

EL PAÍS > NEGOCIOS > NOTICIAS

Directorios de empresas en Uruguay evidencian rezago respecto a países desarrollados y de la región

El informe concluye que en los directorios de las empresas uruguayas predomina la discusión y la tendencia al consenso, pero la composición de sus miembros es inequitativa en género y gran parte carece de educación formal específica.

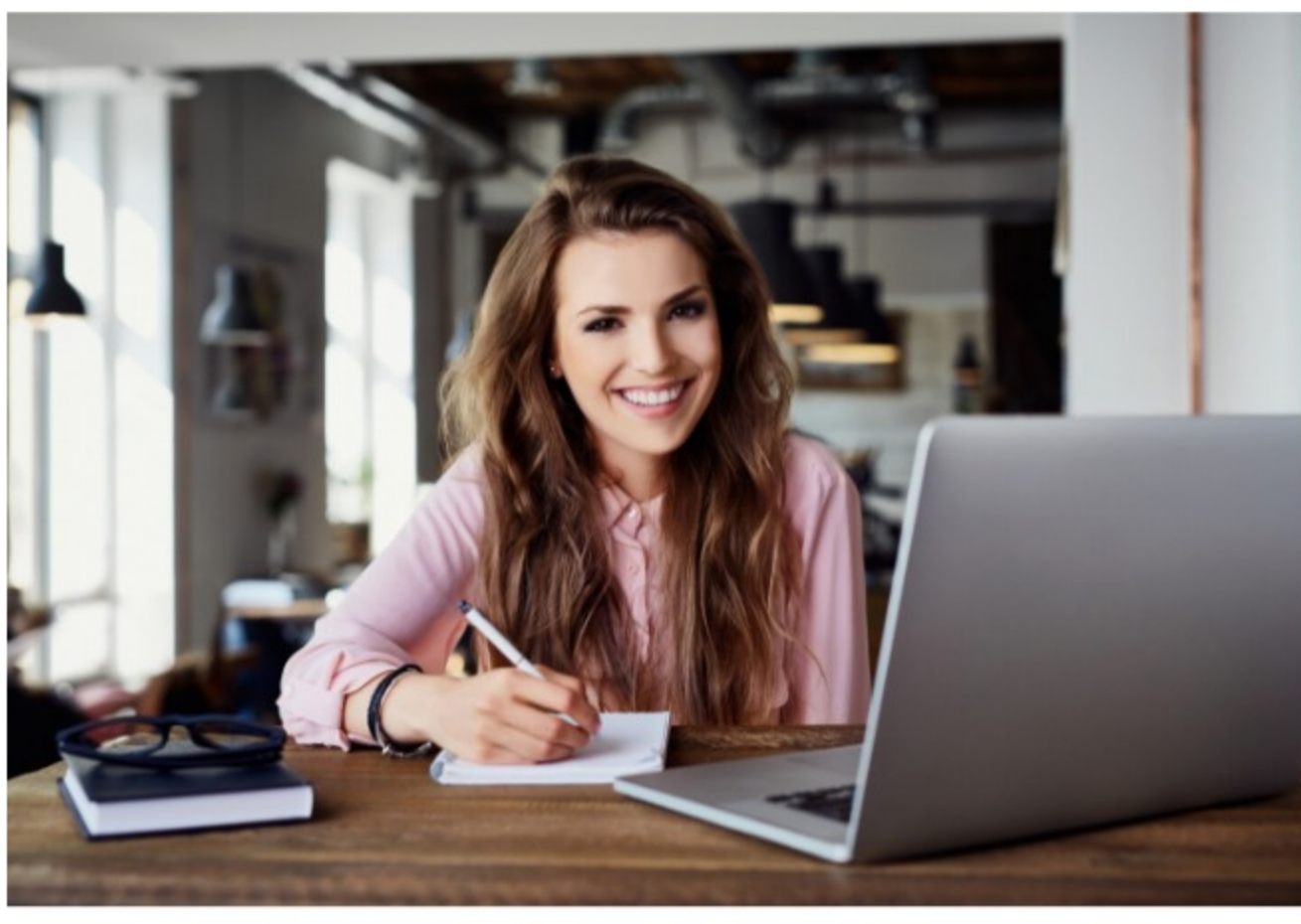
SEGUIR 1 Seguidor



Fabiana Culshaw

05/10/2023, 04:05

Compartir esta noticia



Representación femenina en los directorios en Uruguay es del 6,6% Foto: Canva

Composición inequitativa de género y limitada independencia de los directorios uruguayos son algunos de los desafíos identificados por el "Círculo para la mejor gobernanza de las organizaciones", a partir de su primer **informe sobre gobierno corporativo en Uruguay**.

Entre las fortalezas en los directorios aparece el predominio de la discusión exhaustiva y la tendencia al consenso.

La elaboración del estudio estuvo a cargo de **Ignacio Borba** (Universidad Católica), **Alejandro Cichevski** (Universidad de Montevideo), **Nicolás Gambetta** (Universidad ORT) y **Madelón Latorre** (Universidad de la República).

El objetivo es mostrar la situación del gobierno corporativo en el país, en relación a los requisitos en esta materia a nivel internacional y la literatura existente. Estas son algunas de las principales conclusiones del informe.

Género

Los directorios en Uruguay evidencian una situación muy desigual y un importante reto en términos de **diversidad de género**. Existe **muy baja representación femenina en los directorios uruguayos** (6,6%), lo que se considera particularmente problemático.

El estudio señala que una **mayor diversidad de género** en los directorios podría tener efectos positivos en términos de desempeño, **sostenibilidad, responsabilidad social corporativa** y calidad en la divulgación de información.

En el mundo, la participación promedio de mujeres en los directorios de las empresas más grandes pasó de 19% en 2017 a 27% en 2022, según la **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico** (OCDE).

La **OCDE** destaca que los países con cuotas obligatorias tienen los niveles más altos de diversidad de género. **Argentina** tiene el 10,6% de directoras en promedio, **Brasil** 15,6%, **Chile** 13,8% y **Estados Unidos** 32% de directoras en S&P 500.

En Uruguay hay una amplia mayoría de presidentes hombres en todos los sectores y rangos de facturación. Construcción, Banca y Servicios muestran algo más de diversidad, pero lejos del ideal. Estos resultados confirman la tendencia de que los sectores financieros están más avanzados en inclusión femenina.

En las empresas más grandes se observa una leve mejora, lo que muestra una relación entre tamaño de empresa y diversidad de género.

Independientes

Del mismo modo, en Uruguay el bajo porcentaje de directores independientes podría limitar la efectividad del monitoreo y **supervisión gerencial**, dice el estudio.

"Un mayor equilibrio entre directores internos y externos independientes sería recomendable", se afirma.

El porcentaje de **directores independientes** en Uruguay (5,3%) está muy por debajo de Argentina (37,1%), Brasil (43%), Chile (22,6%) y Estados Unidos (86%).

Las recomendaciones más comunes son tener entre dos y tres directores independientes o al menos un 30% del **consejo independiente**. Y para los consejos, es mejor que estén compuestos por al menos un 50% de directores independientes.

Se define la "independencia" a no tener relaciones con la empresa, su grupo, administración, auditores externos o accionistas significativos.

Edad

Un 9% de los directores en Uruguay tienen menos de 40 años, 28% tienen entre 41 y 50 años, 36% se ubican en el rango de 51 a 60 años, y finalmente 27% supera los 60 años.

La presencia de ese 9% de directores menores a 40 años denota la incorporación de perspectivas frescas y actualizadas en los directorios.

Asimismo, el grupo mayoritario del 36% de 51 a 60 años indica que hay una masa crítica de directores en una edad de consolidada experiencia profesional que puede aportar una visión balanceada. Por otro lado, el 27% de directores mayores de 60 señala que los directorios se nutren de las habilidades y contactos de perfiles experimentados.

Los últimos resultados de los estudios de **Spencer Stuart** muestran que en Chile el 51% de los directores están en sus 60, mientras que en Estados Unidos hay una edad promedio de 63,1 años en directores del S&P 500.

Esta distribución de edades sugiere que existe una diversidad generacional en los directorios que podría contribuir positivamente a su funcionamiento. La presencia de perfiles senior y de directores más jóvenes sugiere un balance de habilidades y trayectorias.

Nivel educativo

Existe una alta proporción de presidentes sin **educación formal** específica en varios sectores de actividad en el país, lo cual podría limitar sus **competencias de liderazgo**, según advierten los principios de la OCDE.

Los sectores **Industria y Consultoría** tienen mayor presencia de educación avanzada (posgrados y maestrías), lo que muestra la importancia de la capacitación en sectores intensivos en conocimiento.

El estudio permite observar, entre los encuestados, como más valoradas dentro de las habilidades blandas (también llamadas soft skills) el planeamiento estratégico y la toma de decisiones. Considerando habilidades técnicas, destaca ampliamente la necesidad de conocimiento del negocio.

Directores

Con respecto a la cantidad de directores ejecutivos en Uruguay, se encontró que más de un 60% de las empresas encuestadas tienen tres o menos directores ejecutivos.

Ese número, que se diferencia bastante de la estadística de otros países de la región, tiene su caso opuesto en la situación de las empresas más grandes de Estados Unidos, donde, de acuerdo al estudio **Spencer Stuart Board Index 2021**, el promedio de directores ese año era de 10,8 miembros, con un 71% de las empresas teniendo entre nueve y 12 miembros.

Hoy en día, Argentina tiene ocho integrantes en promedio, Brasil 7,9, Chile 7,8 y EE.UU. 10,8.

Metodología

La encuesta fue respondida por 171 personas. El muestreo tomó el universo de empresas disponibles en base a datos de consultoras (CPA Ferrere, Deloitte, EY, KPMG, PwC), cámaras (de la Construcción, CUTI, ACDE) y miembros del círculo que facilitaron el acceso al link para la encuesta a directores y gerentes de empresas uruguayas.

Relaciones personales y vínculos de confianza

Los resultados sobre los procesos de selección de directores independientes en **empresas uruguayas** muestran la prevalencia de métodos informales basados en relaciones personales y vínculos de confianza, alineado con los hallazgos de estudios regionales.

La mayoría de las empresas optan por enfoques propios diversos, distintos a procesos profesionalizados. Esta situación podría no garantizar las competencias necesarias en los directores según los principios de la OCDE, así como poner en duda su genuina independencia. La adopción limitada de procesos formales contradice las mejores prácticas globales que enfatizan la **profesionalización** para asegurar directores calificados e independientes.

Según el **OCDE Corporate Governance Handbook 2023**, en casi todas las jurisdicciones, los accionistas pueden nominar a los miembros del directorio o proponer candidatos. Algunas jurisdicciones establecen un requisito mínimo de participación accionaria para que un accionista pueda nominar, y casi dos tercios de las jurisdicciones requieren o recomiendan que algunos candidatos pasen por un proceso formal de selección con esa finalidad.

Cabe agregar, sobre planes de sucesión monitoreados por el directorio en Uruguay, que los resultados muestran que esta práctica aún no se ha adoptado mayoritariamente en el país.

REUNIONES DE DIRECTORIO

Discusión y búsqueda de consenso

Los resultados muestran que en los directorios de empresas uruguayas predomina un proceso de discusión exhaustiva de los temas previo a la votación para la toma de decisiones. Esto refleja un enfoque deliberativo y alineado con las recomendaciones de la OCDE en cuanto a dedicar el tiempo necesario al análisis de asuntos en el directorio.

La preferencia por alcanzar decisiones por consenso en algunas empresas también es destacable. El consenso puede ayudar a balancear una discusión profunda con la eficiencia en la toma de decisiones, un aspecto relevante considerando que los estudios señalan que directorios muy extensos suelen ser menos eficientes en su rol de monitoreo.

No obstante, el estudio muestra que es necesario continuar profundizando en la adopción de las mejores prácticas a nivel global para optimizar la eficiencia y el gobierno corporativo.

Entre los temas relevantes para las reuniones de directorio, los encuestados destacaron en primer lugar cuestiones relacionadas con la gestión de los **recursos humanos** y sobre normativa y transparencia, ya que se consideran buenas prácticas de gobierno corporativo la participación de los empleados mediante mecanismos de representación; el respeto de los derechos de los **stakeholders** y divulgación transparente de la información en tanto la ética actuación de los accionistas y gerentes.

El estudio también destaca la existencia de comités de asesoramiento al Directorio dentro de varias de las empresas encuestadas. En este caso, en los comités hay una mayor participación de mujeres.

De hecho, en todos los comités consultados se destaca la participación de los integrantes, no solo en el comité de estrategia donde el porcentaje es menor, pero no nulo.

Los principios de la OCDE señalan que es importante que los comités sigan trabajando en la formación y consolidación de estos órganos de asesoramiento.

LAS MÁS VISTAS

- 1 El duro descargo de Karina Vignola tras reacciones sobre el cumple de 15 de su hija: "No dañen más"
- 2 La diferencia de edad ideal en una relación de pareja: esto es lo que dice la ciencia
- 3 Uruguayos pueden aplicar de forma gratuita a una visa de residencia permanente en EE.UU.: estas son las bases
- 4 "Ganó la ciencia": Daniel Salinas y Gonzalo Moratorio contaron cómo celebraron la noticia del Nobel de Medicina
- 5 Sin explicar motivos, un equipo brasileño le rescindió contrato a dos jugadores uruguayos en pleno campeonato
- 6 Alonso confirmó cuánto dinero se invertirá en la remodelación del Estadio Centenario pensando en el 2030
- 7 "Fracaso total. Sudamérica merece respeto y el Mundial debería ser en Uruguay", la dura crítica de Chilavert a Conmebol
- 8 La popular hierba que disminuye el colesterol de manera natural, pero se conoce por sus propiedades aromáticas
- 9 Ronald Araújo descolocó a un periodista tras el triunfo: "¿Por qué hablas tan bien portugués?"
- 10 El Método Pisabarro para bajar de peso: qué alimentos son clave para adelgazar sin hambre

Últimas Noticias

- 18:22 **Intentó entrar marihuana y pasta base a cárcel de Canelones dentro de papas ahuecadas; fue condenada a prisión**
- 18:12 **EE.UU. acordó con gobierno de Nicolás Maduro reanudar la deportación de migrantes a Venezuela**
- 17:55 **Fiscal de Lavado de Activos investigará denuncia a Insaurralde por "pagos millonarios" a Cirio en Uruguay**
- 17:48 **Las Morochas: fueron 40 Angus a US\$ 3.053**
- 17:20 **Juez retirado denuncia que fue agredido y amenazado por personas en situación de calle y teme por su seguridad**
- 17:01 **Colegio de Abogados rechaza que los fiscales agraviados no los atiendan: "Perjudica el sistema de Justicia"**