

Más allá de la equidad de género: Liderazgo Complementario

El estudio:

- Liderazgo complementario: resulta al identificar las principales características de las organizaciones con 50% o más de mujeres en posiciones de liderazgo (descrito en el estudio como Muy alta presencia de mujeres).
- Se trabajó con una base de 315 organizaciones rankeadas por Great Place to Work® México.
- Se empleó un análisis Clúster K medias para agrupar a las organizaciones por su porcentaje de mujeres en posiciones de liderazgo.
- Los cuatro grupos que conformaron este estudio fueron:

	Alta presencia de mujeres	Baja presencia de mujeres	Muy baja presencia de mujeres	Muy alta presencia de mujeres (liderazgo complementario)
Jefaturas	28%	45%	19%	51%
Gerencias	42%	39%	18%	50%
Direcciones	31%	24%	8%	50%

- 62% de las organizaciones con liderazgo complementario cuentan con **menos de 500 colaboradores**.
- Persiste la tendencia a que las organizaciones con liderazgo complementario pertenezcan a los sectores donde tradicionalmente se concentra la mayor proporción de mujeres como **servicios profesionales**.

Los Resultados:

- 4.4 pp (puntos porcentuales) es la diferencia en el índice de confianza (Trust Index®) entre organizaciones con muy alta y muy baja presencia de mujeres.

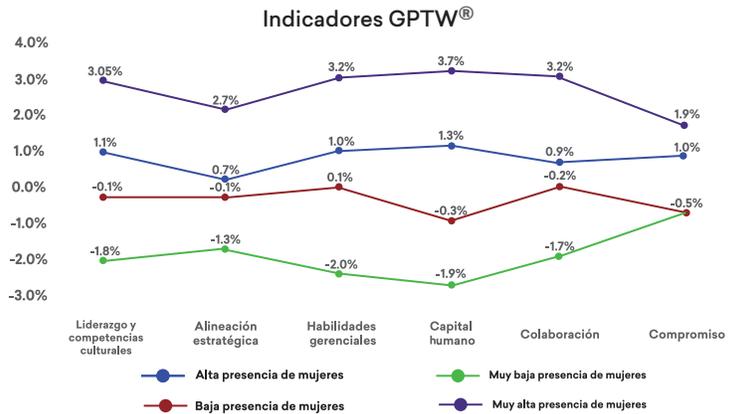


- En las organizaciones con **muy alta presencia de mujeres** (liderazgo complementario) la diferencia significativa se da en las dimensiones asociadas con el liderazgo:

- Credibilidad
- Respeto
- Imparcialidad

- La **ausencia de favoritismo** es la variable con mayor diferencia entre los grupos de muy alta y muy baja presencia de mujeres (9.3 pp).

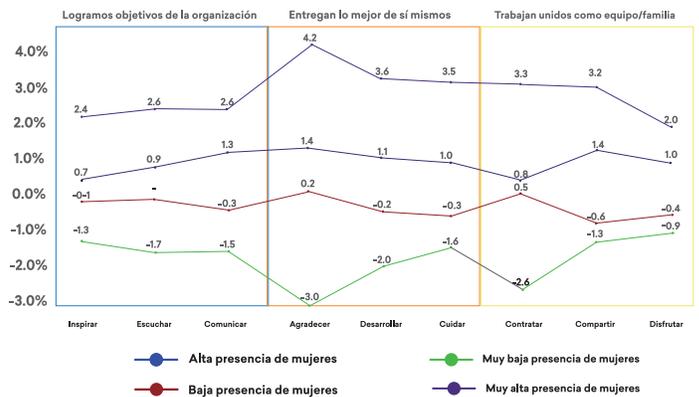
- La **diferencia en el desempeño de los líderes** como parte de la organización —índice de liderazgo y competencias culturales, índice de alineación estratégica y habilidades gerenciales— entre los grupos de muy alta y muy baja presencia de mujeres es de 5 pp.



Diferencia entre promedio del grupo y organizaciones analizadas.

- En las organizaciones con muy alta presencia de mujeres en los puestos de liderazgo, las competencias de liderazgo sobre **desarrollar** (3.6 pp), **agradecer** (4.2 pp) y **cuidar** (3.5 pp) obtuvieron los más altos puntos porcentuales respecto de la media.

Indicador de liderazgo y competencias culturales GPTW®



Diferencia entre promedio del grupo y organizaciones analizadas.

- Los procesos organizacionales de capital humano mejor evaluados en los liderazgos con muy alta presencia de mujeres son los **eventos de integración institucionales** y los **procesos de reclutamiento y selección** —ambos, 4.3 pp por arriba de la media.

- En cuanto a los procesos de políticas de compensación y sistemas de reconocimiento, en las organizaciones con alta y muy alta presencia de mujeres estos aspectos muestran los resultados más bajos, 2.5 y 3.2 pp, respectivamente.

- En las organizaciones con muy baja presencia de mujeres en la Alta Dirección (8%) las políticas de compensación fueron evaluadas dentro de sus porcentajes más altos -0.1 pp.