



Encuesta anual de KPMG a líderes empresariales de todo el mundo

**Una deuda con la equidad y las
oportunidades para las mujeres**

Por: Patricia Molino,

Socia líder de Cultura y Gestión del cambio y Líder del Comité
de Inclusión y Diversidad de KPMG en América del Sur.

KPMG Business Insights América del Sur

Edición N°31 | Octubre • 2022



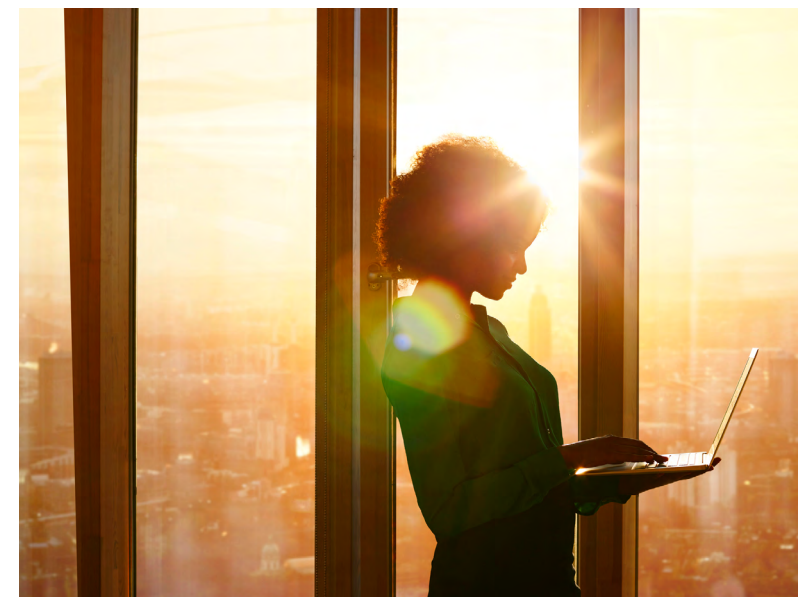
A pesar de que la última encuesta global de KPMG a ejecutivas reveló que su confianza se mantiene en materia de crecimiento sectorial y corporativo, la pandemia y sus efectos sobre la economía mundial han postergado el avance en materia de equidad y oportunidad. La guerra en Ucrania, un factor que podría extender la incertidumbre.

La encuesta *Global Female Leaders Outlook* (GFLO), que **KPMG International y Management Circle** realizan anualmente para conocer cuáles son las perspectivas de mediano plazo de las mujeres que son líderes empresariales alrededor del mundo, contó en su última versión (2022) con un total de 84 participantes sudamericanas (de un global de 884). Como en las ediciones anteriores, la encuesta intenta describir el panorama que las mujeres enfrentan en el mundo corporativo, indagando sobre aspectos que son cruciales para su desarrollo y el de sus organizaciones, tales como las expectativas de crecimiento que tienen tanto para la economía global como para sus sectores y empresas, las estrategias que están implementando o pensando en implementar para enfrentar la coyuntura y mitigar los riesgos, o sus opiniones respecto al progreso tecnológico, los nuevos modelos de trabajo, el avance en

la aplicación de los criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) y la sustentabilidad, como así también en materias actualmente más sensibles como la igualdad de oportunidades, la discriminación y la diversidad.

Los resultados generales de esta encuesta se encuentran detallados con suficiente precisión en el informe de reciente publicación “Global Female Leaders Outlook 2022”. *Resiliencia en una década turbulenta*” (KPMG, 2022) y, particularmente, en el recorte regional “Global Female Leaders Outlook 2022: América del Sur”. *Resiliencia en una década turbulenta. Recorte para América del Sur*” (KPMG en América del Sur, 2022). Los últimos años han estado marcados por la recurrencia de crisis globales que han dejado una huella en las opiniones de la mayoría de los líderes, sean estos políticos o empresariales, alterando su visión y perspectivas de corto y mediano plazo, sobre todo en regiones más expuestas a las crisis, como Latinoamérica y, en particular, Sudamérica. Mientras **la pandemia mostró los límites de la globalización**, plasmada en la necesidad creciente de las empresas por diversificar sus fuentes de insumos y sesgar sus preferencias hacia “lo local”, a sabiendas del impacto que la crisis sanitaria tuvo en el funcionamiento de las cadenas de suministros globales; **la invasión de Rusia a Ucrania** representa un nuevo golpe a la recuperación que venían mostrando los mercados globales luego de la crisis sanitaria, con efectos económicos devastadores que terminan traducándose tanto en el alza de los precios que afectan a la mayoría de las materias primas como en las cifras crecientes de inflación observadas en todo el mundo (sobre todo en los países y regiones desarrolladas, como EE.UU. o la Unión Europea, pero que también terminan impactando a regiones menos desarrolladas como Latinoamérica).

La invasión de Rusia a Ucrania representa un nuevo golpe a la recuperación que venían mostrando los mercados globales luego de la crisis sanitaria.



No obstante, y a pesar de que cerca de un tercio de las líderes sudamericanas aun muestra su confianza con relación al crecimiento global de los próximos tres años (30%), **una gran mayoría está apostando con mayor énfasis tanto a las oportunidades que pueden proporcionar sus sectores (58%) como a las capacidades de sus empresas para capturarlas (71%)**, siendo ésta una tendencia que, como viene observándose en ediciones anteriores, se repite a nivel global (72% y 76%, respectivamente). Y esto queda plasmado tanto en las ganancias como en los cambios esperados de la nómina de personal para el próximo trienio: **mientras el 54% de la muestra regional y el 64% de la global asegura que sus ganancias crecerán en torno al 2,5% y 20% anual durante los próximos tres años, el 33% de las ejecutivas sudamericanas y globales esperan un incremento mayor al 6% de la fuerza laboral en igual período.** Para apoyar estas perspectivas, teniendo en cuenta tanto el avance tecnológico como el camino hacia la transformación digital que están transitando la mayoría de las empresas a nivel global (una realidad que se ha visto sumamente impulsada por la pandemia), la mayoría de las líderes de la región aseguró estar enfocando sus recursos y esfuerzos en el desarrollo y la mejora constante de las habilidades y capacidades de la fuerza laboral (71%), como así también en la búsqueda o redefinición del propósito corporativo, sobre todo con el objetivo de construir una mejor relación con los clientes (19%) y los empleados (15%), pero también para maximizar la reputación de la marca (14%) y perfeccionar el desempeño financiero de la compañía (14%). Relacionado a lo anterior, las líderes, tanto a nivel global como regional, demostraron tener como prioridades operativas **la propuesta de valor hacia los empleados (34% y 31% respectivamente), con el fin de poder retener talento y esquivar el principal riesgo elegido en esta edición de la encuesta** (es decir, la escasez de talento, que fue elegido por el 18% de las líderes, sobre todo en áreas duras como la tecnología informática y la ciberseguridad); y el avance en la conectividad y digitalización de todas las áreas funcionales (27% y 23%).

De manera similar, **la encuesta detectó que una gran mayoría de las líderes sienten algún grado de responsabilidad hacia los trabajadores que podrían quedar varados o despedidos por el avance tecnológico, la automatización y los nuevos modelos de negocio** (el 63% de las ejecutivas sudamericanas y el 74% de la muestra global así lo expresaron), asegurando que las empresas deberían colaborar con la capacitación y/o reasignación de estas personas en nuevos roles o puestos laborales.

Sin duda, uno de los elementos que más se han visto vulnerados y, por ende, **postergados** durante la última crisis sanitaria y cuyos efectos podrían extenderse debido al conflicto bélico que mantienen Rusia y Ucrania, **es el del avance en los objetivos de paridad de género de las mujeres a nivel de liderazgo**, lo que termina traducándose o extendiéndose hacia otros aspectos como la **diversidad y la inclusión**. En ese sentido, mientras **el 51% de las líderes sudamericanas y el 35% del total de líderes encuestadas aseguraron que la pandemia tuvo, efectivamente, un impacto negativo en los lugares de trabajo en materia de objetivos de paridad de género**; el 43% de las primeras y el 40% de las segundas confirmaron, adicionalmente, que la crisis sanitaria postergó el progreso sostenido que venían experimentando las políticas de inclusión y diversidad dentro de las empresas. De hecho, sendos resultados muestran un retroceso significativo respecto a encuestas anteriores, teniendo en cuenta, por ejemplo, **que en la edición 2020 estas cifras eran bastante menores a las actuales**. Como resulta lógico, la necesidad de trabajar más profundamente para construir una cultura con paridad de género, diversa e inclusiva en los niveles más altos de las compañías se ha acrecentado, elevando la deuda corporativa hacia este tipo de iniciativas **para el 93% de las ejecutivas sudamericanas**; una cifra que creció en un 7% respecto a la encuesta del 2020.





Resulta claro que, salvo en algunos aspectos puntuales, las ejecutivas sudamericanas y globales tienen una visión similar, sobre todo porque, sin importar su nacionalidad y/o el sector en el que se desempeñan, enfrentan desafíos similares en materia de oportunidades de carrera, equidad, transparencia, diversidad e inclusión en el ámbito de sus empresas. También es cierto que la crisis de COVID-19 ha postergado el desarrollo de la mayoría de las iniciativas corporativas orientadas a mejorar estos aspectos, situación que, lógicamente, podría prolongarse a raíz del conflicto entre Rusia y Ucrania, y los efectos negativos que este enfrentamiento está teniendo sobre la economía global (especialmente sobre las cadenas de suministro). No obstante, **las ejecutivas no han dejado de ser optimistas y siguen creyendo y confiando en el crecimiento de corto y mediano plazo de sus empresas;** asimismo, demuestran resiliencia, al continuar poniendo de relieve año tras año los problemas que enfrentan, ser siempre positivas en sus expectativas, demandando lo que en derecho les corresponde, y ayudando a construir una sociedad más justa, más inclusiva y con mayor paridad de género allí donde corresponda.

Llegó la hora de transformar insights en oportunidades

