

| | |
|----------------|--|
| Medio | LA SEGUNDA |
| Fecha | 09/05/2016 |
| Mención | Trabajadores jóvenes son liderados por directorios de viejos. Habla Eduardo Abarzúa, director del Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones de la UAH. |

Un vistazo a la gran empresa

Trabajadores jóvenes son liderados por directorios de viejos

La generación que ocupa los directorios no fue entrenada para lidiar con la diversidad que hay en las compañías, señala Eduardo Barros, profesor de la Escuela de Negocios de la UAI.

75%

de los gerentes son hombres

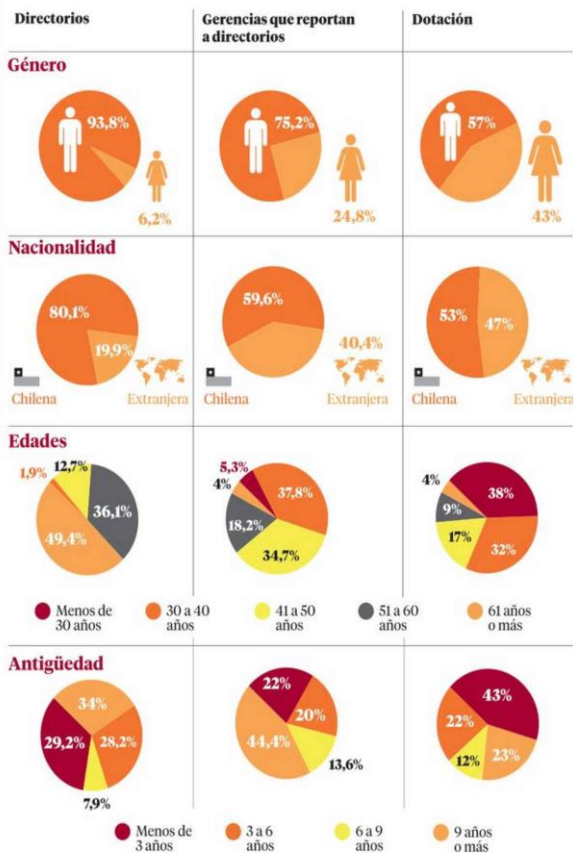
38%

de los trabajadores tienen menos de 30 años

50%

de los directores tienen más de 60 años

Diversidad en las empresas IPSA (Diciembre 2015)



Fuente: Memorias anuales del año 2015 elaborado por La Segunda.

El 43% de los trabajadores de las 40 empresas con mayor presencia bursátil tienen menos de tres años de antigüedad. El 38% tiene menos de 30 años y otro 32% entre 30 y 40 años. De un total de 484 mil empleados reportados por las compañías a través de sus memorias anuales, 47% son extranjeros, en parte porque las compañías ahora tienen presencia regional, pero también porque han llegado más inmigrantes al país.

“Hoy hay muchos más extranjeros y jóvenes en las empresas grandes. Esta situación hace inevitable un mínimo choque de expectativas”, diagnostica Eduardo Barros, profesor de la Escuela de Negocios de la UAI.

Se afirma en que el 50% de los directores de empresas son mayores de 60 años y se llega al 86% cuando se hace el corte en los 50 años o más. “Esa es una tremenda cifra si se piensa que casi el 40% de los empleados está bajo 30 años. Esa generación más antigua que hoy ocupa los directorios no fue entrenada para lidiar con la diversidad”, argumenta.

Las mujeres, que tienen una participación de 43% en las dotaciones generales, caen a 24,8% a nivel de ejecutivos y a sólo 6% a nivel de directorios.

Es probable que las cifras sobre altos ejecutivos tengan distorsiones, porque empresas como Latam y Cencosud informan todos los cargos gerenciales en esta glosa (1.436 y 369 ejecutivos, respectivamente), en cambio otros como Falabella únicamente dan cuenta de aquellos con relación directa con el directorio.

En el caso de la cadena de *retail* de los Cúneo-Solari se registran 15 ejecutivos, ninguna mujer. Embotelladora Andina informa 10 cargos ejecutivos, todos hom-

bres; SQM, 8 gerentes hombres y 2 mujeres, y Quiñenco, 6 gerentes hombres y 2 mujeres. Ninguna empresa IPSA tiene a una mujer de gerenta general.

La comodidad del chileno

“Todavía es más cómodo para las personas que trabajan en una empresa chilena tradicional buscar al parecido más que al diverso... Es más fácil liderar a personas similares a uno. Esto no quiere decir que hay un diseño explícito en contra de la diversidad”, simplemente siempre se ha hecho así, explica Barros.

El socio de PwC, Renzo Corona, opina que en el caso de la baja participación de las mujeres, las empresas han sido incapaces de flexibilizar horarios y cargas de

trabajo para evitar la pérdida de talento. El ejemplo típico en la banca son las profesionales que se autolimitan cuando optan por quedarse como ejecutivas de cuentas para armonizar lo laboral con lo familiar. “En PwC tratamos de ser más flexibles. Trabajamos por objetivos y permitimos hacerlo desde casa, tener horarios flexibles o una carga reducida de trabajo”, lo que implica que las mujeres también acepten una renegociación de su sueldo. La baja participación de la mujer en puestos de liderazgo es lo que más resalta, pero Barros indica que son pocas las empresas que adoptan políticas explícitas a favor de la diversidad. “Hasta ahora no conozco experiencias de empresas, por ejemplo, que faciliten o fortalezcan el buen trato entre

personas de distintos países. Se asume que esto no es un problema, pero la verdad es que no sabemos si lo es o no”.

En Chile son contados los casos de compañías que tienen cierta gestión de la diversidad. El BCI, el banco que entrega la memoria más completa sobre esta materia, es uno de ellos. Echó a andar en 2011 el programa Sin Límites que busca incluir a personas con discapacidad. Ha desarrollado software de selección para personas con problemas visuales y salas especiales para postulantes con movilidad reducida.

“Todas las políticas que favorecen la inclusión son de largo plazo y no necesariamente están ligadas a resultados ni a beneficios inmediatos. Si una compañía quiere una mayor presencia de la región en la gerencia tendrá que trasladar ejecutivos de otros países y eso trae consigo un costo más alto”, concluye Barros.

484

mil trabajadores reportaron las empresas IPSA

Eduardo Abarzúa:

Las empresas acortaron la edad productiva

“¿Dónde están las personas mayores de 50 años que están fuera del mercado laboral?”, se pregunta Eduardo Abarzúa, director del Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones de la UAH, cuando revisa que el 70% de los empleados de compañías IPSA son “sub 40”. El acceso masivo a las universidades se produjo hace 20 años; por lo tanto, se puede inferir que muchos de los trabajadores de 50 años no tienen estudios de educación superior, pero sí deben haber aprendido un oficio que no se está valorando. “Las empresas tienden a validar el conocimiento y quizás allí hay una explicación, pero también sabemos que a los jóvenes se les paga menos. Las empresas han acortado la edad productiva que las personas tienen biológica y laboralmente”, señala Abarzúa.

Renzo Corona:

No sólo por ser hijo del dueño tiene que estar en el directorio

“El mundo de la empresa es tan competitivo que cada vez es más importante que los directorios sean diversos”, dice Renzo Corona de PwC.

Pero la realidad chilena se resume en que el 93% son hombres, el 80% son chilenos y el 80% abogados, economistas o ingenieros, de acuerdo con estudios del ESE.

“Es verdad que la heterogeneidad hace que llegues a acuerdo de manera más lenta, pero los problemas complejos se resuelven mejor cuando los equipos son diversos, porque tienen perspectivas distintas. Además, tal como la masa laboral es más diversa, el cliente también”, explica Eduardo Barros, de la UAI.

Aunque existe consenso entre los especialistas de que los directorios de las compañías ya no pueden estar mayoritariamente integrados por personas sobre 60 años, “esto no es tan fácil de solucionar, porque normalmente se llega allí después de haber

cumplido algunas funciones”, dice Corona.

También se da que los pocos directores jóvenes que hay, muchas veces están allí por ser hijos del dueño. “La pregunta que hay que hacerse es si el directorio es el lugar para informarse de la marcha de los negocios o es el lugar para aportar a la marcha de la compañía. Esto no quiere decir que los hijos de los dueños no aporten, pero no puede ser que estén ahí únicamente por ser hijos del controlador”.

Sobre la baja participación de extranjeros en los directorios, Corona plantea que “aquellas compañías con gran parte de su operación fuera de Chile deberían tener directores que conozcan en profundidad esos mercados. Si tengo negocios en Brasil, no basta con sentar a un brasileño. Lo que necesito es una persona que viva en Brasil y que esté empapada de cómo se hacen los negocios allí”.