

# En ascensos, 57% de las mujeres ve

**INDUSTRIA. SEGÚN UNA ENCUESTA DE LA AGENCIA HAYS, 72% DE LAS MUJERES CONSIDERA QUE DEBE TENER UN PAGO SALARIAL IGUALITARIO Y 57,1% CREE QUE HAY BARRERAS PARA SU CRECIMIENTO**

**BOGOTÁ**  
Pese a que el rol femenino ha ganado terreno en el ámbito empresarial durante los últimos años, aún hay un camino largo por recorrer en materia de equidad. Según un estudio de *The Conference Board* y *Nielsen*, los índices de confianza de la mujer en la economía son más bajos que el promedio. Esto se debe principalmente a las brechas salariales que aún existen frente a los hombres, quienes aún tienen mayor facilidad para entrar a la fuerza laboral.

En el estudio se destacó que, para el último trimestre del año, la confianza de los hombres en la economía del país llegó a 102 puntos y la de las mujeres se ubicó en 95. Es importante resaltar que el nivel básico de optimismo llega a 100 puntos, por lo que cualquier número inferior podría interpretarse como negativo.

“La mujer tiene menos confianza en la economía según los índices de confianza a pesar de que ahora se educa más, tiene más ingresos y controla el gasto de los hogares”, destacó la vicepresidente de los programas de diversidad e inclusión de *Nielsen*, **Myriam Vidalon**.

Esto también se evidencia en que la diferencia salarial entre mujeres y hombres sigue existiendo. Según una encuesta de *Hays*, al menos 72% de las mujeres considera que deben tener un pago igualitario.

Incluso, la firma también anota que 57,1% de mujeres cree que aún existen barreras para su crecimiento profesional. Sin embargo, solo 40,5% de

los hombres encuestados está de acuerdo con dicha postura.

## EMPRESAS DESTACADAS

De acuerdo con la última edición del ‘Gender Equality Index’ que realiza *Bloomberg*, 230 compañías de todo el mundo fueron destacadas por sus labores en materia de equidad de género. De ese total, 28% tiene operación en Colombia.

Una de las firmas destacadas por la agencia de noticias es *Marsh and McLennan Companies*, representada en Colombia por su subsidiaria *Marsh*, que a su vez cuenta con el liderazgo de una mujer en el país y en la re-

# 28%

**DE LAS EMPRESAS DESTACADAS EN EL ÍNDICE DE EQUIDAD DE BLOOMBERG 2019 OPERA EN COLOMBIA.**

Siganos en:  
[www.larepublica.com](http://www.larepublica.com)  
Con la entrevista a Alexia Kegelvich, CEO Global de Assist. Card.

LR



**Myriam Vidalon**  
Vicepresidente de los Programas de Diversidad de Nielsen



**Ariana Camacho**  
Directora de Recursos Humanos de Kimberly Clark North LAO

“Es importante empoderar a la mujer y que encuentre equidad en la sociedad, pues sus índices de confianza en la economía son más bajos que los de los hombres”.

“Estamos comprometidos en hacer parte del cambio para que el escenario laboral colombiano ofrezca las mismas oportunidades sin importar el género”.

## Los indicadores bajaron en el año

De acuerdo con los reportes de *Nielsen*, los niveles de confianza de las mujeres en la economía pasaron de 97 puntos en el tercer trimestre a 95 en el último, factor que se derivó de los temores generados por la ley de financiamiento. No obstante, dichas cifras se mantuvieron más bajas frente a los indicadores masculinos durante 2018 (ver gráfico), lo que motivó a que las perspectivas de empleo y el optimismo de las mujeres sobre su futuro sean menores al de los hombres. Esto se da a pesar de que las mujeres que terminan la educación terciaria suben en comparación con los hombres en todo el mundo.

Se trata de **Ana Patricia Giraldo**, líder regional de la firma en Latinoamérica.

Sobre la presencia de la mujer en equipos directivos, la ejecutiva comentó que “debe ser un objetivo primordial de cualquier empresa. Su equipo de dirección debe ser un reflejo calificado de sus empleados, clientes y de la sociedad que la rodea”, afirmó.

Al margen del índice de *Bloomberg*, varias empresas que trabajan en el país también cuentan con una labor destacada frente a temas de empoderamiento de la mujer desde la parte laboral. Una de ellas es *Kimberly Clark*, cuyo mayor aporte se centra en su estrategia de diversidad de *#BeYourself*, que promueve “la inclusión y el respeto de las diferencias en la compañía”.

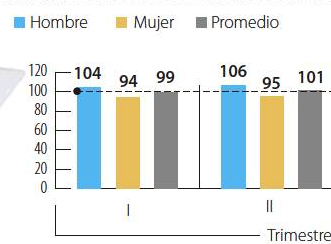
La directora de Recursos Humanos de *Kimberly Clark North LAO*, **Ariana Camacho**, destacó que su objetivo se centra en que las prácticas de la compañía “mantengan equidad, evitando desviaciones por temas de diversidad por género, raza o cualquier variable externa al rol”.

Otras compañías que han desarrollado labores importantes son *Masglo*, donde 78% de

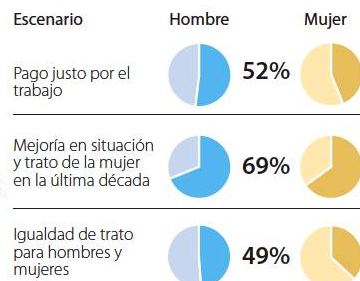
sus trabajadoras es mujer. También se suman *Pfizer*, que cuenta con 67% de representación femenina en cargos de alta dirección en el país, junto a *Philip Morris International*, que se convirtió en la primera multinacional del mundo en obtener la certificación ‘Equal Salary’, además de la distinción ‘Top Employer 2019’ en Colombia. En este punto, *Wingo* se destacó por tener la primera mujer ge-

## PANORAMA DE LA MUJER EN COLOMBIA

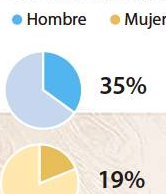
### CONFIANZA DEL CONSUMIDOR EN COLOMBIA



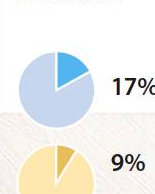
### POSTURA FRENTE AL FUTURO



### PERSPECTIVAS POSITIVAS DE EMPLEO



### POSIBILIDAD DE ASCENSOS



## ENERGÍA. GEB BUSCA NUEVAS OPORTUNIDADES DE NEGOCIO EN AMÉRICA LATINA

# “Sector privado juega rol fundamental en la equidad”

**BOGOTÁ**  
**Astrid Álvarez** se ha caracterizado desde sus épocas estudiantiles por ser líder y guiar a los estudiantes de la *Javeriana*, universidad donde estudió, en monitorías. Fue así como fue perfeccionando su perfil al lograr desempeñarse como profesional en firmas como *Ecopetrol* y hoy el *Grupo Energía Bogotá*. Con motivo del día de la mujer, la ejecutiva, que lidera una empresa de ingresos cercanos a los \$3,3 billones, habló con *LR* de los avances en igualdad y destacó que el sector privado juega “un rol fundamental para promover la equidad”.

¿Cómo cree que Colombia está en equidad de género y cuáles son los retos?

El talento no tiene género. En el *Grupo Energía Bogotá* damos iguales oportunidades laborales a hombres y mujeres. Sin embargo, en ciertos roles más técnicos y operativos no hay tanta representación femenina.

Estamos muy orgullosos que el sector energético esté liderado por una mujer y que al frente de varios de los principales gremios y compañías del sector estén mujeres. El sector privado juega un rol fundamental para promover la equidad. Así lo estamos haciendo con la adhe-

sión a los principios de *ONU Mujeres* para el empoderamiento femenino y la firma del acuerdo de voluntades para implementar el sistema de gestión en igualdad de género de *Equipares*, en conjunto con la ministra de Trabajo, **Alicia Arango**.

¿Cómo cerró 2018 para el *Grupo Energía Bogotá* en utilidades y crecimiento?

Obtuvimos excelentes resultados financieros y operacionales en 2018 gracias al trabajo que venimos realizando con nuestros negocios de energía eléctrica y gas natural en Colombia, Perú, Brasil y Guatema-

la. Se comunicarán en la Asamblea General de Accionistas, que se llevará a cabo a finales de este mes.

¿Cómo avanza el proceso de expansión en Perú y en América Latina?

Con nuestra empresa *Calidda* logramos un récord histórico en 2018, con 184.000 conexiones de gas natural en solo un año, con lo cual superamos los 750.000 clientes, beneficiando alrededor de tres millones de peruanos.

En Guatemala, terminamos un importante proyecto para fortalecer el sistema de transmi-

sión de energía, el Anillo Pacífico Sur, con nuestra empresa *Ebbis*, y con *Trecca*, seguimos avanzando en el Plan de Expansión del Sistema de Transmisión (PET) un proyecto de 823 kilómetros y 22 subestaciones.

¿Ven nuevas oportunidades?

Estamos revisando nuevas oportunidades, no solo en los países donde tenemos presencia sino en otros de América Latina. En gas natural vemos grandes oportunidades en Colombia con la licitación para la adjudicación de la Regasificadora del Pacífico, un proyecto clave para garantizar el abastecimiento de

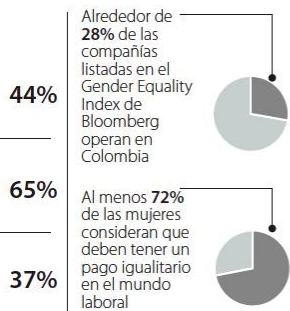
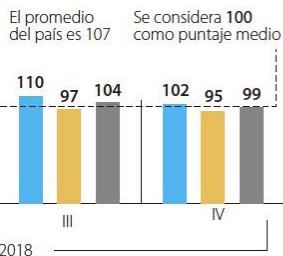


# trabas

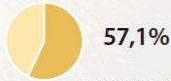
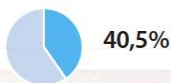
rente de pilotos de una aerolínea en el país.

Con respecto a metas a futuro, una de las compañías a resaltar es *Grupo Argos*, que espera lograr un incremento de 5% en la proporción de mujeres en roles de gerencia media y alta dirección a 2025 y *Nestlé* que presentó ayer un plan de acción para aumentar el número de mujeres en cargos ejecutivos.

SEBASTIÁN MONTES SANDOVAL  
smontes@larepublica.com.co



## BARRERAS PARA EL CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LA MUJER



Fuente: Nielsen/Bloomberg/Hays/PwC

## 184.000

CONEXIONES DE GAS NATURAL EN UN SOLO AÑO LOGRÓ LA COMPAÑÍA CON SU EMPRESA CÁLIDA.

gas en el país y que es estratégico para la región. En Perú estamos interesados en adquirir *Dunas Energía*, una compañía de distribución, que opera en la región de ICA, y que es dueña de *Electrodunas*. Estamos a la espera del cierre de este proceso.

¿Cuáles son las perspectivas este año?

Esperamos que las utilidades sigan creciendo como año a año para dar más dividendos a nuestros accionistas.

VALERIE CIFUENTES M.  
vcifuentes@larepublica.com.co

INDUSTRIA. ANÁLISIS SE HIZO CON LAS CINCO FIRMAS MÁS GRANDES POR SECTOR

## Solo ocho directivas lideran entre las 140 firmas más grandes en 28 sectores

BOGOTÁ

La presencia en cargos directivos entre las cinco principales compañías de 28 sectores económicos en Colombia es reducida si se tiene en cuenta que solo 5,7% de los líderes de dichas compañías es mujer. Ese porcentaje representa a ocho ejecutivas que manejan *Terpel*, *Grupo Energía Bogotá*, *Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá*, *Eficacia S.A.*, *Ventas y Servicios S.A.*, *Sodexo*, *Universidad Cooperativa de Colombia* y *Gimnasio Vermont*.

Si bien la cifra es baja se debe tener en cuenta que los esfuerzos del país para crear equidad de género en las compañías iniciaron en 2000 con la Ley de Cuotas que consiste en que en el sector público se cumpla con la contratación de mujeres ya sea en cargos directivos como en otros niveles de la organización.

Según *Right Management* compañía de *ManpowerGroup* la cantidad de mujeres en puestos directivos se ha duplicado en los últimos cinco años, generando mayores beneficios para las firmas. Además dice que empresas con mínimo 25% de mujeres en cargos ejecutivos ya tiene mayor ganancia anual.

El estudio destaca que tener mujeres líderes permite implementar una serie de prácticas guiadas por trabajo en equipo, saber escuchar, intuición, empatía, versatilidad y diálogo. "El trabajo realizado por mujeres genera un estilo de dirección más práctico, participativo y directo que favorece el apoyo entre líder y grupo de trabajo", dijo Patricia Vargas, gerente *Right Management* Colombia.

VALERIE CIFUENTES M.  
vcifuentes@larepublica.com.co



**Adriana Salcedo**  
PRESIDENTE DE SODEXO

**Salcedo** es administradora de empresas turísticas y hoteleras de la *Universidad Externado de Colombia* y parte del grupo de colaboradores *Sodexo* desde 1994, cuando se encargó de administrar el primer site que la compañía puso en funcionamiento en el país: *MetColombia*. Ha tenido cargos directivos dentro de la firma en Argentina, Perú, Chile y Venezuela gracias a su manejo operacional. Desde hace dos años preside la firma que a 2017 logró ingresos por \$472.409 millones.



**Maritza Rondón Rangel**  
RECTORA U. COOPERATIVA

Es administradora de empresas de la *Universidad Autónoma de Bucaramanga (Unab)*. Cuenta con especialización en dirección de empresas de la misma institución y magister en administración del convenio *Unab* y el *Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey* de México. Desde 2012 ha estado vinculada a la *Universidad Cooperativa*, primero como vicerrectora y en 2015 como rectora de la institución que tuvo ingresos de \$310.932 millones en 2017.



**Sylvia Escovar**  
PRESIDENTE DE TERPEL

**Escovar** es economista de la *Universidad de Los Andes*, con estudios de econometría avanzada en la *Universidad de Sorbona* en París. Cuenta con una destacada carrera en los sectores público y privado. Desde hace más de cinco años asumió la presidencia de la *Organización Terpel*, compañía en la cual también ejerció distintos cargos gerenciales. La empresa registró con corte a 2017 ingresos por \$15,3 billones.



**Astrid Álvarez**  
PRESIDENTE DEL GEB

**Álvarez** es ingeniera civil de la *Universidad Javeriana* con especialización en Ingeniería ambiental de la *Universidad de Los Andes* y maestría de la *Universidad de Ohio*. Trabajó en la *Empresa de Acueducto de Bogotá* durante seis años, en los que asumió la gerencia concretando la transformación de esta. En *Ecopetrol* tuvo a su cargo la implementación del modelo de abastecimiento estratégico a partir del cual se generaron importantes ahorros y alta eficiencia en la gestión contractual. Desde enero de 2016 fue nombrada presidenta del *Grupo de Energía de Bogotá*, firma que en 2017 facturó \$3,3 billones.



**Julia Fernández**  
GTE VENTAS Y SERVICIOS S.A.

Tiene estudios de posgrado en alta gerencia de la *Universidad de los Andes* y especialización en mercadeo de la *Escuela Argentina de Negocios (Aden)*. La firmó facturó en 2017 \$211.528 millones.



**Lady Johana Espinosa**  
GTE (E) ACUEDUCTO BOGOTÁ

Es ingeniera civil egresada de la *Universidad Militar Nueva Granada* con especialización en gerencia de proyectos de la *EAN* y estudios de hidráulica en China. La compañía que lidera alcanzó ingresos por \$1,8 billones en 2017.



**Raquel Rojas**  
RECTORA GIMNASIO VERMONT

En 1973 comenzó su experiencia en el campo educativo en dicha institución. A partir de 1994 asumió como Rectora del colegio que reportó ingresos por \$38.928 millones en 2017.



**Marcela Londoño**  
GERENTE DE EFICACIA S.A.

Tiene una maestría del *Icesi* y preside la junta directiva de la Cámara de la BPO de la *Andi* liderando la transformación digital. Los ingresos alcanzaron los \$464.373 millones en 2017.