
Comunicado de Prensa

| | |
|------------------|--|
| <i>Fecha:</i> | Miércoles, 7 de mayo de 2014 |
| <i>Contactos</i> | Miriam Arrocha, PwC InterAméricas Tel: +507 206 9232 e-mail: miriam.arrocha@pa.pwc.com Michelle Muñoz, PwC InterAméricas Tel: +507 206 9200 ext. 1501 e-mail: michelle.munoz@pa.pwc.com |
| <i>Páginas</i> | 3 |

Un cuarto de siglo para que aproximadamente un tercio de los nuevos CEOs sean mujeres, predice nueva estrategia y estudio

La tendencia general es positiva, más mujeres como CEOs entrantes que salientes, pero también tienen más probabilidades que los hombres en su misma posición de ser forzadas a salir, y menos probabilidades que ellos de recibir un ascenso interno.

Los números se mueven en la dirección correcta: en ocho de los últimos diez años, la cantidad de mujeres que se convierten en CEOs en las más grandes compañías públicas del mundo ha sido más alta que aquellas que dejan el puesto, y durante los últimos cinco años, la cantidad total de mujeres que se convirtieron en CEOs fue considerablemente más alta que en el período de cinco años anteriores a este (3.6% versus 2.1%).

Pero a pesar de la tendencia hacia el aumento, los números están bajos e inestables: las mujeres conformaron únicamente el 3% de los nuevos CEOs de las grandes compañías en 2014, una reducción de 1.3% desde 2012.

Esto de acuerdo con el 14° Encuesta Anual de CEOs de Strategy& (anteriormente conocido como Booz & Company), el cual examina la rotación de los CEOs y sus entradas y salidas de las 2,500 compañías públicas más grandes del mundo. El estudio trata de mujeres en la posición de CEOs durante los últimos 10 años, y en tendencias de sucesión en general, con un enfoque en la clase entrante de CEOs de 2013.

Los autores del estudio esperan un poco más de progreso durante el siguiente cuarto de siglo. “Tanto como un tercio de la clase entrante de CEOs será mujer para el año 2040, basados en una tendencia de 10 años en nuestros datos, la creciente educación de las mujeres, un ingreso continuo de ellas al equipo de trabajo empresarial, y las cambiantes normas sociales alrededor del mundo”, dijo el coautor del estudio Ken Favaro, socio senior de Strategy&.

Las mujeres son contratadas con mucha menos frecuencia que los hombres

El estudio ha descubierto que la mayoría del tiempo las juntas evalúan a “los internos”, ej., gente que está actualmente en la compañía. De hecho, el 78% de los hombres que fueron CEOs entre 2004 y

2013 fue “interno” (vs. el 22% de externos). Pero únicamente el 65% de las mujeres que fueron CEOs en el mismo período fue interno (vs. 35% de externas).

“El hecho de que las mujeres que son CEOs sean, la mayoría de las veces, escogidas de afuera, puede ser un indicativo de que las compañías no han sido capaces de cultivar suficientes ejecutivas internas. Así que cuando las juntas buscan nuevas, necesariamente encuentran una mayor oferta de candidatas fuera de sus propias organizaciones”, dijo el coautor del estudio Gary L. Neilson, socio senior de Strategy&.

“Nuestra investigación demuestra que, en general, los CEOs internos generan mayores ingresos durante su ejercicio que los externos, así que las compañías que quieren contratar a mujeres pueden beneficiarse al buscar a internas más frecuentemente de lo que lo hacen hoy”, dijo el coautor del estudio Per-Ola Karlsson, socio senior de Strategy&.

“Aquellas compañías cuya marca y propuesta de valor son atractivas para las mujeres se verán beneficiadas en la búsqueda de talento para el nivel C”, añadió DeAnne Aguirre, socio senior de Strategy&.

Más mujeres CEOs que hombres son forzadas a salir

También es notable que las CEOs sean forzadas más frecuentemente a salir de sus trabajos (en lugar de irse en una sucesión planificada o a través de una fusión), que los hombres en la misma posición. Durante los últimos 10 años, el 38% de las CEOs que dejaron sus posiciones fue forzado a salir, versus el 27% de los CEOs.

El estudio encontró que en la mayoría de los otros aspectos, los hombres y mujeres que entran en esta posición tienen perfiles similares: Ambos géneros raramente provienen de una región diferente a la de la sede de la compañía; es más probable que vengan de roles de línea que de staff; que se hayan hecho CEOs al entrar a los 50 años, y que hayan estado en esa posición por alrededor de cinco años.

Entre otros descubrimientos notables sobre las mujeres y el puesto de CEO:

- La industria con la menor participación (0.8%) de CEOs 2004 y 2013 fue la de materiales.
- Los países con la mayor participación de mujeres en puestos de CEOs entre 2004 y 2013 fueron EE.UU. y Canadá (3.2%). El país con el porcentaje más bajo fue Japón (0.8%).

Para ver el resumen del reporte completo, visite www.strategyand.pwc.com/chiefexecutivestudy.

Para concertar una entrevista con uno de los autores del reporte, por favor contacte a Frank Lentini, en Sommerfield Communications 212-255-386/Lentini@sommerfield.com o Anna Moreno, Strategy&, 212-551-6110/Anna.Moreno@strategyand.pwc.com.

Sobre la Encuesta de CEOs 2013

Durante 14 años, Strategy& ha examinado el movimiento de los CEOs y la creciente clase de CEOs en las 2,500 compañías públicas más grandes del mundo, porque determinar lo que pasa en puntos de decisión críticos puede ayudarnos a entender lo que están buscando las compañías para sus CEOs, y cómo está cambiando el rol. Junto con sus tendencias de sucesión generales, el estudio de este año se enfoca en la nueva clase de CEOs de 2013, y también se enfoca en las CEOs durante los últimos 10 años.



Este estudio define a las 2,500 compañías más grandes del mundo por su capitalización de mercado al 1 de enero de 2013, de acuerdo con Bloomberg. Cada compañía que parecía haber cambiado a su CEO fue investigada para que se confirmara que el cambio ocurrió en 2013, y se buscaron detalles adicionales de los CEOs tanto salientes como entrantes.

Sobre Strategy&

Strategy& es un equipo global de estrategias prácticos comprometidos en ayudarle a aprovechar la ventaja fundamental. Esto lo logramos trabajando junto a usted para resolver sus problemas más difíciles y ayudarle a capturar sus más grandes oportunidades. Estas son tareas complejas y de alto riesgo, muchas veces transformaciones que cambian el juego. Le aportamos a la tarea 100 años de experiencia en asesoría de estrategia y las insuperables capacidades funcionales y de la industria de la red de PwC. Ya sea que usted esté trazando su estrategia corporativa, transformando una función o unidad de negocios, o desarrollando capacidades críticas, le ayudaremos a crear el valor que busca con rapidez, confianza, e impacto. Somos un miembro de la red de firmas de PwC en 157 países con más de 184,000 personas comprometidas con proveer calidad en servicios fiscales, de auditoría y de consultoría. Díganos lo que es importante para usted y entérese de más visitándonos en www.strategyand.pwc.com.

© 2014 PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas afiliadas, cada una de las cuales es una entidad legal independiente. Por favor vea www.pwc.com/structure para mayores detalles.