

# COMPOSICIÓN DE LOS DIRECTORIOS IGPA 2024:

## UN ANÁLISIS TRAS LAS JUNTAS DE ACCIONISTAS



### Alfredo Enrione C.

PhD., IESE, Universidad de Navarra. Director del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad.  
[aenrione.es@uandes.cl](mailto:aenrione.es@uandes.cl)



### Francisco Pavlic D.

Sociólogo, PUC.  
Investigador del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad.  
[fpavlic.es@uandes.cl](mailto:fpavlic.es@uandes.cl)

Tras las Juntas Ordinarias de Accionistas de 2024, el Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad realizó un análisis sobre la composición de los directorios de las empresas IGPA. Los resultados muestran que el aumento de la participación de mujeres en el directorio ha seguido desacelerándose. A diferencia de la aceleración y desaceleración reciente que ha habido en las empresas IPSA, en el caso de las IGPA ha habido un aumento sostenido cada año desde 2020 a 2024, pasando de un 8,6% a un 20,9%. Es necesario mencionar que mientras el IPSA está compuesto por 29 empresas, el IGPA está compuesto por 49 en esta temporada.

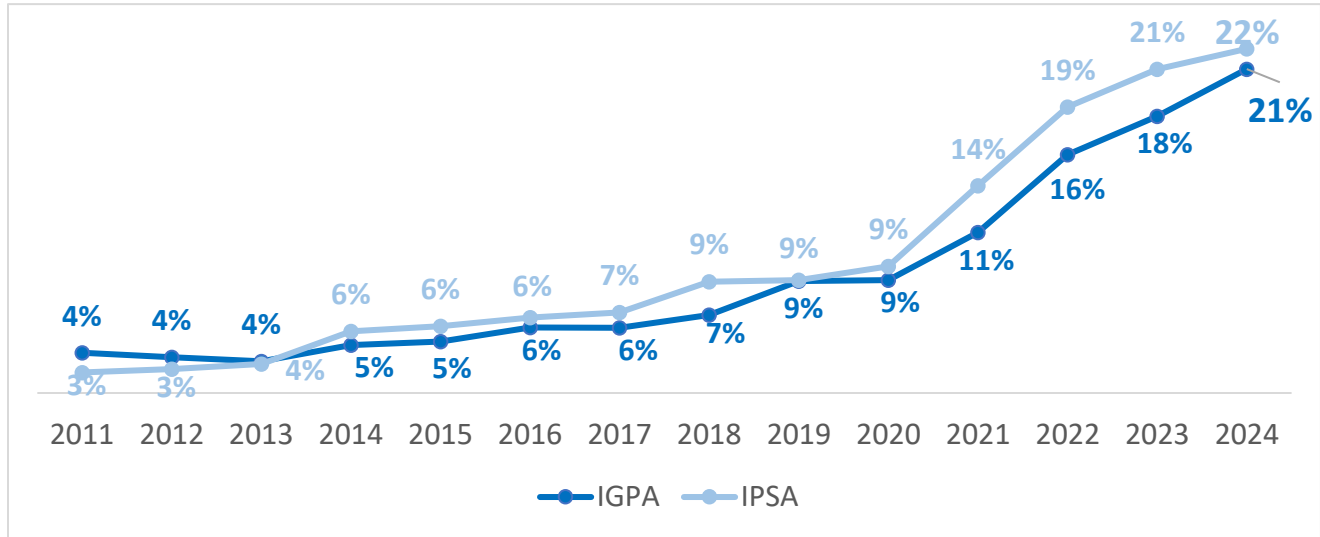
### PRINCIPALES HALLAZGOS

- La participación de mujeres en directorios IGPA ha crecido de manera sostenida, alcanzando un **20,9% en 2024**.
- El **92%** de las empresas tiene al menos una mujer en el directorio, aunque solo un **16%** cuenta con 3 o más directoras, considerado clave para maximizar los beneficios de la diversidad.
- Empresas como **Banco Santander** y **Engie** lideran con **4 directoras**.
- Familias controladoras han reforzado su presencia en los directorios de **8 empresas**, integrando nuevas generaciones.
- La participación de mujeres en más de un directorio aumentó de **8% a 12%**, mientras en los hombres disminuyó ligeramente.
- El **interlocking intergrupo** (en empresas no relacionadas) es mucho más común en mujeres (**78%**) que en hombres (**40%**).

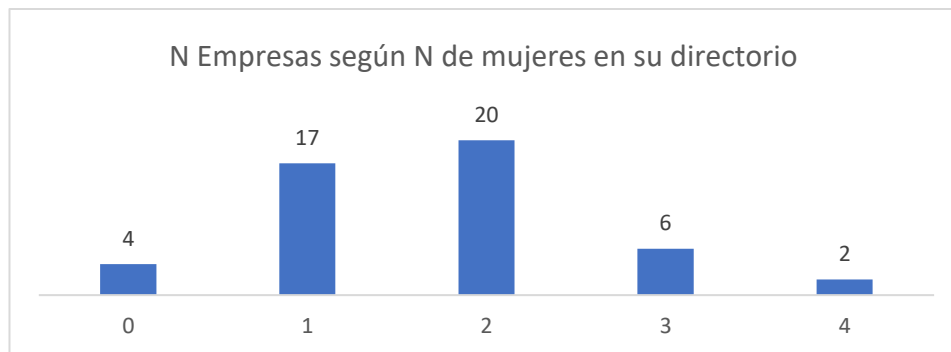
## AUMENTO DE MUJERES EN DIRECTORIOS

### ASIENTOS DE DIRECTORIOS IPSA VS IGPA OCUPADOS POR MUJERES (2011-2024)

Al comparar la diversidad de género de las empresas IPSA con las IGPA, se puede notar que mientras en los últimos años el aumento en las IPSA se aceleró entre 2020 y 2022, pero se desaceleró en entre 2023 y 2024, en el caso de las IGPA la tendencia ha sido menos acelerada pero más constante al alza.



En específico si se toma el cambio de esta temporada, respecto a la anterior, se puede observar que mientras el número de asientos ocupados por mujeres aumentó en un **6%** en el caso de las IPSA, en el caso de las IGPA aumentó en un **15%**.



En el siguiente gráfico se pueden observar la cantidad de empresas IGPA, según el número de directoras que tienen en sus directores, como se puede observar la mayoría tienen entre 2 y 1 directora, solo 2 empresas tienen 4 directoras y todavía persisten 4 "empresas cero", es decir no tienen a ninguna mujer en su directorio.

Al analizar la participación de mujeres a nivel de empresa, hoy el 92% de las empresas IGPA (45 de 49) ha decidido incorporar al menos una visión femenina en sus discusiones de gobierno corporativo. Esta tasa refleja un avance pues en 2011, sólo el 26% de las empresas IGPA tenía a al menos una mujer en el directorio. Otro dato positivo es que la cantidad de empresas que tienen 2 o más directoras, este año alcanzaron un 45%.

Las empresas con mayor número de directoras mujeres son:

- Banco Santander
- Engie
- Emb. Andina
- Ripley Corp
- Enel Chile
- CMPC
- Cencosud
- Clínica las Condes

B. Santander y Engie cuentan con 4 mujeres, mientras las otras 6 empresas cuentan con 3 directoras.

Por otro lado, es necesario mencionar que aquellas empresas que tienen al menos 3 mujeres todavía es un 16%, esta cifra era de 0% en 2011. Este número resulta relevante dado que indica que aproximadamente un sexto de las empresas estaría cumpliendo con el “número mágico” acuñado por Paul Polman, (ExCeo de Unilever), el cual se basa en la creencia de que el valor que aporta la diversidad al directorio, no se materializa hasta que se cuente con al menos 3 directores diversos<sup>1</sup>. Por último, es necesario mencionar que históricamente Engie pasa a ser la segunda empresa del IGPA con más mujeres que hombres en su directorio (4 mujeres en un directorio de 7). La primera empresa en alcanzar esta composición fue Enel Generación con 3 directoras en un directorio de 5, sin embargo, para esta temporada pasaron a tener 2 directoras.

## AUMENTO DE LA PARTICIPACIÓN FAMILIAR

Durante esta temporada, familias controladoras en 8 empresas han reforzado su presencia incorporando nuevas generaciones o jugando nuevos roles, nuevos integrantes en 7 empresas y toma de liderazgo en otra.

**Banco BCI:** Ingresa Ignacio Yarur, hijo de Luis Enrique Yarur

**CAP:** Juan Rassmuss Raier, pasa a la presidencia. CAP a partir de 2020 pasó a ser controlada por la familia Rassmuss a través de Inversiones Hierro Viejo controladora de Invercap que a su vez es controladora de CAP. Si bien Juan Rassmuss Raier (hijo de Juan Rassmuss Echecopar) ya formaba parte del directorio, durante este periodo pasó a ser presidente de la Compañía.

**Cencosud:** Ingresa Peter Paulmann, aunque por otro lado sale su hermana Heike.

**Indisa:** Familia Serra Cambiaso no forma parte del grupo controlador, sin embargo, Andrés Serra Cambiaso ha sido director por más de 10 años, Manuel Serra Cambiaso, pasó de ser Gerente General (Dese 2004) a ser director en esta temporada y Jaime Serra es gerente de proyectos desde 2003.

---

<sup>1</sup> Egon Zehnder (2018) Global Board Diversity Tracker. Recuperado de: <https://www.egonzehnder.com/global-board-diversity-tracker-2018>

**Norte Grande:** Ingresa los hijos de Julio Ponce, Daniela, Francisca y Alejandro

**Oro Blanco:** Ingresa los hijos de Julio Ponce, Daniela, Francisca y Alejandro

**Quiñenco:** Ingresa Paola Luksic hermana de Andrónico Luksic Craig y se suma a sus familiares Jean Paul Luksic, Nicolás Luksic y Andrónico Luksic Lederer, que ya formaban parte de la mesa

**Sigdo Koppers:** Es una empresa controlada por un pacto familiar, en esta temporada ingresaron Naoshi Matsumoto Takahashi sale del directorio e ingresa en su lugar su hijo Naoshi Matsumoto Courdurier, y Horacio Pavez García sale del directorio y en su lugar ingresa su hijo Gonzalo Pavez Aro

## INTERLOCKING FEMENINO

Para esta temporada en las empresas IGPA también hubo un cambio notorio, en el sentido de que aumentó el interlocking femenino en mayor medida que los hombres, pero además aumentó el interlocking intergrupo, también en mayor medida en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres.

Respecto al interlocking en general, la proporción de directoras que participa en más de un directorio dentro de las empresas IGPA aumentó de un 8% a un 12%, mientras en el caso de los hombres disminuyó levemente.

### Interlocking en las empresas IGPA 2023-2024

	Mujeres	Hombres
2023	8%	16%
2024	12%	15%

Mientras es común el interlocking intragrupo, es decir que un mismo director participe en los directorios de empresas de un mismo grupo, como Pablo Granifo (Grupo Luksic) o Luis Felipe Gazitua (Grupo Matte), el interlocking intergrupo, es decir, de empresas de distinto grupo es menos común, ejemplo Juan Edgardo Goldenberg (Grupo Angellini y Grupo Yarur) entre otros.

Respecto a la comparación entre el interlocking intergrupo y el interlocking intragrupo, la proporción de directoras que participa en más de un directorio y estos directorios son de empresas no relacionadas (intergrupo) es mucho mayor que la de los hombres (78% vs 40%).

### Proporción de directores con más de un directorio según tipo de interlocking

	Mujeres	Hombres
Intragrupo	22%	60%
Intergrupo	78%	40%

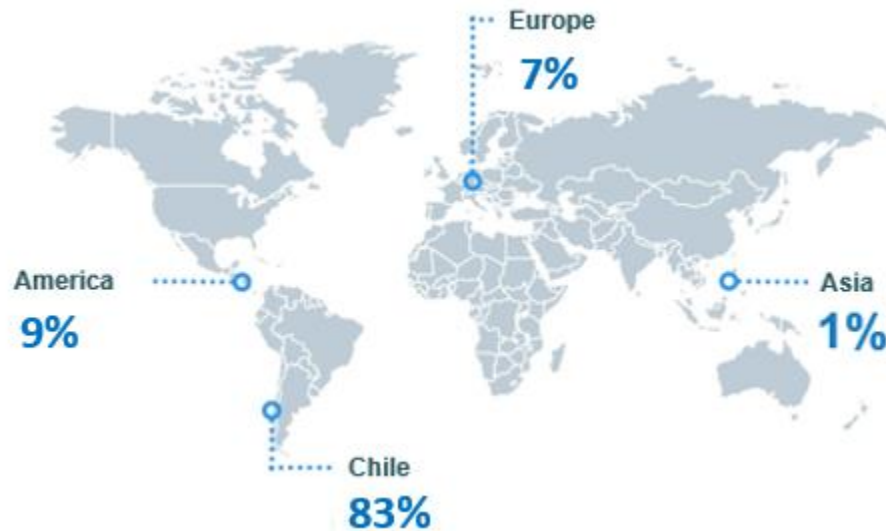
## PERFILES PROFESIONALES DE LOS DIRECTORES IGPA

Al analizar los estudios de pregrado vemos que la mayoría de los directores son ingenieros comerciales, ingenieros civiles o abogados (90%). Al analizar según género, se puede ver que la ingeniería comercial y el derecho son una profesión más común para las directoras que para los directores. En el caso de la ingeniería comercial un 53,7% de las mujeres tienen esta profesión, mientras que en los hombres esta proporción alcanza un 46%. Respecto a la profesión del derecho, un 22% de las mujeres son abogadas, mientras que esta proporción alcanza un 14,2% en el caso de los hombres. Por otro lado, los directores son ingenieros civiles en una mayor proporción que las mujeres (31,4% vs 8,5%). Por último, en el grupo de las mujeres hay una mayor proporción de directoras que presentan una formación académica distinta a las “tradicionales” (14,6%) en comparación con los hombres (6,1%).

Carreras mayoritarias según género Empresas IGPA			
	Total	Hombres	Mujeres
% de ingenieros comerciales	47,6%	46,0%	<b>53,7%</b>
% de ingenieros civiles	26,6%	<b>31,4%</b>	8,5%
% de abogados	15,9%	14,2%	<b>22,0%</b>
% sin estudios superiores	2,0%	<b>2,3%</b>	1,2%
<b>% directores con otros estudios</b>	<b>8,0%</b>	<b>6,1%</b>	<b>14,6%</b>
TOTAL	100%	100%	100%

## NACIONALIDAD

En relación con la nacionalidad de los directores, casi 4 de cada 5 son chilenos (82,8%). Los extranjeros corresponden al 18,2% de los directores: 30 de ellos son de América<sup>1</sup>, 25 de Europa y sólo 3 de Asia/Oceanía.



## EDAD Y ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

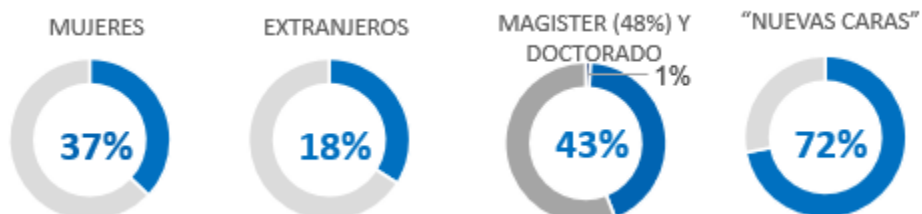
En promedio, los directores tienen 61 años y al analizar según género, se observa que los hombres tienen 63 años en promedio, mientras que las mujeres 56 años. De esta manera, vemos que las mujeres además de aportar con diversidad de género aportan (al menos marginalmente) con diversidad de edad dado que ellas –en promedio- son 7 años más jóvenes que los directores hombres.

Por otro lado, en relación con la antigüedad de los directores en sus cargos, los resultados muestran que el promedio es de 7,4 años. Ahora bien, al diferenciar según género se puede ver que los hombres tienen una antigüedad mayor que las mujeres: En promedio los hombres tienen una antigüedad de 8,4 años y las mujeres de 3,3 años. De esta manera, se concluye que los hombres tienen una antigüedad que representa más del doble que la de las mujeres.

<sup>1</sup>3 de Estados Unidos y 30 de Latinoamérica

## TRAS LAS JOA 2024: ¿QUIÉNES SON LOS NUEVOS DIRECTORES?

Tras las Juntas Ordinarias de Accionistas 2024, entraron 68 nuevos directores a los asientos de las empresas IPSA. A continuación, una breve radiografía de ellos:



Si bien la mayoría de los directores incorporados son "nuevas caras" (72%), las mujeres no son mayoría (37%). Esto se explica en parte, porque a pesar de que ingresaron mujeres nuevas, también hubo reemplazos de mujeres (Siguiendo la tendencia del año pasado).