

CLAVES IPSOS

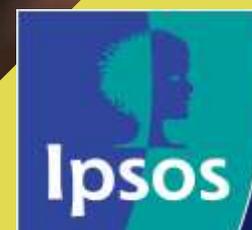
INFORME N°37

Febrero 2025

ESTUDIO REALIZADO,
PATROCINADO Y PUBLICITADO
POR **IPSOS**.

**EDICIÓN ESPECIAL DESARROLLADA
EN CONJUNTO CON LA FUNDACIÓN
GENERACIÓN EMPRESARIAL FGE.**

Fecha de publicación:
Marzo 2025



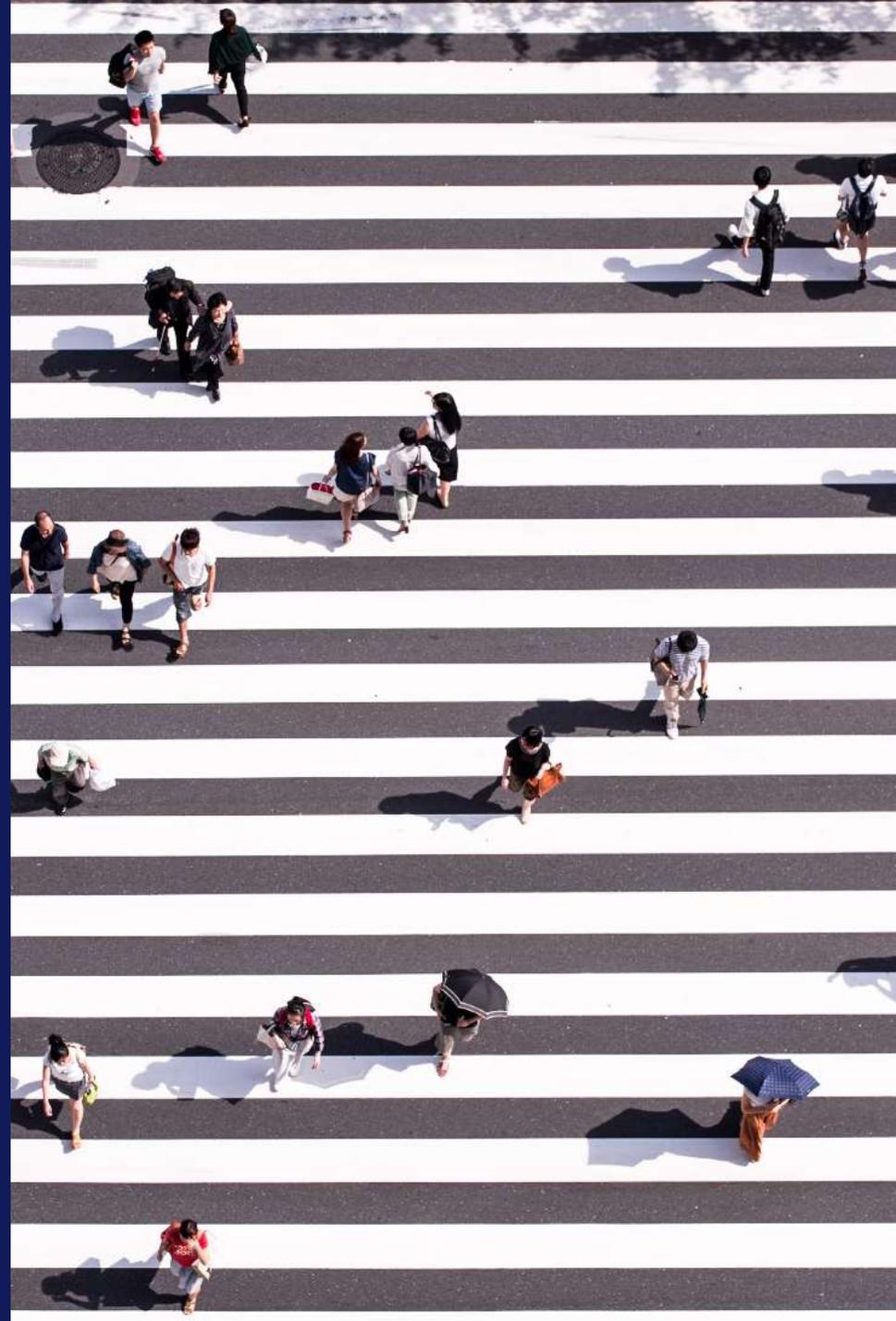
Objetivo

Describir las opiniones y los comportamientos de las y los ciudadanos respecto de temas de interés para el país y para las personas, tanto como ciudadanos, clientes y/o usuarios.

EDICIÓN ESPECIAL DESARROLLADA POR IPSOS EN CONJUNTO CON FUNDACIÓN GENERACIÓN EMPRESARIAL FGE.

Contenidos de esta edición:

1. Liderazgo femenino
2. Liderazgo ético
3. Participación de mujeres en espacios profesionales



Principales resultados

Liderazgo femenino

- 59% de las personas consultadas indica que el estilo de liderazgo de hombres y mujeres no es igual. Esta diferencia se reconoce entre personas de distintas edades, niveles socioeconómicos y zonas del país. Sólo la cifra es menor entre los hombres (54%) al comparar con las mujeres (64%).
- En general, se considera que los diversos estilos de liderazgos pueden ser ejercidos tanto por hombres como por mujeres. Pero, el liderazgo femenino se distinguiría por mayor empatía, inclusividad, confiabilidad y ética.
- 83% de las personas consultadas ha experimentado jefaturas de mujeres, por lo que las opiniones y percepciones se basan en la experiencia en 8 de cada 10 casos.
- Y 33% indica que si pudiera elegir a su jefatura, elegiría a una mujer, mientras que 19% elegiría a un hombre y a 45% le daría lo mismo si es hombre o mujer.
- Respecto de los beneficios o lo que se gana al contar con mujeres en cargos directivos de empresas, las personas consultadas indicaron que aportan perspectivas distintas y variadas (67%), que permiten diseñar mejores productos y servicios al incluir la perspectiva de género (63%), que las empresas ganan en mejor desempeño y mayor crecimiento (56%). Además, la presencia de mujeres líderes genera organizaciones más éticas e integra (55%) y una mayor credibilidad en los medios (48%).

Liderazgo ético

- Las cuatro características que más se valoran de un liderazgo es que sea ético (38%), empático (36%), confiable (35%) y motivador (32%). Respecto de un liderazgo ético, su valoración es transversal a todos los segmentos. Pero, alcanza su mayor valor cuando se trata de personas mayores de 50 años (46%) y en regiones (42%).
- Las mujeres desarrollarían un estilo de liderazgo ético más frecuentemente que los hombres, en relación al respeto de otros puntos de vista (31%), consideración de valores y aspectos éticos (27%), comportamiento ético ejemplar (26%) y el cumplimiento de normas y reglamentos (26%).

Principales resultados

- La mayor asociación de comportamientos de liderazgo ético a las mujeres es transversal e independiente del sexo, edad, GSE o lugar de residencia
- Los actos de corrupción o falta de probidad podrían ser cometidos por cualquier persona (59%), pero sería menor la probabilidad cuando se trata mujeres (6%) respecto de los hombres (32%).
- ¿Por qué es menos probable que mujeres participen en hechos de corrupción? Porque deben cuidar más sus trabajos (44%), porque las mujeres son más éticas (41%) o porque no acceden a posiciones de poder para un acto de esa naturaleza (40%).

Participación de mujeres en espacios profesionales

- En general se cree que son necesarias más mujeres en los diversos espacios profesionales consultados. Pero, los que más requieren mayor presencia femenina corresponden a las ciencias (60%), en la alta dirección de empresas (59%), en el deporte de alto rendimiento (58%), en las Fuerzas Armadas (58%) y en los directorios de las empresas (57%).

Ficha Metodológica

Metodología

- Metodología cuantitativa.
- Diseño no probabilístico de muestreo por cuotas.

Técnica

- Encuesta online en base a cuestionario estructurado.
- Fecha de aplicación de encuestas: 17 al 18 de Febrero de 2025.

Universo

- Hombres y mujeres de 18 años o más de todas las regiones del país.
- Marco Muestral: Panel Ipsos IIS.

Muestra

- Muestra de 800 casos. En un ejercicio de simulación probabilística el margen de error sería $\pm 3,5\%$.
- Ponderación de datos por macrozona, sexo, y tramo etario, según proyecciones Censo 2017, y por GSE según información AIM.

Muestra pre y post ponderación

SEXO



	Sin ponderar	Ponderado
Hombres	49%	49%
Mujeres	51%	51%

EDAD



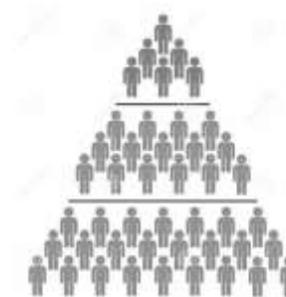
	Sin ponderar	Ponderado
18 a 29 años	29%	23%
30 a 50 años	37%	40%
51 años y +	34%	37%

ZONA



	Sin ponderar	Ponderado
RM	53%	42%
Regiones	47%	58%

GSE



	Sin ponderar	Ponderado
C1-C2	63%	30%
C3-D	37%	70%

* Muestra ponderada por Sexo, Edad y Zona de Residencia según proyecciones del Censo 2017. GSE según información AIM.

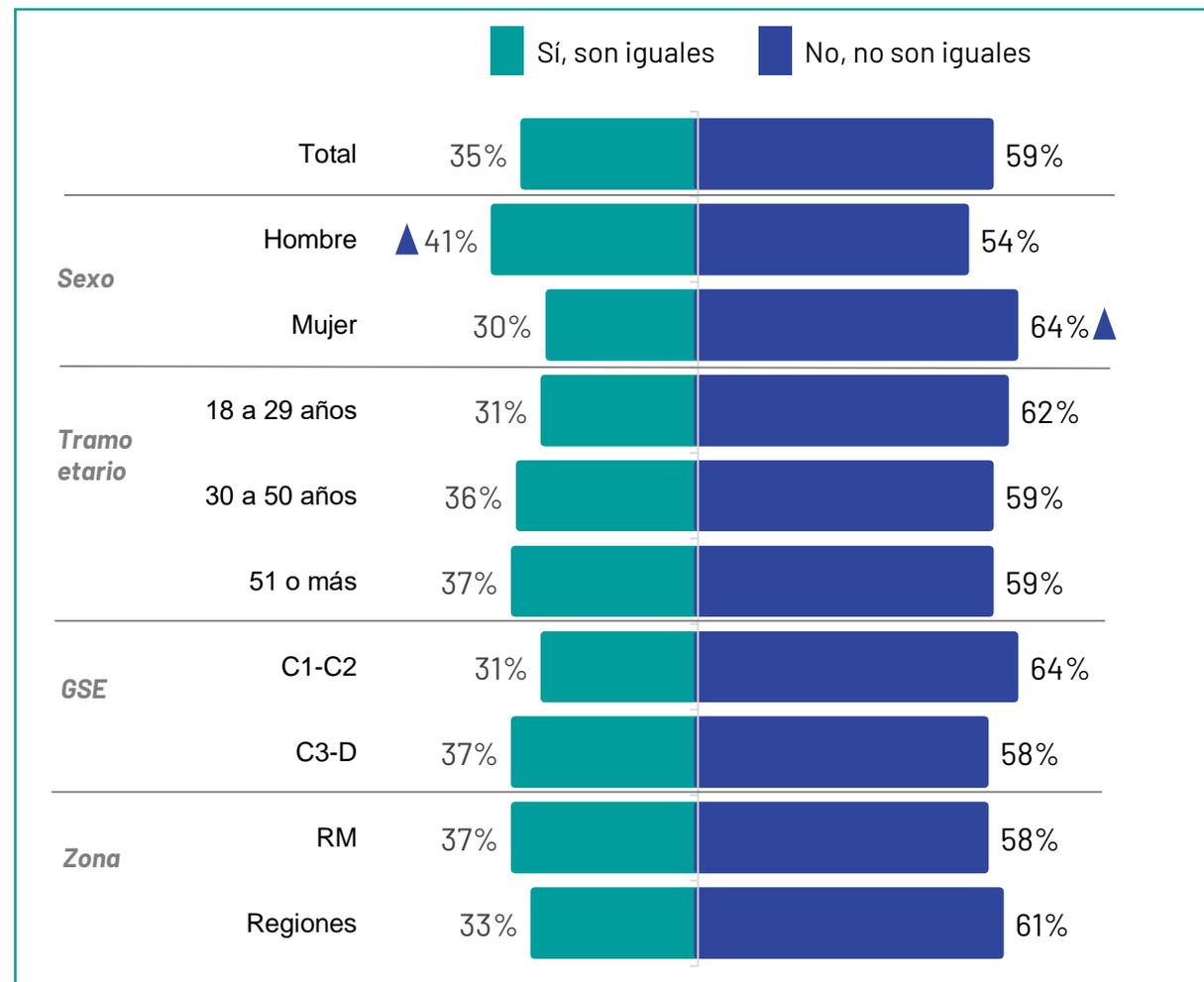
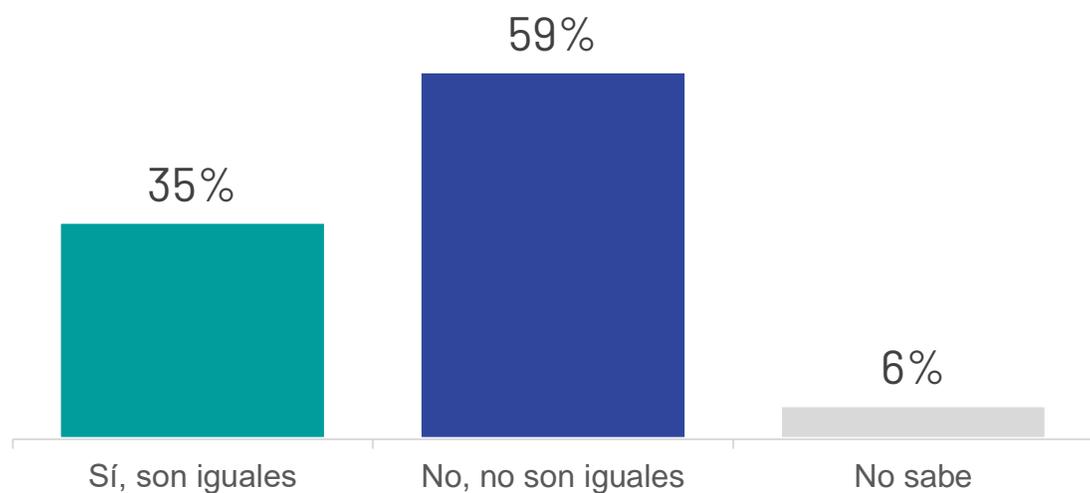
LIDERAZGO FEMENINO

01

6 de cada 10 personas cree que es distinto el estilo de liderazgo de las mujeres en comparación al de los hombres

¿Usted cree que los estilos de liderazgo de las mujeres y de los hombres son iguales?

(Base: 800 casos, total muestra)

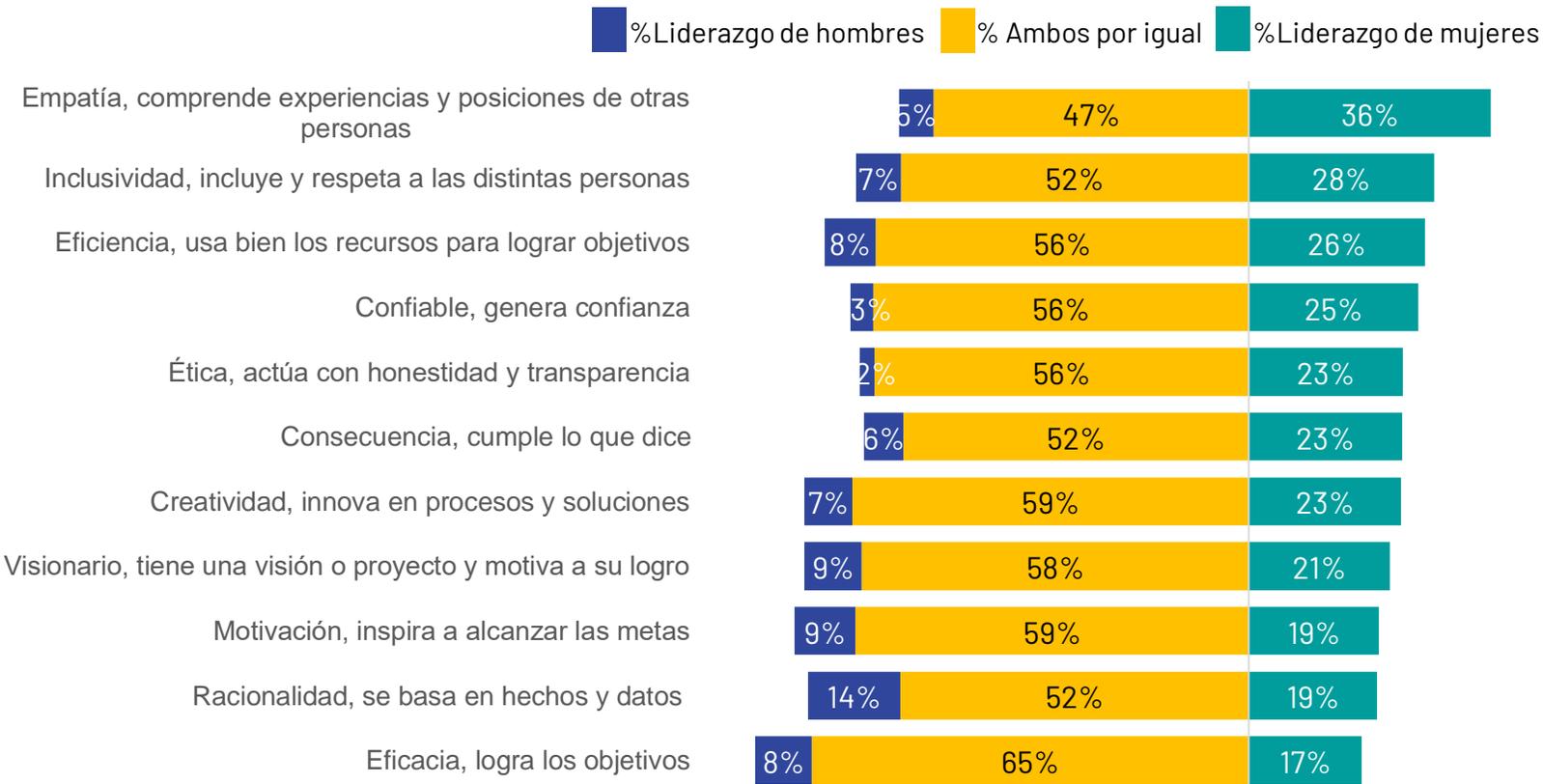


▲ ▼ Diferencia significativa entre segmentos a nivel de confianza del 95%

Los diversos estilos de liderazgos son compartidos por ambos sexos. Pero, el liderazgo femenino se distingue por mayor empatía, inclusividad, confiabilidad y ética

Las personas que ocupan posiciones de liderazgo en un equipo tienen distintos estilos para ejercerlos. De la siguiente lista, ¿usted asocia más cada característica al liderazgo de los hombres, al de las mujeres, a ambos por igual o a ninguno de los tipos de liderazgos?

(Base: 800 casos, total muestra)



	Mujeres (Ambos + Mujeres)	Hombres (Ambos + Hombres)	Diferencia (Mujeres - Hombres)
Empatía	83%	52%	31
Inclusividad	80%	59%	21
Eficiencia	82%	64%	18
Confiable	81%	59%	22
Ética	79%	58%	21
Consecuencia	75%	58%	17
Creatividad	82%	66%	16
Visionario	79%	67%	12
Motivación	78%	68%	10
Racionalidad	71%	66%	5
Eficacia	82%	73%	9

Cuando los resultados no suman 100 puede ser por redondeo de decimales o por exclusión de una categoría. En este caso, de las respuestas Ninguno (No asocia esta característica al liderazgo de hombres o al de mujeres) y No sabe

Las mujeres y las personas mayores de 50 años son las que más reconocen las diferencias del liderazgo femenino

Las personas que ocupan posiciones de liderazgo en un equipo tienen distintos estilos para ejercerlos. De la siguiente lista, ¿usted asocia más cada característica al liderazgo de los hombres, al de las mujeres, a ambos por igual o a ninguno de los tipos de liderazgos?

(Base: 800 casos, total muestra)

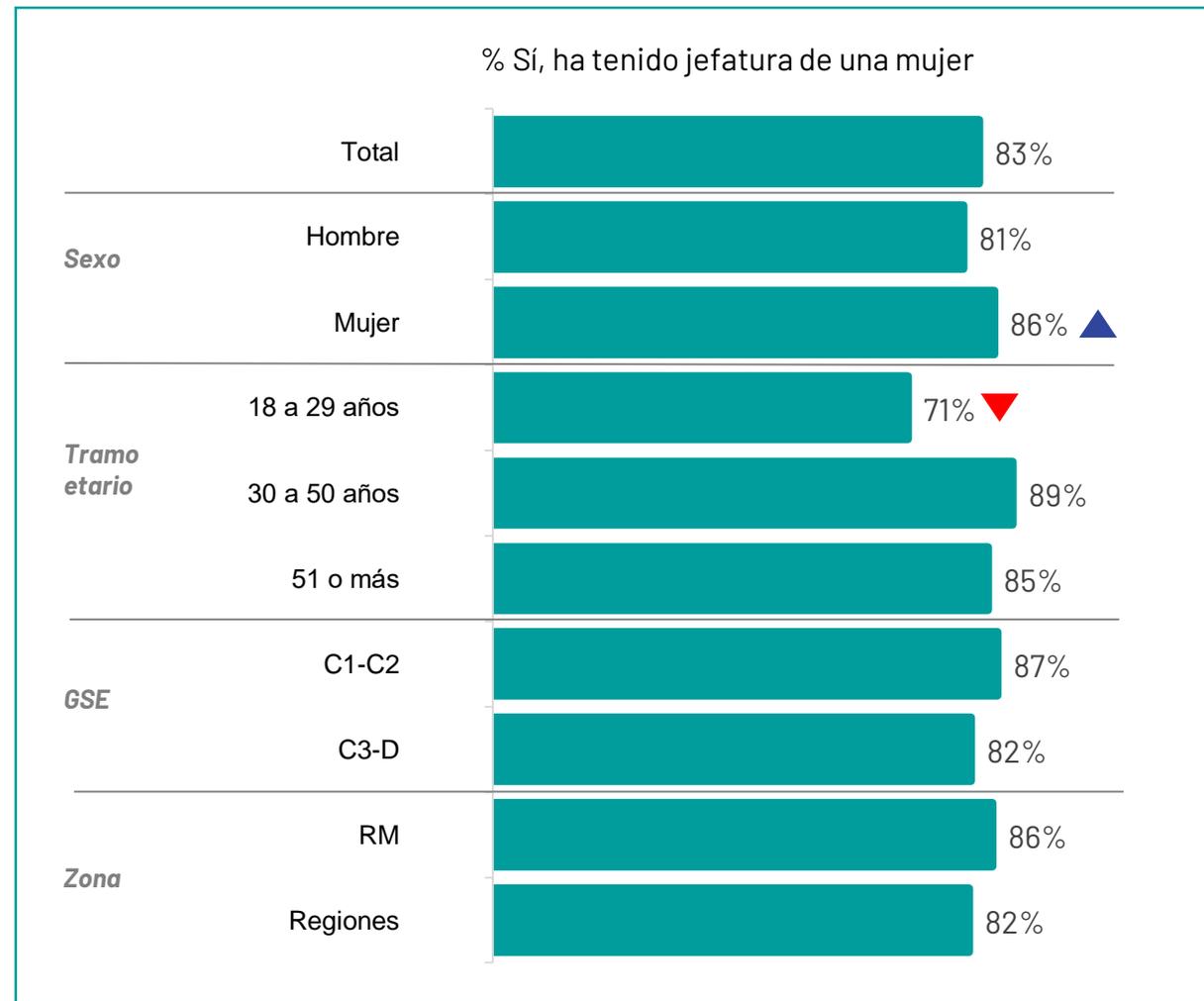
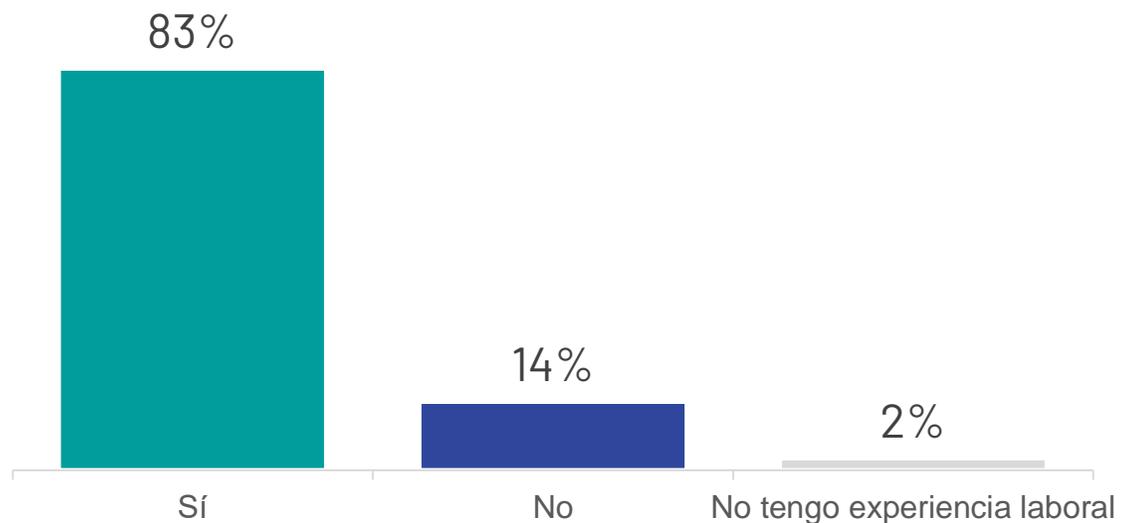
% Liderazgo de mujeres (Mujeres + Ambos por igual)	Total	Sexo		Edad			GSE		Zona	
		Hombre	Mujer	18 a 29 años	30 a 50 años	51 años y más	C1- C2	C3 - D	RM	Regiones
	800	396	404	232	296	272	506	294	421	379
Empatía, comprende experiencias y posiciones de otras personas	83%	78%	88%	79%	80%	89%	86%	82%	84%	83%
Eficacia, logra los objetivos	82%	82%	82%	76%	79%	90%	79%	83%	83%	81%
Creatividad, innova en procesos y soluciones	82%	81%	83%	82%	77%	87%	83%	81%	83%	81%
Eficiencia, usa bien los recursos para lograr objetivos	82%	77%	87%	75%	79%	91%	79%	83%	81%	83%
Confiable, genera confianza	81%	79%	84%	73%	82%	86%	81%	82%	81%	82%
Inclusividad, incluye y respeta a las distintas personas	80%	77%	83%	78%	75%	85%	82%	79%	83%	77%
Ética, actúa con honestidad y transparencia	79%	77%	80%	74%	76%	85%	78%	79%	78%	79%
Visionario, tiene una visión o proyecto y motiva a su logro	79%	72%	85%	72%	79%	83%	77%	80%	80%	78%
Motivación, inspira a alcanzar las metas	78%	72%	84%	76%	74%	84%	79%	78%	81%	76%
Consecuencia, cumple lo que dice	74%	74%	75%	76%	71%	76%	79%	73%	79%	71%
Racionalidad, se basa en hechos y datos	71%	68%	74%	68%	66%	79%	67%	73%	75%	68%

Valor significativamente mayor o menor entre segmentos, a nivel de confianza del 95%

83% ha estado bajo jefaturas de mujeres. Por tanto, la mayoría de las opiniones se basan en la experiencia

¿Usted ha tenido la experiencia de estar bajo la jefatura de una mujer, ya sea en forma directa o que estaba a cargo de dirigir la empresa o el lugar de trabajo?

(Base: 800 casos, total muestra)

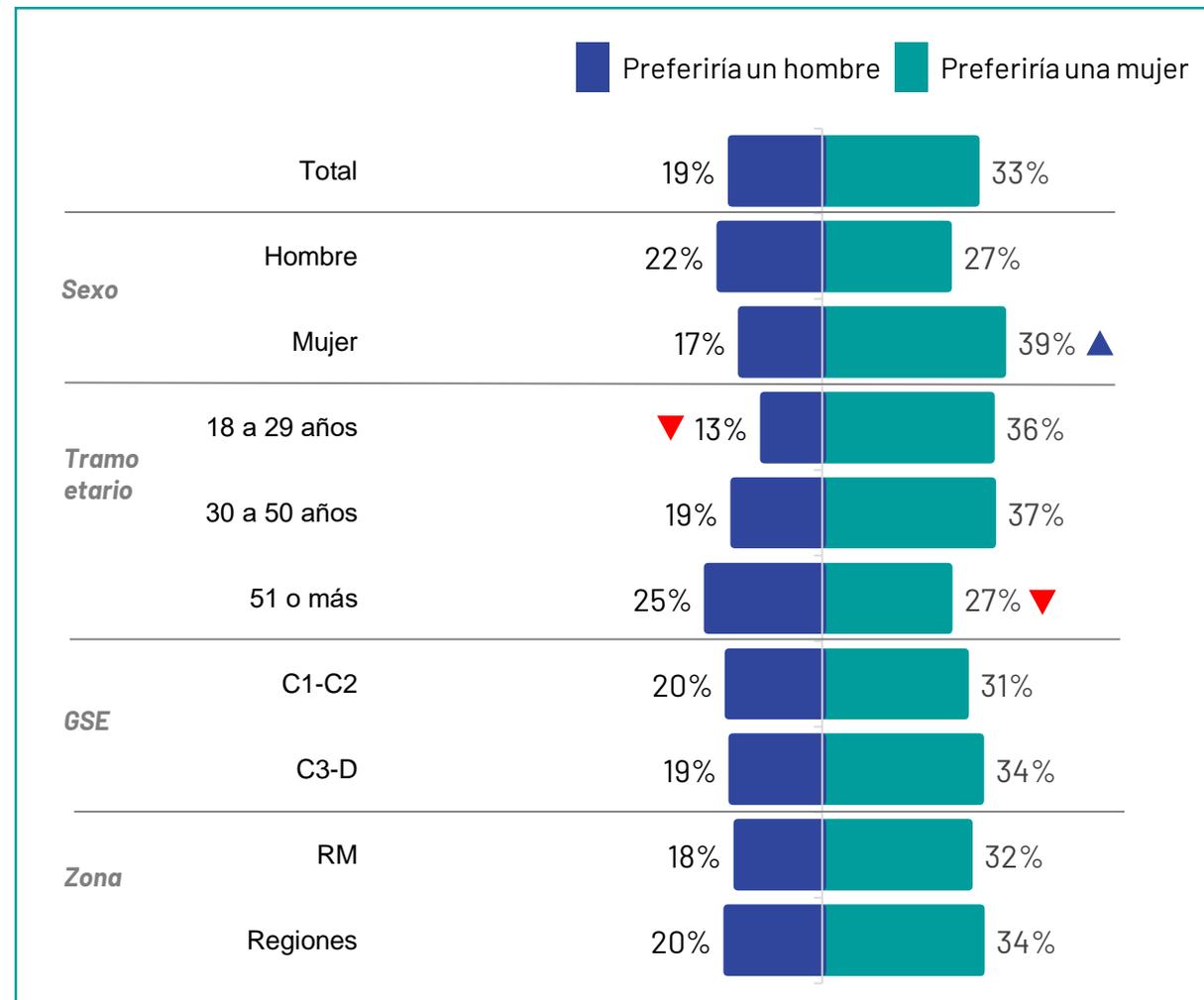
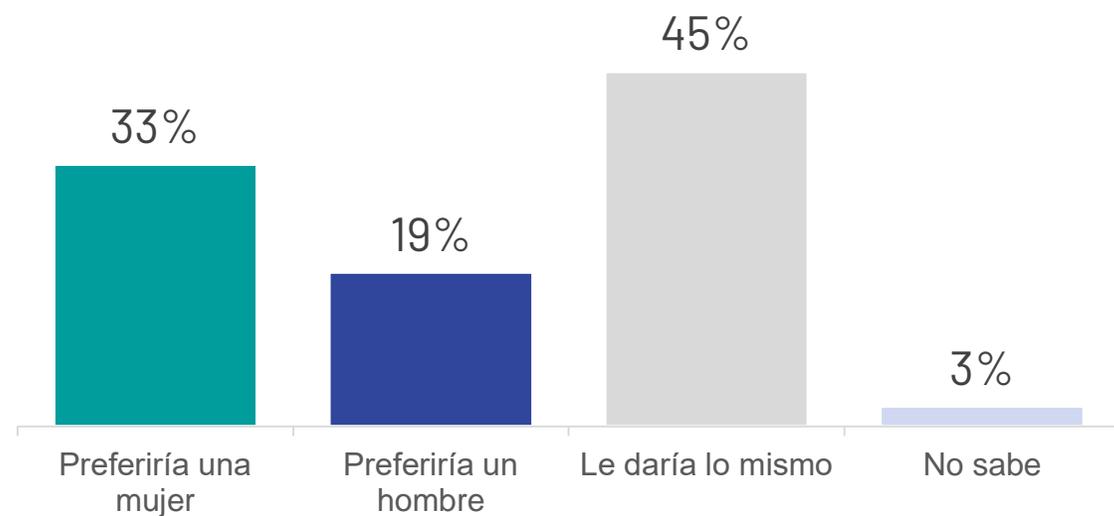


▲ ▼ Diferencia significativa entre segmentos a nivel de confianza del 95%

1 de cada 3 personas prefiere a una mujer en la jefatura

Si tuviera la posibilidad de elegir a su jefatura, ¿usted preferiría a una mujer, un hombre o le daría lo mismo?

(Base: 800 casos, total muestra)

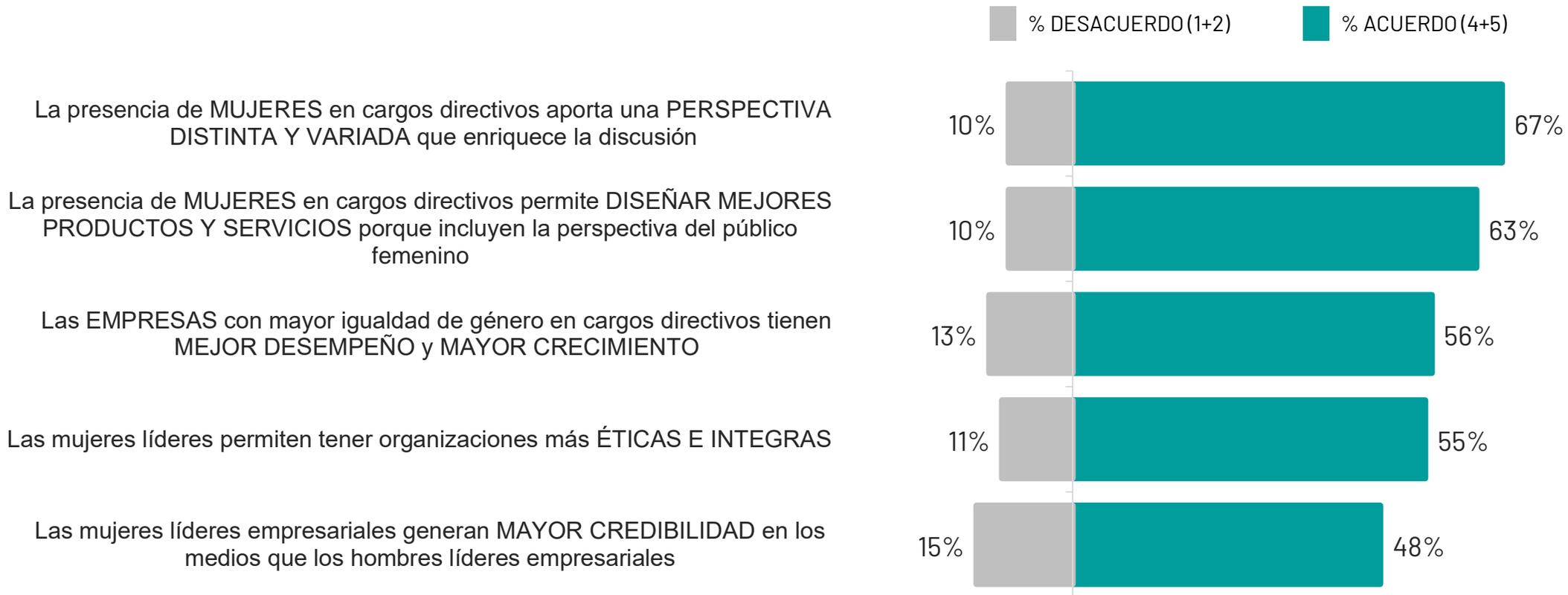


▲ ▼ Diferencia significativa entre segmentos a nivel de confianza del 95%

Las mujeres en cargos directivos aportan distintas perspectivas y mejores diseños de productos y servicios, mientras que las empresas ganan en desempeño y crecimiento

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre la presencia de mujeres en cargos directivos en empresas? Por favor use una escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 "muy de acuerdo".

(Base: 800 casos, total muestra)



Cuando los resultados no suman 100 puede ser por redondeo de decimales o por exclusión de una categoría. En este caso, de las respuestas 3 'Ni de acuerdo, ni en desacuerdo' y 9 'No sé'.



Los beneficios de la presencia de mujeres en cargos directivos de empresas son reconocidos por todos los segmentos, especialmente por las mujeres

¿Qué tan de acuerdo está usted con las siguientes afirmaciones sobre la presencia de mujeres en cargos directivos en empresas? Por favor use una escala de 1 a 5, donde 1 es "Muy en desacuerdo" y 5 "muy de acuerdo".

(Base: 800 casos, total muestra)

% Acuerdo (4 + 5)	Total	Sexo		Edad			GSE		Zona	
		Hombre	Mujer	18 a 29 años	30 a 50 años	51 años y +	C1- C2	C3 - D	RM	Regiones
	800	396	404	232	296	272	506	294	421	379
La presencia de mujeres en cargos directivos aporta una perspectiva distinta y variada que enriquece la discusión	67%	63%	70%	63%	62%	74%	69%	66%	67%	67%
La presencia de mujeres en cargos directivos permite diseñar mejores productos y servicios porque incluyen la perspectiva del público femenino	63%	59%	68%	62%	63%	64%	62%	64%	64%	63%
Las empresas con mayor igualdad de género en cargos directivos tienen mejor desempeño y mayor crecimiento	56%	55%	57%	59%	55%	55%	56%	56%	54%	57%
Las mujeres líderes permiten tener organizaciones más éticas e íntegras	55%	50%	59%	51%	54%	58%	50%	57%	54%	55%
Las mujeres líderes empresariales generan mayor credibilidad en los medios que los hombres líderes empresariales	48%	41%	54%	43%	45%	53%	44%	49%	47%	48%

 Valor significativamente mayor o menor entre segmentos, a nivel de confianza del 95%

LIDERAZGO ÉTICO

02

¿Qué tipo de liderazgo se valora? El liderazgo ético, empático, confiable y motivador

Y de esa lista de características, ¿cuáles son las tres que usted más valora en una persona que ejerce una posición de liderazgo en un equipo de trabajo? (Base: 800 casos, total muestra)



La valoración de un liderazgo ético es transversal, alcanzando su punto más alto entre personas mayores de 50 años y residentes de regiones

Y de esa lista de características, ¿cuáles son las tres que usted más valora en una persona que ejerce una posición de liderazgo en un equipo de trabajo? (Base: 800 casos, total muestra)

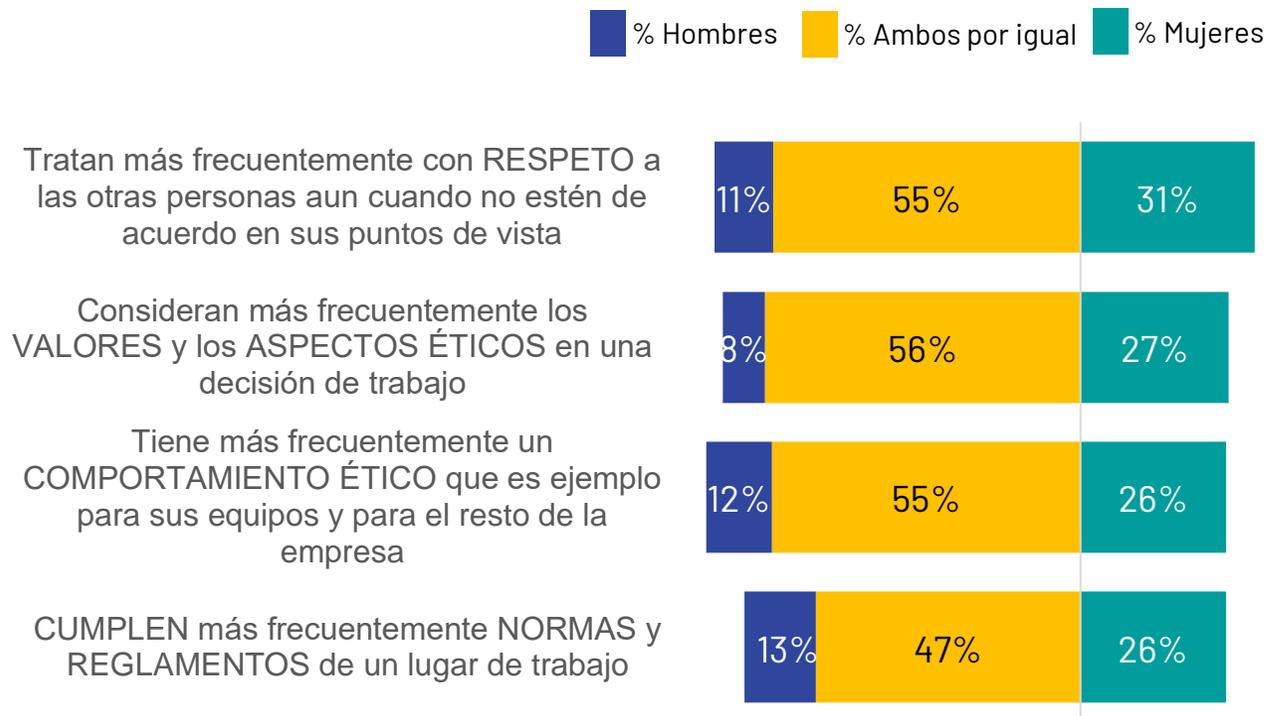
% RESPUESTA MÚLTIPLE	Total	Sexo		Edad			GSE		Zona	
		Hombre	Mujer	18 a 29 años	30 a 50 años	51 años y más	C1- C2	C3 - D	RM	Regiones
		800	396	404	232	296	272	506	294	421
Ética, actúa con honestidad y transparencia	38%	36%	40%	34%	33%	46%	43%	36%	33%	42%
Empatía, comprende experiencias y posiciones de otras personas	36%	33%	39%	39%	39%	30%	36%	36%	34%	37%
Confiable, genera confianza	35%	35%	34%	33%	33%	38%	38%	33%	35%	34%
Motivación, inspira a alcanzar las metas	32%	33%	31%	31%	30%	35%	26%	34%	35%	30%
Inclusividad, incluye y respeta a las distintas personas	26%	24%	28%	23%	28%	27%	19%	30%	23%	29%
Eficiencia, usa bien los recursos para lograr objetivos	25%	26%	25%	28%	23%	26%	28%	24%	33%	20%
Creatividad, innova en procesos y soluciones	20%	21%	20%	17%	24%	19%	15%	23%	18%	22%
Eficacia, logra los objetivos	19%	19%	19%	23%	20%	16%	20%	19%	21%	18%
Consecuencia, cumple lo que dice	19%	17%	21%	16%	18%	22%	27%	16%	18%	19%
Visionario, tiene una visión o proyecto y motiva a su logro	17%	19%	16%	16%	19%	17%	18%	17%	20%	16%
Racionalidad, se basa en hechos y datos	12%	14%	9%	13%	13%	10%	13%	11%	11%	12%

Valor significativamente mayor o menor entre segmentos, a nivel de confianza del 95%

Las mujeres desarrollarían un estilo de liderazgo ético más frecuentemente que los hombres, especialmente en el respeto de otros puntos de vista y la consideración de valores y aspectos éticos en las decisiones

Basándose en su experiencia o en lo que usted piensa, ¿quién cree usted que cumplen con mayor frecuencia los siguientes comportamientos al ocupar una posición de liderazgo en una empresa?

(Base: 800 casos, total muestra)



	Mujeres (Ambos + Mujeres)	Hombres (Ambos + Hombres)	Diferencia (Mujeres - Hombres)
Tratan más frecuentemente con respeto a las otras personas aun cuando no estén de acuerdo en sus puntos de vista	86%	66%	20
Consideran más frecuentemente los valores y los aspectos éticos en una decisión de trabajo	83%	64%	19
Tiene más frecuentemente un comportamiento ético que es ejemplo para sus equipos y para el resto de la empresa	81%	67%	14
Cumplen más frecuentemente normas y reglamentos de un lugar de trabajo	73%	60%	13

Cuando los resultados no suman 100 puede ser por redondeo de decimales o por exclusión de una categoría. En este caso, de las respuestas Ninguno (No asocia esta característica al liderazgo de hombres o al de mujeres) y No sabe

La mayor asociación de comportamientos de liderazgo ético a las mujeres es compartida por la mayoría de los segmentos, alcanzando la mayor observación entre personas mayores de 50 años

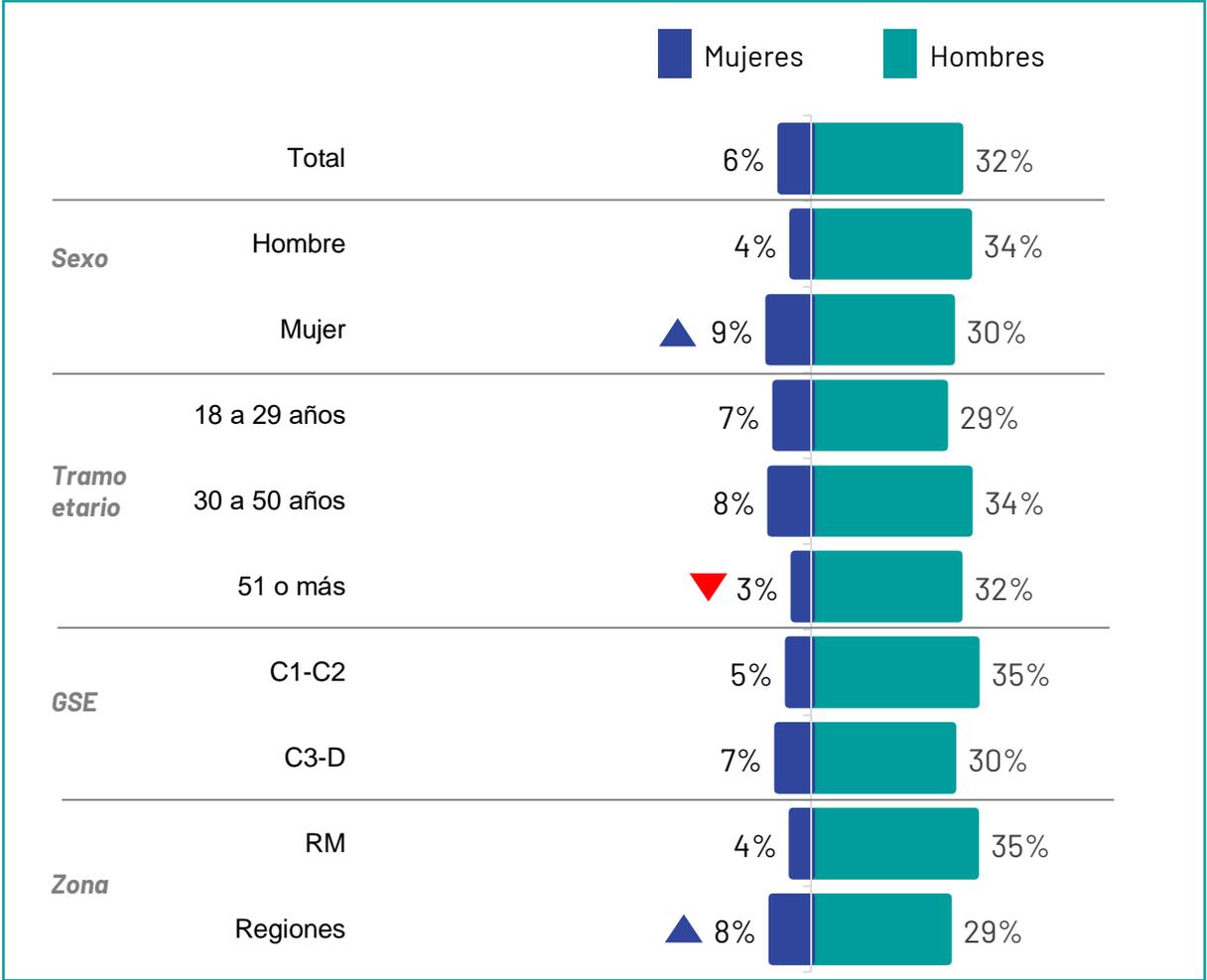
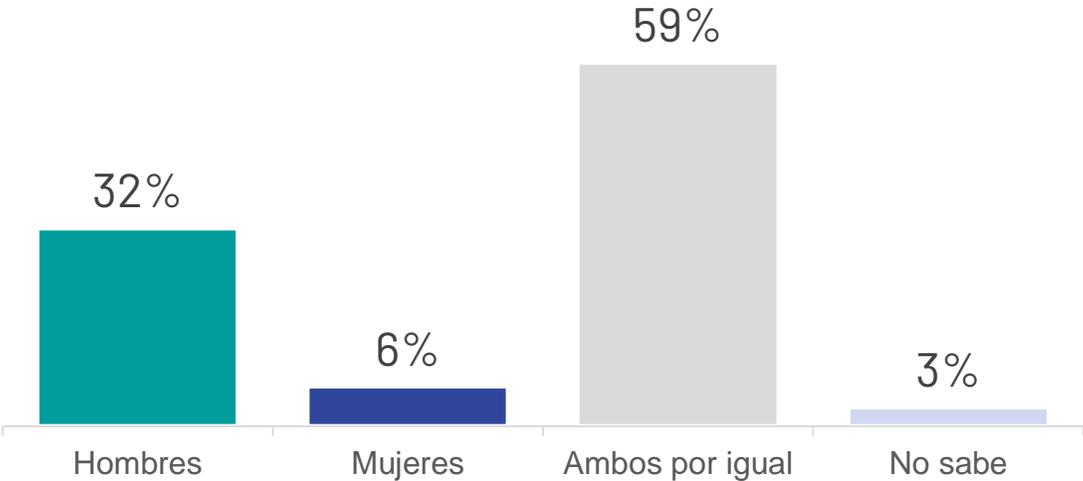
Basándose en su experiencia o en lo que usted piensa, ¿quién cree usted que cumplen con mayor frecuencia los siguientes comportamientos al ocupar una posición de liderazgo en una empresa? (Base: 800 casos, total muestra)

% Más frecuentemente las Mujeres (Mujeres + Ambos por igual)	Total	Sexo		Edad			GSE		Zona	
		Hombre	Mujer	18 a 29 años	30 a 50 años	51 años y más	C1- C2	C3 - D	RM	Regiones
	800	396	404	232	296	272	506	294	421	379
Consideran más frecuentemente los valores y los aspectos éticos en una decisión de trabajo	83%	84%	82%	74%	81%	90%	85%	82%	81%	85%
Tiene más frecuentemente un comportamiento ético que es ejemplo para sus equipos y para el resto de la empresa	81%	81%	81%	75%	84%	82%	84%	80%	82%	81%
Cumplen más frecuentemente normas y reglamentos de un lugar de trabajo	81%	83%	80%	75%	81%	86%	85%	80%	82%	81%
Tratan más frecuentemente con respeto a las otras personas aun cuando no estén de acuerdo en sus puntos de vista	78%	79%	78%	74%	82%	77%	82%	77%	80%	77%

  Valor significativamente mayor o menor entre segmentos, a nivel de confianza del 95%

Los actos de corrupción o falta de probidad podrían ser cometidos por cualquier persona, pero sería menor la probabilidad cuando se trata mujeres

¿Quién cree usted que es más probable que sea vea envuelto en casos de corrupción, cohecho o falta de probidad? (Base: 800 casos, total muestra)



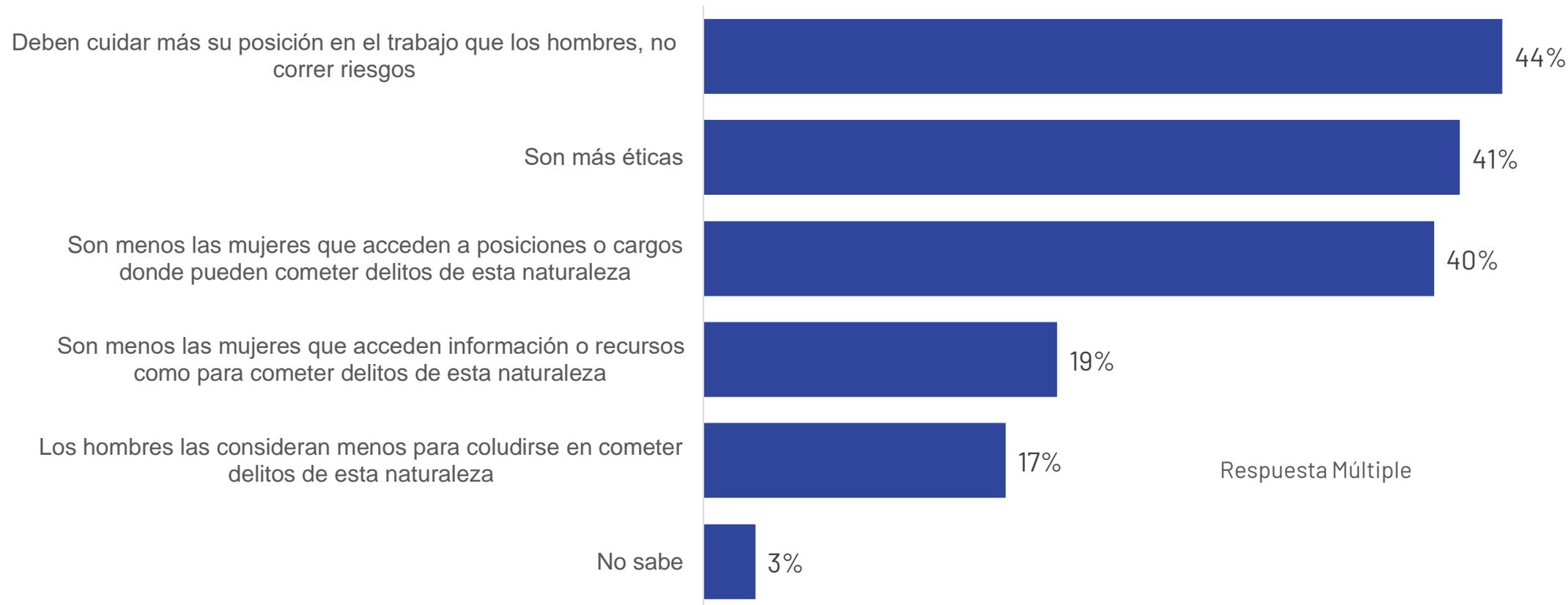
▲ ▼ Diferencia significativa entre segmentos a nivel de confianza del 95%



¿Por qué es menos probable que mujeres participen en hechos de corrupción? Porque deben cuidar más sus trabajos, son más éticas o porque no acceden a posiciones de poder para un acto de esa naturaleza

¿Por qué cree que es menos probable que las mujeres se vean envueltas en casos de corrupción, cohecho o falta de probidad?

(Base: 269 casos, quienes creen que es más probable que los hombres se vean envueltos en actos de corrupción)

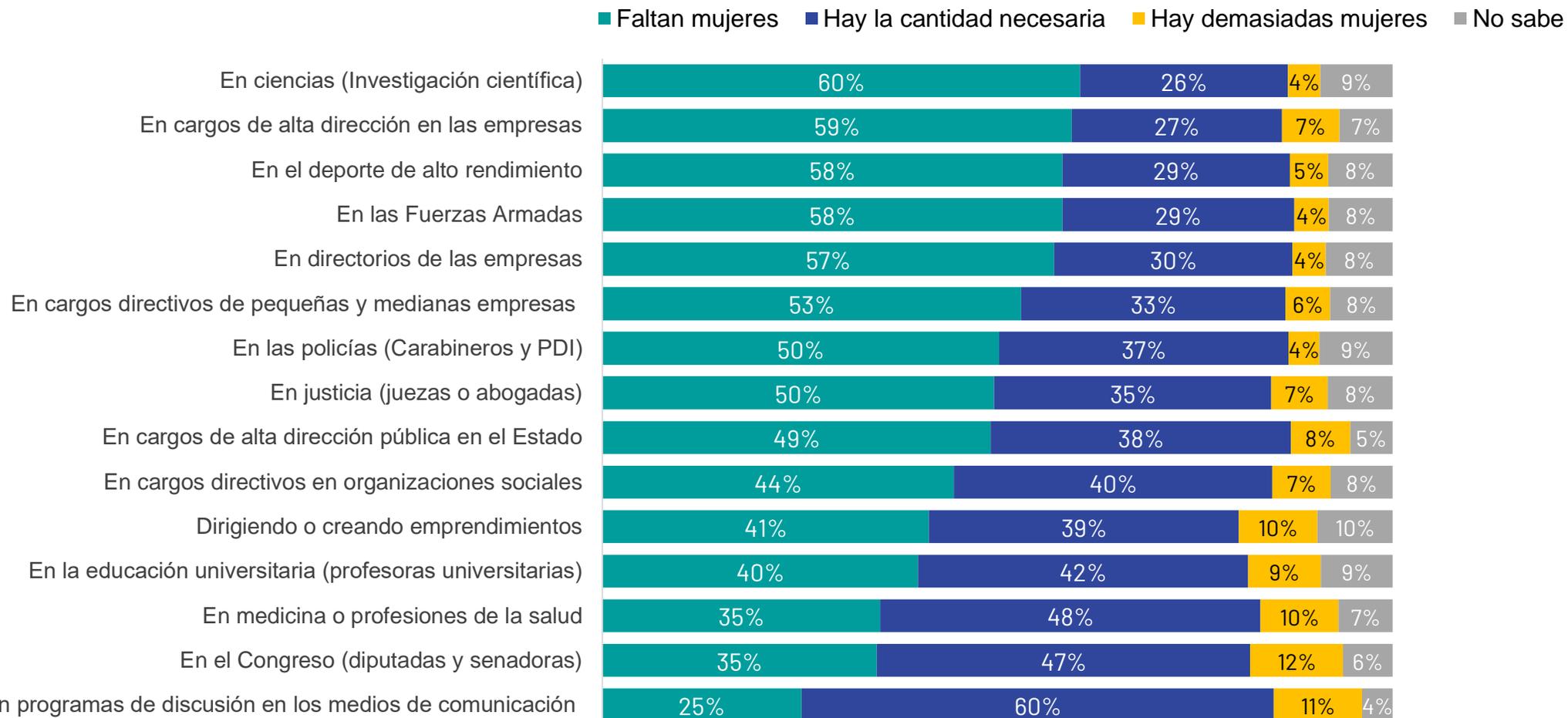


PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN ESPACIOS PROFESIONALES

03

Espacios profesionales que requieren mayor presencia femenina: Ciencias, Alta dirección de empresas, Deporte de alto rendimiento, FFAA y Directorios

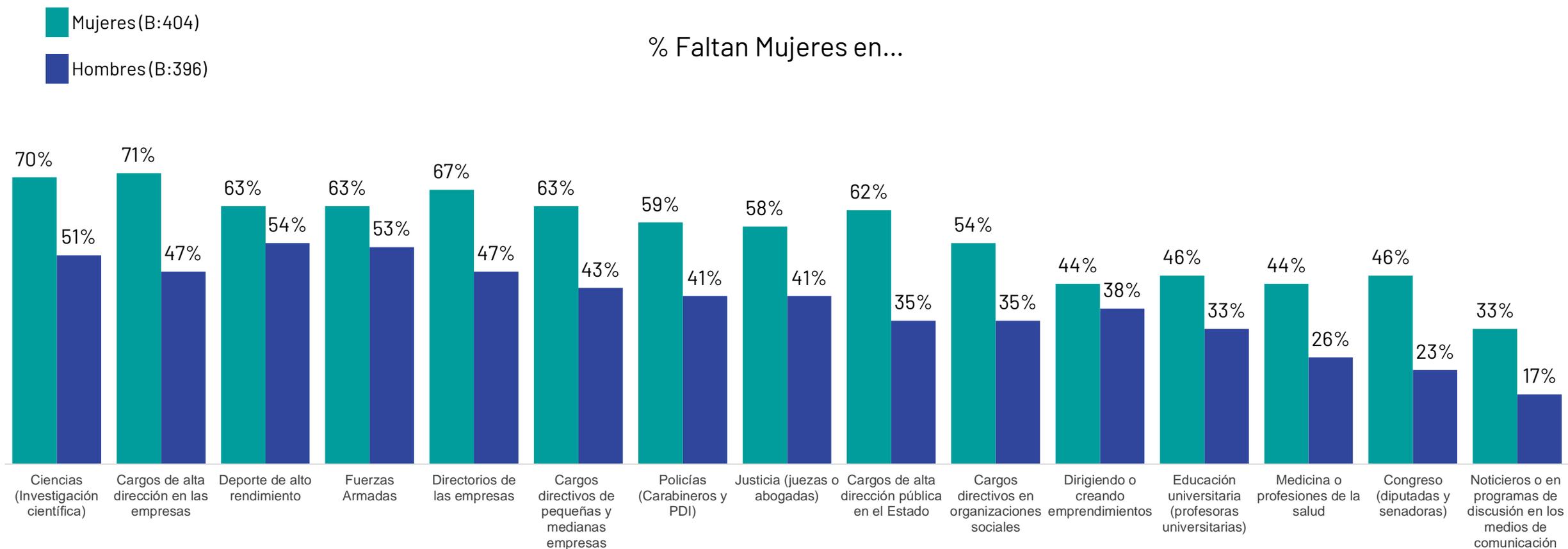
Según lo que usted sabe o cree, ¿faltan mujeres, hay la cantidad suficiente o hay demasiadas mujeres en los siguientes espacios profesionales?
(Base: 800 casos, total muestra)



Cuando los resultados no suman 100% se debe a redondeo de decimales

Son la mujeres quienes más reconocen la ausencia de su género en los diversos espacios profesionales

Según lo que usted sabe o cree, ¿faltan mujeres, hay la cantidad suficiente o hay demasiadas mujeres en los siguientes espacios profesionales?



Las mujeres y las personas mayores de 30 años reconocen en mayor medida la necesidad de mayor presencia femenina en los diversos espacios profesionales

Según lo que usted sabe o cree, ¿faltan mujeres, hay la cantidad suficiente o hay demasiadas mujeres en los siguientes espacios profesionales?
(Base: 800 casos, total muestra)

% <i>Faltan Mujeres</i>	Total	Sexo		Edad			GSE		Zona	
		Hombre	Mujer	18 a 29 años	30 a 50 años	51 años y más	C1- C2	C3 - D	RM	Regiones
	800	396	404	232	296	272	506	294	421	379
En ciencias (Investigación científica)	60%	51%	70%	50%	63%	65%	62%	60%	64%	58%
En cargos de alta dirección en las empresas	59%	47%	71%	57%	56%	64%	62%	58%	60%	59%
En el deporte de alto rendimiento	58%	54%	63%	56%	58%	60%	62%	57%	62%	56%
En las Fuerzas Armadas	58%	53%	63%	58%	60%	56%	59%	58%	58%	59%
En directorios de las empresas	57%	47%	67%	51%	55%	63%	64%	54%	60%	55%
En cargos directivos de pequeñas y medianas empresas	53%	43%	63%	40%	53%	61%	50%	54%	54%	52%
En las policías (Carabineros y PDI)	50%	41%	59%	49%	48%	53%	48%	51%	49%	51%
En justicia (juezas o abogadas)	50%	41%	58%	41%	54%	51%	48%	50%	50%	50%
En cargos de alta dirección pública en el Estado	49%	35%	62%	43%	50%	52%	53%	48%	46%	52%
En cargos directivos en organizaciones sociales	44%	35%	54%	37%	44%	50%	45%	44%	45%	44%
Dirigiendo o creando emprendimientos	41%	38%	44%	35%	38%	49%	37%	43%	41%	42%
En la educación universitaria (profesoras universitarias)	40%	33%	46%	30%	41%	45%	41%	40%	40%	40%
En medicina o profesiones de la salud	35%	26%	44%	26%	39%	37%	32%	37%	35%	35%
En el Congreso (diputadas y senadoras)	35%	23%	46%	30%	37%	35%	37%	34%	35%	34%
En noticieros o en programas de discusión en los medios de comunicación	25%	17%	33%	18%	24%	31%	19%	28%	22%	27%

 Valor significativamente mayor o menor entre segmentos, a nivel de confianza del 95%

Contactos



Estudios:

Alejandra Ojeda Mayorga

Directora de Estudios Públicos Ipsos Chile

alejandra.ojeda@ipsos.com



Prensa:

Carolina Suez

Directora de Comunicaciones Ipsos Chile

carolina.suez@ipsos.com

SOBRE PANEL IPSOS INTERACTIVE SERVICES

El estudio fue realizado sobre la base del Panel de Ipsos Interactive Services (IIS), el cual está compuesto por un marco muestral de más de 137.000 personas del país, todas mayores de 14 años. Además del panel propio, Ipsos cuenta con reclutamiento ad hoc y apoyo en perfiles específicos desde paneles externos certificados por Ipsos.

El panel tiene presencia en todo el territorio nacional, con concentración en la zona centro con 68%, mientras que el norte alcanza a 12%, la zona sur a 19% y la zona austral a 1%.

Respecto de la edad, 29% del panel tiene 24 años o menos (5% son menores de 17 años), 28% del panel corresponde a 25 a 34 años, 24% a 35 a 44 años, 13% a 45 a 54 años y 7% son mayores de 55 años.

El panel está compuesto por 56% de personas empleadas, 2% de pensionados, 9% de personas dedicadas a trabajo no remunerado en el hogar, 11% de estudiantes y 22 de personas desempleadas buscando por un trabajo.

En relación con el Grupo Socio Económico, la composición del panel alcanza a un 15% de ABC1, 32% de C2, 27% de C3, 21% de D y 5% de E.

La inscripción en el panel y su mantención en él es voluntaria.

La recomendación de Ipsos para la aplicación de encuestas en su panel es la utilización de modelos muestrales de cuotas para un mejor control de la distribución del perfil a representar.

CLAVES IPSOS

INFORME N°37

Febrero 2025

ESTUDIO REALIZADO,
PATROCINADO Y PUBLICITADO
POR **IPSOS**.

**EDICIÓN ESPECIAL DESARROLLADA
EN CONJUNTO CON LA FUNDACIÓN
GENERACIÓN EMPRESARIAL FGE.**

Fecha de publicación:
Marzo 2025

