	373	373	373
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	161	162	172
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	43,16%	43,43%	46,11%
MANUFACTURA	Número de empresas	919	919	919
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	396	410	433
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	43,09%	44,61%	47,12%
MINERÍA	Número de empresas	68	68	68
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	28	29	35
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	41,18%	42,65%	51,47%
SERVICIOS	Número de empresas	1.544	1.544	1.544
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	792	815	805
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	51,30%	52,78%	52,14%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al dividir la participación de mujeres en revisoría fiscal principal por región, se identificó que la región con mayor participación es eje cafetero, con una participación del 51,06% en el año 2017 y de 59,57% en el año 2019. La región que sigue en participación es centro oriente con una participación del 46,49% en el año 2017 y de 52.43% en el año 2019 (Véase Tabla 12).

Tabla 12. Participación de mujeres revisoras fiscales principales por región

REGIÓN	INDICADOR	2017	2018	2019
ANTIOQUIA	Número de empresas	761	761	761
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	377	385	386
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	49,54%	50,59%	50,72%
BOGOTÁ - CUNDINAMARCA	Número de empresas	2.282	2.282	2.282
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	1.088	1.112	1.136
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	47,68%	48,73%	49,78%
CARIBE	Número de empresas	399	399	399
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	126	151	159
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	31,58%	37,84%	39,85%
CENTRO ORIENTE	Número de empresas	185	185	185
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	86	85	97
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	46,49%	45,95%	52,43%
EJE CAFETERO	Número de empresas	141	141	141
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	72	84	84
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	51,06%	59,57%	59,57%
OTRAS	Número de empresas	68	68	68
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	33	29	32
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	48,53%	42,65%	47,06%
PACÍFICA	Número de empresas	485	485	485
	Número de mujeres revisoras fiscales principales	241	237	243
	Participación de mujeres en revisoría fiscal principal	49,69%	48,87%	50,10%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Mujeres contadoras

De las 4.321 empresas analizadas, para el año 2017 el 65,15% de las empresas tuvieron una mujer contadora. Este indicador decreció en el año 2018 al mostrar 64,85% y finalmente creció en el año 2019, presentando 65,77% (Véase Tabla 13).

Tabla 13. Participación de mujeres contadoras

	2017	2018	2019
Número de empresas	4.321	4.321	4.321
Número de mujeres contadoras	2.815	2.802	2.842
Participación de mujeres contadoras	65,15%	64,85%	65,77%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al revisar la participación de mujeres contadoras por tamaño empresarial, este definido de acuerdo con los criterios de monto de activos establecidos en la Ley 905 de 2004³⁰, se identificó que la mayor participación se da en las empresas micro con una participación del 83,33% en el año 2017, manteniéndose esta participación hasta el año 2019. Le siguen en participación las empresas pequeñas que registraron en el año 2017 una participación del 72,88% y en el año 2019 de 79,66% (véase Tabla 14).

Tabla 14. Participación de mujeres contadoras por tamaño de la empresa

TAMAÑO	INDICADOR	2017	2018	2019
GRANDE	Número de empresas	3.673	3.673	3.673
	Número de mujeres contadoras	2.373	2.356	2.396
	Participación de mujeres contadoras	64,61%	64,14%	65,23%
MEDIANA	Número de empresas	577	577	577
	Número de mujeres contadoras	389	392	389
	Participación de mujeres contadoras	67,42%	67,94%	67,42%
PEQUEÑA	Número de empresas	59	59	59
	Número de mujeres contadoras	43	44	47
	Participación de mujeres contadoras	72,88%	74,58%	79,66%
MICRO	Número de empresas	12	12	12
	Número de mujeres contadoras	10	10	10
	Participación de mujeres contadoras	83,33%	83,33%	83,33%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Respecto al macrosector, se identificó que la participación de mujeres contadoras para el año 2019 es mayor en el macrosector de construcción con un 71,85%, seguido por el macrosector de comercio con el 67,56%. El macrosector que entre los años 2017 a 2019 presentó el mayor aumento en la participación fue el de minería al pasar en 2017 de 57,35% a 61,76% en 2019 (véase Tabla 15).

30 Ídem.

Tabla 15. Participación de mujeres contadoras por macrosector

MACROSECTOR	INDICADOR	2017	2018	2019
AGROPECUARIO	Número de empresas	292	292	292
	Número de mujeres contadoras	194	181	183
	Participación de mujeres contadoras	66,44%	61,99%	62,67%
COMERCIO	Número de empresas	1.125	1.125	1.125
	Número de mujeres contadoras	772	766	760
	Participación de mujeres contadoras	68,62%	68,09%	67,56%
CONSTRUCCIÓN	Número de empresas	373	373	373
	Número de mujeres contadoras	266	265	268
	Participación de mujeres contadoras	71,31%	71,05%	71,85%
MANUFACTURA	Número de empresas	919	919	919
	Número de mujeres contadoras	547	560	569
	Participación de mujeres contadoras	59,52%	60,94%	61,92%
MINERÍA	Número de empresas	68	68	68
	Número de mujeres contadoras	39	40	42
	Participación de mujeres contadoras	57,35%	58,82%	61,76%
SERVICIOS	Número de empresas	1.544	1.544	1.544
	Número de mujeres contadoras	997	990	1.020
	Participación de mujeres contadoras	64,57%	64,12%	66,06%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Al desagrupar la participación de mujeres contadoras por región, se identificó que la región con mayor participación es centro oriente, con una participación del 82,70% en el año 2017 y de 80,00% en el año 2019. La región que sigue en participación es eje cafetero, con una participación del 72,34% en el año 2017 y de 70,92% en el año 2019 (véase Tabla 16).

Tabla 16. Participación de mujeres contadoras por región

REGIÓN	INDICADOR	2017	2018	2019
ANTIOQUIA	Número de empresas	761	761	761
	Número de mujeres contadoras	531	521	522
	Participación de mujeres contadoras	69,78%	68,46%	68,59%

REGIÓN	INDICADOR	2017	2018	2019
BOGOTÁ - CUNDINAMARCA	Número de empresas	2.282	2.282	2.282
	Número de mujeres contadoras	1.415	1.416	1.453
	Participación de mujeres contadoras	62,01%	62,05%	63,67%
CARIBE	Número de empresas	399	399	399
	Número de mujeres contadoras	226	225	232
	Participación de mujeres contadoras	56,64%	56,39%	58,15%
CENTRO ORIENTE	Número de empresas	185	185	185
	Número de mujeres contadoras	153	152	148
	Participación de mujeres contadoras	82,70%	82,16%	80,00%
EJE CAFETERO	Número de empresas	141	141	141
	Número de mujeres contadoras	102	101	100
	Participación de mujeres contadoras	72,34%	71,63%	70,92%
OTRAS	Número de empresas	68	68	68
	Número de mujeres contadoras	44	43	42
	Participación de mujeres contadoras	64,71%	63,24%	61,76%
PACÍFICA	Número de empresas	485	485	485
	Número de mujeres contadoras	344	344	345
	Participación de mujeres contadoras	70,93%	70,93%	71,13%

Fuente: Superintendencia de Sociedades

Empresas con participación accionaria mayoritaria del Estado

Con el fin promover el empleo público diverso e incluyente y hacer seguimiento a la efectiva participación de la mujer en el Estado, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer ha venido trabajando de forma articulada en la formulación de estrategias conjuntas que permiten incrementar la participación de mujeres en posiciones de liderazgo en las entidades del Estado colombiano.

En línea con lo anterior, se ha establecido el propósito de promover una asamblea general de accionistas que incluya a más mujeres en las juntas directivas de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, definidas según el Artículo 85 de la Ley 489 de 1998 “...como organismos creados y autorizados por la ley para desarrollar actividades de naturaleza industrial o comercial y de gestión económica constituidas totalmente con bienes o fondos públicos comunes; las Sociedades de Economía Mixta, que se encuentran consagradas en el Artículo 97 de la misma norma y además son organismos autorizados por la ley, constituidos bajo la forma de sociedades comerciales con aportes estatales y de capital privado, que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas de Derecho Privado y las Empresas Sociales del Estado, que constitu-

yen una categoría especial de entidad pública cuyo objetivo es la prestación de servicio de salud como parte integrante del Sistema de Seguridad Social”

Así pues, el pasado mes de enero y como parte de las iniciativas que promueven a más mujeres en posiciones de liderazgo, se le solicitó a las y los jefes de control interno de las 43 Empresas con participación accionaria mayoritaria del Estado, del orden nacional, que brindaran información respecto a:

1. Si su entidad cuenta con junta directiva.
2. De ser afirmativa la primera respuesta, cuantos miembros componen dicha junta y cuántos de ellos son mujeres.
3. Cuando serán las elecciones de esa junta directiva.

Los resultados agregados para las 26 empresas del Estado que respondieron a esta solicitud; y cuentan con juntas directivas se encuentran a continuación. Cabe resaltar que la información es reportada directamente por las entidades, por consiguiente, son éstas las responsables de su veracidad.

Tabla 17. Participación de mujeres en Juntas Directivas de Empresas Industriales y Comerciales del Estado colombiano.

TIPO DE EMPRESA	MIEMBROS	MUJERES	PORCENTAJE
Empresas industriales y Comerciales del Estado	78	21	27%
Sociedades de economía mixta	107	34	32%
Empresa Social del Estado	13	6	46%
Total	198	61	31%

Fuente: Observatorio Colombiano de las mujeres- Información proporcionada por las y los jefes de control interno

La participación de las mujeres en las juntas directivas en las empresas con una participación accionaria mayoritaria del Estado corresponde a un 31%. Al tener en cuenta las tipologías de empresas del Estado, la mayor paridad de género en este tipo de cargos se encuentra en las empresas sociales del Estado con un 46% de mujeres en sus juntas directivas. Por otro lado, las empresas Industriales y Comerciales del Estado son las que menor participación de mujeres en juntas directivas registran (27%); mientras que las sociedades de economía mixta se acercan al promedio general con un 32% de mujeres en juntas directivas.

Los resultados desagregados según empresa, se muestran en la tabla 18. En términos generales, 15 entidades, lo que representa el 58% del total informado, cuentan con la participación del 30% o más de mujeres en sus juntas directivas. De este grupo, es importante señalar que solo 4 empresas del Estado (URRÁ S.A. E.S.P., Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta E.S.E, EEDAS S.A. E.S.P y el Fondo Nacional de Garantías) cuentan con el 50 % o más de la participación de la mujer en sus juntas directivas.

Tabla 18. Participación de Mujeres en juntas directivas- Empresas Industriales y Comerciales del estado

EMPRESA	MIEMBROS	MUJERES	%
ECOPETROL	9	0	0%
Fondo Nacional del Ahorro	11	4	36%
Positiva Compañía de Seguros	9	4	44%
Coljuegos	7	3	43%
CENTRO DIAGNÓSTICO AUTOMOTOR CALDAS LTDA	5	2	40%
CORPOGUAVIO	11	1	9%
Teveandina Ltda	6	2	33%
Servicios Postales Nacionales S.A	5	1	20%
VECOL S.A	5	1	20%
Sociedad de Televisión de las Islas Teleislas LTDA.	3	1	33%
ENTerritorio	7	2	29%
Sociedades de economía mixta			
Financiera de Desarrollo Nacional	8	2	25%
CEDENAR S.A. E.S.P.	6	2	33%
Electrificadora del Meta S.A. E.S.P	10	4	40%
Fondo Nacional de Garantías	8	4	50%
FINAGRO	10	2	20%
URRÁ S.A. E.S.P.	10	5	50%
Distribuidora del Pacífico S. A	6	2	33%
EEDAS S.A. E.S.P	6	3	50%
FINDETER	10	2	20%
GENSA S.A. ESP	6	2	33%
Interconexión Eléctrica S.A E.S.P. – ISA	9	1	11%
Icetex	8	2	25%
Cedelca SA ESP	10	3	30%
Empresa Social del Estado			
Instituto Nacional de Cancerología	6	1	17%
Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta	7	5	71%
Total	198	61	31%

Fuente : Observatorio Colombiano de las mujeres - Información proporcionada por los jefes de control interno

Por otro lado, 11 de las entidades, lo equivalente al 42% de las empresas que reportaron, no llegan al mínimo de 30% que se ha planteado como objetivo³¹. De hecho, 8 de ellas no llegan a superar el 20% de participación de la mujer en sus juntas directivas. De este grupo llama la atención el caso de ECOPETROL, pues ninguno de los 9 miembros de su junta directiva es mujer.



SECCIÓN 3: Impacto de más mujeres contratadas en la rentabilidad de las empresas

Siguiendo los hallazgos anteriormente descritos, se hace importante entender si la presencia de mujeres en la composición de la estructura laboral de las empresas, específicamente en posiciones de liderazgo, tiene un efecto positivo en el desempeño de las mismas.



En un estudio realizado por la Superintendencia de Sociedades (2020)³² se indaga sobre esta relación, tratando de entender si la presencia de mujeres dentro de las juntas directivas mejora el desempeño financiero de las sociedades.

31 Esto siguiendo las recomendaciones internacionales de iniciativas como el Club del 30%, de la cual el gobierno colombiano es sponsor, afirman que el 30% es el mínimo de participación necesario para generar una diferencia en cuánto a diversidad en estos órganos decisorios

32 Superintendencia de Sociedades (2020). Informe de Gobierno Corporativo. Capítulo de Género. Oficina de Estudios Económicos y Contables.

Para tal fin, se utilizan las bases de datos de los estados financieros de las empresas reportados entre 2017 y 2019, y las respuestas de la encuesta del Informe 42 – Prácticas Empresariales.

En las secciones anteriores se han descrito los argumentos positivos que obtiene una empresa al tener mayor diversidad en su junta directiva y en su fuerza laboral contratada. Basado en esto, se asume que estos argumentos positivos se deben traducir en un mejor desempeño, lo que significa que la rentabilidad de la empresa debería aumentar.

Ecuación 1

$$ROA_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{junta directiva}_{it} + \beta_3 \text{rango mujeres}_{it} + \beta_4 \text{rango independientes}_{it} + \beta_5 \text{rango alta gerencia}_{it} + \epsilon_{it}$$

Así, el objetivo, tal como lo muestra la Ecuación 1, es estimar si la rentabilidad de la empresa, medida como la relación entre el beneficio logrado en un determinado período y los activos totales de una empresa (ROA, por sus siglas en inglés Return On Assets), se incrementa si tiene más miembros mujeres en su junta directiva.

Tabla 17. Resultados Estudio Supersociedades

VARIABLES	roa
Tiene junta directiva	4.813***
	-0.488
Rango Miembros Mujeres (1)	2.648***
	-0.854
Rango Miembros Mujeres (2)	7.109***
	-5.979
Rango Miembros independiente	5.575**
	-2.545
Rango Miembros de Alta Gerencia	1.874**
	-0.949
Constant	10.26***
	-2.143
Robust standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Tal como se observa en la Tabla 17, las empresas con juntas directivas que tengan entre 1 y 2 mujeres tienen 2,7 puntos porcentuales más de rentabilidad que aquellas que no tienen ninguna mujer dentro de sus juntas directivas. Asimismo, este efecto es mayor si hay más mujeres como miembros de las juntas directivas debido a que las empresas con más de 2 mujeres en sus juntas directivas tienen en promedio 7,2 puntos porcentuales más de rentabilidad que aquellas empresas con juntas directivas conformadas por solo hombres.

Así, hay evidencia estadística para afirmar que, el efecto de tener empresas con juntas directivas diversas, en donde las mujeres hagan parte de ellas, se traducen en externalidades positivas de productividad que se reflejan en mayores niveles de rentabilidad.

Comentarios Finales

- ▶ El bajo acceso a posiciones de liderazgo (Techo de Cristal) es una de las brechas laborales que enfrentan las mujeres y cuyo análisis adquiere la mayor relevancia en medio de la crisis económica que deja a su paso la pandemia, la cual ha demostrado no ser neutral al género, presionando hacia una ampliación de las brechas.
- ▶ Para el caso específico de participación de mujeres en juntas directivas, Un informe de *The Deloitte Global Center for Corporate Governance*, mostró que a nivel mundial las mujeres ocupan el 16,9% de los asientos en las juntas.
- ▶ Las cifras para Colombia revelan una tendencia parecida a la mundial: un estudio del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA reveló que, para el caso de los 130 emisores de valores, la participación de mujeres en las juntas directivas es tan sólo del 17%.
- ▶ Una muestra más amplia de empresas se incluye en el último informe de Gobierno Corporativo de la Superintendencia de Sociedades, el cual revela que, en los últimos 3 años, la participación de mujeres en Juntas Directivas de las empresas vigiladas se incrementó en 0,6 puntos porcentuales.
- ▶ Los datos desagregados, según tamaño de empresa, revelan que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, decrece la participación de mujeres en Juntas Directivas.
- ▶ Los macrosectores con el mayor porcentaje promedio de participación de mujeres en Juntas Directivas son el Agropecuario (27,96%) y Comercio (26,57%).
- ▶ Es importante también analizar la participación de las mujeres en otras posiciones de liderazgo y control dentro de las sociedades, dado que las empresas con una mayor participación de personal femenino en cargos directivos de nivel subalterno, medio y superior están en mejores condiciones para proveer bienes de consumo en los mercados que están dominados por mujeres (FMI, 2013).
- ▶ En Colombia, las últimas cifras del RUES evidencian que en un 86% de las sociedades la participación de las mujeres como principales dueñas de las empresas es más bien baja (menor al 40%).
- ▶ Del universo de empresas vigiladas por la Superintendencia de Sociedades, un 17,4% tienen a una mujer de representante legal.

- ▶ Más de la mitad de las empresas con representación legal femenina, son micros y pequeñas empresas, concentrándose en sectores de baja intensidad tecnológica.
- ▶ Los macrosectores con una mayor participación de mujeres, como representantes legales de empresas, son en su orden los Servicios (24,22%) y el sector Agropecuario (27,96%)
- ▶ Dificultades en el acceso a financiación; apropiación tecnológica, acceso a mercado y redes de contacto explican gran parte de la brecha de representación legal entre hombres y mujeres.
- ▶ El Eje Cafetero es la región del país con una mayor participación de mujeres, como representantes legales de empresas (21,99%).
- ▶ La participación de mujeres en otros roles de liderazgo y control, tales como los Revisores Fiscales y Contadores, es del 46,46% y del 65,77% respectivamente.
- ▶ Lo que evidencian los resultados es que la participación de mujeres en juntas directivas, en empresas industriales y comerciales del Estado es todavía limitada (31%).
- ▶ Los resultados de este estudio reafirman, para el caso de Colombia, muchas de las hipótesis que se esgrimen en la literatura internacional acerca de la participación de las mujeres en Juntas Directiva y la rentabilidad de los negocios.
- ▶ Las empresas con entre 1 y 2 mujeres en sus Juntas Directivas, tienen 2,7 puntos porcentuales más de rentabilidad que aquellas que no tienen ninguna mujer dentro de sus órganos decisorios. Dicha diferencia en rentabilidad se incrementa a 7,2 puntos porcentuales cuando hay más de 2 mujeres en las Juntas Directivas.

Bibliografía

- Adams, R. B. & Ferreira, D. 2009. Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94: 291–309.
- BID “Radiografía de la participación de las mujeres empresarias de la Alianza del Pacífico en el comercio exterior” Washington, 2020.
- Bustelo, M., Flabbi, L., Pitas, C. & Mauricio Tejada. Female labor force participation, labor market dynamic, and growth. Inter-American Development Bank. IDB WORKING PAPER SERIES N° IDB-WP-00966.
- Carter, D. A., Simkins, B. J. and W. G. Simpson, 2003, “Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value,” *Financial Review*, 38, 33-53.
- Catalyst, (2011). The Bottom Line: Corporate Performance and Women’s Representation on Boards(2004-2008). Octubre 2019, De <https://www.catalyst.org/research/the-bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-on-boards-2004-2008/> Base de datos.
- Centro de Estudios en Gobierno Corporativo, CESA, González, Guzmán, Pablo y Trujillo (2019), ¿Does gender really matters in the boardroom? Evidence from closely held family firms, *Review of managerial Science*.
- Dane, Gran Encuesta Integrada de Hogares (mar-dic 2020).
- Vivian Hunt, Dennis Layton, and Sara Prince. (Enero 2015). Why Diversity Matters. McKinsey&Company, 0, 3. Octubre 2019, De <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters> Base de datos.
- Dahlen, D. & Diana Bilimoria. (2004). Characteristics of Women and Men Corporate Inside Directors in the US. *Corporate Governance Review*. Volume 12, Issue 3. Pages 337-342.
- Deloitte (2019). Women in the boardroom - A global perspective, 5, 84, Noviembre 2019.
- Delegatura de Asuntos Económicos y Contables (2017), Participación de las Mujeres en las Juntas Directivas, Superintendencia de Sociedades, 23, 66, Noviembre 2019.
- Echavarrí Maximiliano, Godoy Juan Carlos y Olaz Fabián (Junio 2017). Diferencias de Género en Habilidades Cognitivas y Rendimiento Académico en Estudiantes Universitarios, en <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n2/v6n2a11.pdf>
- Fondo Monetario Internacional (FMI). 2013. “Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity”, Artículo de discusión del FMI.
- García García, Emilio. (2003). Neuropsicología y género. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (86), 7-18. Recuperado en 01 de abril de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352003000200002&lng=es&lng=es

- Gartzia, Leire, Aritzeta, Aitor, Balluerka, Nekane y Barberá, Esther Inteligencia emocional y género: más allá de las diferencias sexuales. *Anales de Psicología*. 2012;28(2):567-575.. ISSN: 0212-9728. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723135028>
- Gélvez, T., Hernández, H. y Herrera, P. La pandemia y el desempleo de las mujeres, en <https://razonpublica.com/la-pandemia-desempleo-las-mujeres/>
- Gonzales, C., Jain-Chandra, S., Kochhar, K. & Monique Newiak. (2015). Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation. International Monetary Fund. IMF Discussion Note. SDN/15/02.
- Hersh, Erika. (2020). Why Diversity Matters: Women on Boards of Directors. *Leadership and Management Review*. Harvard University.
- Lagarde, C. "Un imperativo Mundial" *Revista FMI*, marzo de 2019. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2019/03/pdf/fd0319s.pdf>
- LeanIn.Org y McKinsey.Women in the Workplace (2018).
- MA. Trujillo, A. Guzman (2019), Gobierno Corporativo y Equidad de Género, CESA, 27, noviembre 2019.
- Mastercard y Endeavor Whitepaper"La brecha de género en el sector tecnología, una tarea pendiente en latinoamerica", marzo 2021.
- OCDE (2016), Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, Éditions OCDE, Paris.
- ONU Mujeres. Mapa de Participación Política.
<https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-es.pdf?la=es&vs=828>
- ONU Mujeres (2020). El Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe, en https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/11/impacto-economico-covid-19-mujeres-america-latina-y-el-caribe?gclid=CjwKCA-jwu5CDBhB9EiwA0w6sLfO3MMeeRRBnjEd1YHIQiRIGT1oyWdq4Y2DZjNLFfhjQ-tlybF9yBRoCmmUQAvD_BwE
- Organización Internacional del Trabajo. (1 de diciembre de 2015). Las mujeres en las juntas directivas - Construir la reserva de talento femenino. ILO, 5, 8. Octubre 2019, De https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_438288/lang-es/index.htm Base de datos.
- Superintendencia de Sociedades. (2020). Informe de Gobierno Corporativo. Capítulo de Género. Oficina de Estudios Económicos y Contables.
- Unión Interparlamentaria. <https://data.ipu.org/women-averages>
- Winkler, A. (2016). Women's labor force participation. IZA World of Labor 2016: 289.



El futuro
es de todos

Vicepresidencia



El futuro
es de todos

Consejería Presidencial para
la Equidad de la Mujer



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia