



DIMENSIÓN 3

Desarrollo y liderazgo de las mujeres

Analía Avella · Julia Hakspiel · María Teresa Villanueva

Esta dimensión forma parte de la
**‘Guía para promover la igualdad de género
en las empresas de América Latina y el Caribe’**

Descargue la publicación completa **AQUÍ**
para explorar todas las dimensiones que incluye.

1 Compromiso y desarrollo
de estrategias

2 Atracción y selección
inclusiva de talento

3 Desarrollo y liderazgo
de las mujeres

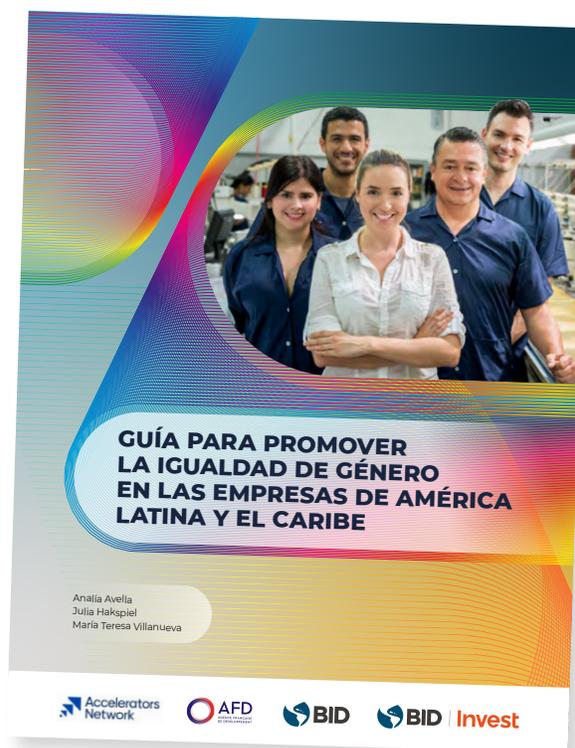
4 Igualdad en las
compensaciones

5 Conciliación y
corresponsabilidad
en los cuidados

6 Convivencias sanas y
libres de violencia y acoso

7 Diseño inclusivo de
productos y servicios

8 Cadenas de valor
inclusivas





Desarrollo y liderazgo de las mujeres

Aun teniendo las competencias y habilidades necesarias, las mujeres siguen enfrentando barreras que limitan sus oportunidades para ocupar roles de liderazgo.

Contexto y evidencias

A pesar de los avances de las últimas décadas, aún queda mucho por hacer en la región para asegurar una representación equitativa de las mujeres en posiciones de liderazgo, tanto en el ámbito empresarial como en los gobiernos y el sector público. **La falta de mujeres en estos espacios no solo tiene costos directos para ellas, sino también consecuencias más amplias en términos de eficiencia**, ya que pese a contar con las habilidades necesarias o incluso mayor formación, muchas mujeres quedan sistemáticamente excluidas de los liderazgos en los ámbitos en los que se desenvuelven. Este fenómeno suele conocerse como techo de cristal, es decir, un techo invisible pero infranqueable que limita el progreso de carrera de las mujeres (ver [Recuadro 5](#)).

En América Latina y el Caribe, las mujeres tienen niveles educativos más altos que los hombres. Sin embargo, **la carga desigual en las tareas domésticas y de crianza de los hijos, la falta de servicios de cuidado infantil y las normas sociales y organizacionales son algunos de los obstáculos que limitan su trayectoria laboral**. Estas barreras incluso se profundizan en grupos específicos de mujeres debido a la interseccionalidad. Por ejemplo, las mujeres migrantes, indígenas, afrodescendientes, LGBTQ+ y/o con discapacidad enfrentan mayores desafíos. Además, la falta de progresión en sus carreras y la subrepresentación en los rangos más altos se convierte en un factor determinante de la brecha salarial de género (ver sección 4.4).

Uno de los principales factores asociados a la menor presencia de mujeres en los liderazgos de las empresas está dado por la formación de las familias. **Con la llegada de los hijos, las mujeres (a diferencia de los hombres) sufren penalizaciones en el mercado laboral**. Los efectos de la maternidad en el empleo han sido documentados empíricamente en países desarrollados como Austria, Dinamarca, Alemania, Suecia, el Reino Unido y Estados Unidos (Kleven et al., 2019). La evidencia emergente en la región sugiere un efecto similar, aunque las diferencias regionales agravan estos efectos, ya que **muchas mujeres no logran volver a insertarse en el sector formal buscando mayor flexibilidad en empleos informales para compatibilizar sus tareas familiares y laborales**.

En todas las economías de la región las mujeres están subrepresentadas en estas posiciones, aunque existen diferencias entre los países. Según Flabbi et. al (2016), **las mujeres representan en promedio el 5.6% de las posiciones de CEO y el 10.6% de los miembros de la junta directiva en las empresas cotizadas de la región**. Los países del Caribe tienen una representación mayor, con el 6.7% y el 20.1% respectivamente, mientras que los países del Cono Sur están por debajo de los promedios regionales (3.9% y 7.3%).

Asimismo, estimaciones del BID en base a datos extraídos de LinkedIn en 2023 muestran que, aunque más del 45% de los puestos de nivel inicial en la región están ocupados por mujeres, poco más del 20% de los puestos de alta dirección lo están. **Cuanto mayor es el rango en una empresa, menor es la proporción**



de mujeres en la cima (BID, 2023)¹. Otra investigación en grandes empresas de Estados Unidos y Canadá encuentra una marcada disparidad en las promociones iniciales de la escala jerárquica, lo que se traduce en un canal de talento o *pipeline* más estrecho de candidatas mujeres para ocupar los niveles superiores de las organizaciones (McKinsey y LeanIn, 2023).

Estudios emergentes han intentado identificar el impacto sobre el desempeño de las empresas de una mayor representación de mujeres en las juntas directivas y en la conducción ejecutiva. Estas investigaciones encuentran que su efecto en el desempeño es positivo, especialmente cuando hay un número suficiente de mujeres en las empresas.

El estudio de Flabbi et al. (2016) identifica una **correlación positiva entre la proporción de mujeres en los directorios de empresas regionales y sus rendimientos financieros**, especialmente cuando se alcanza una masa crítica de mujeres superior al 30% en estos ámbitos de influencia. A nivel internacional, un estudio realizado en el sector manufacturero en Italia señala efectos positivos en el desempeño empresarial cuando el liderazgo ejecutivo cambia a favor de una mujer: las ventas por empleado aumentan entre 3.2% y 18.5%, conforme aumenta la proporción de mujeres en la organización (Flabbi et al., 2019).

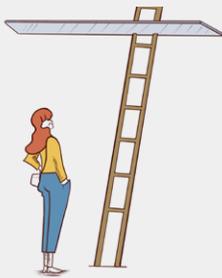
Aunque las barreras culturales y sociales limitan las metas profesionales de las mujeres y obstaculizan sus trayectorias, los entornos de trabajo actuales pueden ofrecer oportunidades para superar estos desafíos y promover la igualdad de género en los roles de liderazgo. **La realidad es que no faltan mujeres con las cualidades para ser líderes; lo que a menudo está ausente son las oportunidades para que ocupen estos roles.** Los cambios tecnológicos, los esquemas de trabajo flexibles y el avance de la agenda de género son algunos de los factores que pueden reconfigurar las oportunidades y la forma en que las mujeres lideran en sus espacios de trabajo. Las organizaciones pueden promover culturas más inclusivas que apoyen la equidad en los liderazgos y ofrecer las herramientas necesarias para que las mujeres puedan ocupar estos espacios.

1. Para estas estimaciones el staff del BID utilizó información de 2023 obtenida a través de LinkedIn mediante la Alianza de Datos para el Desarrollo.



RECUADRO 5: SEIS CONCEPTOS QUE ILUSTRAN LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN LOS ENTORNOS LABORALES

Cuando se habla de promover la diversidad, equidad e inclusión en los ámbitos de trabajo es común escuchar sobre la necesidad de eliminar los techos y las paredes de cristal o las escaleras rotas. ¿Pero qué significan estos términos y cómo impactan en el desarrollo profesional de las mujeres?



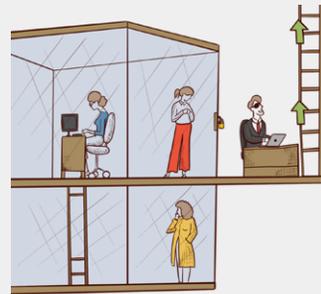
TECHOS DE CRISTAL

Una barrera intangible dentro de la escala de una organización que obstaculiza el ascenso y desarrollo de las mujeres a puestos de liderazgo, la participación de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel jerárquico.



TECHOS DE CEMENTO

Hace alusión a las escasas oportunidades de las mujeres para acceder a puestos de liderazgo en industrias altamente masculinizadas.



PAREDES DE CRISTAL

Barreras invisibles dentro de una organización que encasillan a las mujeres en determinadas funciones (por ejemplo, en las áreas de apoyo administrativo), impidiéndoles acceder a espacios más estratégicos y de mayor influencia en la organización.



ACANTILADOS DE CRISTAL

Se refiere a situaciones en las que las mujeres son promovidas a cargos más altos, cuando el contexto indica una mayor probabilidad de fracaso. Por ejemplo, esto puede ocurrir durante momentos de crisis, tensión política o frente a una recesión económica.



ESCALERAS ROTAS

Hace referencia a la interrupción de las trayectorias laborales y carreras profesionales de las mujeres ante la necesidad de asumir las tareas asociadas al cuidado no remunerado de niños y niñas y personas dependientes.



PISOS PEGAJOSOS

Este fenómeno puede suceder cuando las mujeres se encuentran estancadas en puestos de menor calificación, menos valorizados o con mayores niveles de precariedad.

Más allá de las particularidades de cada caso, estos conceptos describen las barreras que limitan el acceso, participación y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, y refuerzan la necesidad de impulsar iniciativas para avanzar hacia el cierre de estas brechas en las organizaciones.

Fuente: elaboración propia.



Acciones potenciales

Abordando las brechas de género en los liderazgos

A continuación, se sugieren algunas pautas flexibles que las empresas pueden adaptar a sus contextos y realidades particulares para promover el liderazgo de las mujeres en sus organizaciones.

A Acompañamiento, desarrollo de habilidades y networking

- **Mentorías y modelos a seguir.** La mentoría es un concepto amplio que abarca una variedad de actividades, como compartir información, ofrecer consejos profesionales, favorecer instancias de aprendizaje y proporcionar un modelo a seguir (*role model*). A través de estas actividades, los miembros de niveles superiores de una organización pueden aumentar la productividad y las posibilidades de crecimiento de los miembros de niveles inferiores con quienes interactúan. **Las políticas de mentoría se han generalizado en muchas organizaciones y pueden ser una forma promisoria de apoyar el desarrollo de carrera de las mujeres.** Sin embargo, las evaluaciones sistemáticas de estos programas son poco frecuentes, especialmente en la región.

Algunas investigaciones, como el estudio de Athey et al. (2000), han analizado los efectos de programas de mentoría implementados específicamente entre personas del mismo género. Estos estudios sostienen que dichas prácticas constituyen un mecanismo poderoso para explicar la falta de mujeres en posiciones de liderazgo. Sin embargo, también pueden ser una herramienta política importante si se utilizan intencionalmente para reducir esta subrepresentación. Es decir, aunque la tendencia de los hombres a ser mentores de otros hombres puede contribuir a la escasez de mujeres en roles de liderazgo, esta misma estrategia puede ser utilizada para abordar el problema. **Cuando las mujeres en roles de liderazgo actúan como mentoras de otras mujeres y se convierten en modelos a seguir, se puede incrementar la representación femenina en estos puestos con efectos positivos en la próxima generación de líderes².**

- **Patrocinio (*Sponsorship*).** En el contexto profesional, el patrocinio o *sponsorship* se refiere al apoyo activo que una persona con poder de influencia proporciona a otra para ayudarla a avanzar en su carrera y abrir nuevas oportunidades de desarrollo laboral. Esta práctica, generalmente promovida por líderes de alto nivel y amplia trayectoria, es un instrumento promisorio para visibilizar y destacar las contribuciones de las mujeres dentro y fuera de la organización, pudiendo facilitar el acceso a conexiones en redes profesionales y sociales.
- **Formación en liderazgo.** Combinar distintas instancias de formación y acompañamiento puede potenciar los aprendizajes. Además de las mentorías y los patrocinios, **los cursos de liderazgo, presenciales o virtuales, ofrecen otra posibilidad para fortalecer las capacidades y habilidades de las mujeres.** La modalidad virtual permite una mayor escalabilidad y flexibilidad, facilitando la conciliación entre estas formaciones y las responsabilidades familiares y personales. Este tipo de programas pueden complementarse con instancias presenciales para maximizar su efectividad.

2. Como resultado de esta perspectiva, la mentoría entre mujeres ha sido promovida explícitamente dentro de empresas y organizaciones para reducir la subrepresentación femenina en posiciones de liderazgo. Ver, por ejemplo, Hansford, Ehrich y Tennent (2004), Allen et al. (2004) y Hezlett y Gibson (2005).



- **Redes de contactos (*Networking*).** Las empresas también pueden facilitar y alentar a las mujeres a establecer contactos que les permitan ampliar sus redes profesionales, tanto dentro como fuera de la organización. Las mujeres suelen participar menos en instancias de *networking* que los hombres, ya sea porque no son invitadas o porque estos eventos se programan en horarios poco convenientes debido a sus responsabilidades familiares y domésticas, lo que a menudo las excluye de estas oportunidades y de los ámbitos de socialización profesional.

B Representación en ámbitos de influencia, promociones y oportunidades en puestos no tradicionales

- **Cuotas.** Las políticas de cuotas en puestos de liderazgo en las empresas constituyen una iniciativa bastante extendida. El enfoque más utilizado suele centrarse en las **posiciones de las juntas directivas, debido a que son ámbitos de mayor influencia en las organizaciones y donde por lo general la subrepresentación de mujeres es más notoria.** Las cuotas suelen estar respaldadas por normativas o políticas públicas, y pueden implicar consecuencias legales o administrativas si no se cumplen.

Si bien estas prácticas aumentan concretamente la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas, la evidencia no es concluyente respecto a si promueven una mayor representación femenina en general. Sin embargo, su implementación en la región es algo reciente, por lo que puede ser prematuro para evaluar e identificar claramente estos efectos.

En América Latina y el Caribe, algunos países han implementado cuotas obligatorias por ley, especialmente en las juntas directivas de empresas públicas y entidades estatales. Sin embargo, un número creciente de países está promoviendo cuotas voluntarias para empresas privadas (ver [Recuadro 6](#)). Las cuotas voluntarias representan metas que no implican penalizaciones en caso de no ser alcanzadas; aunque es clave que las organizaciones identifiquen y aborden los obstáculos que dificultan su cumplimiento y desarrollen estrategias efectivas para avanzar hacia estos objetivos.

- **Promociones.** Los planes de sucesión o desarrollo son herramientas que ayudan a identificar posiciones clave y perfiles de liderazgo en las empresas. Sin embargo, **es importante asegurar que los procesos de evaluación de desempeño y potencial sean justos y estén libres de sesgos de género, para evitar que estas instancias afecten negativamente las oportunidades de promoción de las mujeres.** Por ejemplo, durante permisos prolongados como las licencias de maternidad, es importante reconsiderar los objetivos y plazos previamente establecidos, ajustándose al tiempo efectivamente trabajado. Esto contribuye a evitar penalizaciones injustas en las evaluaciones de desempeño de las mujeres que podrían impactar negativamente sobre sus oportunidades de ascenso.

Por otro lado, las políticas de cuotas en las promociones representan una medida más reciente en las empresas. Si bien la evidencia es incipiente, las investigaciones señalan efectos positivos sobre la representación de mujeres en roles de liderazgo, sin comprometer factores de eficiencia.

- **Puestos no tradicionales.** Promover la inserción de mujeres en áreas centrales o estratégicas de la organización, como las operativas, financieras y técnicas, puede ser provechoso para mejorar el *pipeline* de mujeres hacia posiciones de liderazgo. **Contar con experiencia en estas áreas, principalmente en industrias masculinizadas, aporta mayor conocimiento de la actividad específica, un factor que suele ser muy valorado para el acceso a puestos jerárquicos.** Las alianzas y acuerdos con universidades y escuelas técnicas pueden apoyar la formación de mujeres para su inserción en estas industrias.



C Retención en posiciones de liderazgo

- **Flexibilidad.** Los arreglos de trabajo flexibles pueden promover un cambio en las normas sociales y equilibrar las oportunidades en el lugar de trabajo, pero **sólo si se fomenta una adopción equitativa entre hombres y mujeres.** Cuando estos esquemas son exclusivos o se orientan desproporcionadamente hacia las mujeres, pueden reforzar inadvertidamente los roles de género y mantener a las mujeres alejadas de puestos de alto nivel, aumentos salariales, oportunidades de desarrollo profesional y espacios de *networking*.

Un estudio en empresas de Estados Unidos y Canadá identifica que una de cada cinco mujeres considera que la flexibilidad ha sido fundamental para conservar sus empleos (McKinsey y LeanIn, 2023). Otros estudios también indican que, después de la licencia de maternidad, las mujeres tienen más probabilidades de regresar al trabajo a tiempo completo y postularse a roles más altos cuando pueden adoptar un formato híbrido (International Workplace Group, 2023). Estos esquemas pueden mejorar la conciliación vida-trabajo de todo el personal, y satisfacer las expectativas de las generaciones más jóvenes, quienes muestran un creciente interés por priorizar su vida personal y familiar sin sacrificar sus metas de desarrollo y crecimiento profesional.

- **Sensibilización.** Para asegurar el reconocimiento de las iniciativas y programas destinados a promover el liderazgo de las mujeres es importante su difusión entre todo el personal, así como acciones de sensibilización en sesgos de género y masculinidades no restrictivas. Involucrar a los hombres, quienes ocupan la mayor parte de los puestos de liderazgo, como aliados en la igualdad de género, puede ser un catalizador del cambio hacia culturas más equitativas que promuevan el acceso y permanencia de las mujeres en espacios de liderazgo.
- **Redes profesionales.** La creación de redes profesionales es un instrumento cada vez más popular que puede influir en las expectativas, percepciones y normas sociales sobre las mujeres líderes en campos como la ciencia, la política, el deporte, la medicina y la tecnología. Estas redes aprovechan las redes sociales y el *networking* en línea para crear plataformas que promueven y destacan el trabajo de las mujeres líderes en sus respectivos ámbitos de influencia.



RECUADRO 6

POLÍTICAS DE CUOTAS EN EMPRESAS: EXPERIENCIAS INTERNACIONALES Y REGIONALES

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES	
Noruega	Fue pionera al establecer en 2003 una cuota obligatoria del 40% de mujeres en los consejos de administración de empresas de capital abierto, con sanciones severas por incumplimiento. Esta ley fue muy influyente, impulsó normas similares en Europa y otras partes del mundo.
Unión Europea	La Directiva de la Unión Europea, propuesta en 2012 y aprobada una década después en 2022, exige un 40% de representación femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas.
EE.UU y Reino Unido	Ambos países promueven el cumplimiento voluntario de cuotas de género en grandes empresas. Sin embargo, algunos estados de EE.UU. optaron por el enfoque europeo de cuotas obligatorias. California se convirtió en el primer estado en exigir una cuota de género en los consejos de administración en 2003.
Australia	Australia fue uno de los primeros países en adoptar informes de divulgación en 2012. Las empresas con más de 100 personas empleadas deben informar la composición de género de sus consejos directivos. El enfoque de Australia ha sido más similar al de EE.UU y Reino Unido que al de la Unión Europea, ya que no impone cuotas numéricas explícitas.
EXPERIENCIAS REGIONALES	
Brasil	Mediante la Ley 12.846 de 2014, estableció la obligación de informar la composición de género de los consejos de administración de empresas públicas. Esta ley no impone una cuota obligatoria, pero promueve la transparencia y la igualdad de género en los liderazgos corporativos.
Chile	Implementó una cuota de al menos 40% de participación de mujeres en los consejos de administración de empresas públicas y sociedades del estado a través de la Ley 21202 de 2019. Sin embargo, estos porcentajes son metas y no umbrales que deban cumplirse de inmediato.
Colombia	Estableció una cuota del 30% de participación de mujeres en los consejos de administración de empresas públicas mediante la Ley 1413 de 2010.
Costa Rica	Implementó una cuota del 50% de participación de mujeres en los consejos de administración de empresas públicas a través de la Ley 9343 de 2016.
Ecuador	A través de la Ley Orgánica para la Igualdad de Género de 2022, estableció que los consejos directivos de las empresas privadas con al menos tres asientos deben reservar al menos uno para una mujer,
México	A partir de la reforma constitucional de 2019, implementó una política de divulgación obligatoria de la composición de género en consejos directivos de empresas cotizadas.
Panamá	Estableció un 30% de representación de mujeres de manera obligatoria en los consejos de administración de empresas estatales y del sector financiero, a través de la Ley 56 de 2017.
Perú	Estableció una cuota del 30% de participación de mujeres en los consejos directivos de empresas públicas y privadas mediante la Ley 30309 de 2015.

Fuente: elaboración propia.



Herramientas y recursos

GUÍAS Y PROGRAMAS	
MOOC de Liderazgo Femenino: Potencia tus habilidades e impulsa el cambio³	<ul style="list-style-type: none">Curso de formación en liderazgo para mujeres profesionales. Brinda herramientas prácticas y conocimientos para desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de liderazgo de las mujeres. El programa es liderado por expertos del Grupo BID y de la Escuela de Negocios INCAE. Es gratuito, online y tiene una duración de 20 horas. Entidad: BID / + Explora
Una hoja de ruta para potenciar el liderazgo femenino en ALC	<ul style="list-style-type: none">Toolkit para desarrollar e implementar un programa de liderazgo femenino. Además, ofrece consejos prácticos y recomendaciones de acciones para apoyar la igualdad de género en el ámbito laboral. Entidad: BID, BID Invest / + Explora
Escuela de Directores	<ul style="list-style-type: none">Programa ejecutivo para la formación de directores corporativos profesionales lanzado por la Escuela de Negocios de la Universidad de las Américas (UDLA) en Ecuador con el apoyo de BID Invest. Este programa incorpora una perspectiva de género con el objetivo de fortalecer las habilidades técnicas de las mujeres y fomentar su participación en juntas directivas. Entidad: UDLA / BID Invest + Explora
Guía para mentorías en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none">Esta guía se basa en prácticas internacionales para desarrollar e implementar un programa de mentoría personalizado dentro de las organizaciones. Entidad: ONU Mujeres / + Explora
Trabajo flexible con perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none">Plantilla o modelo de política de trabajo flexible para apoyar a las empresas y organizaciones signatarias de los WEP a establecer un sistema de trabajo remoto. Entidad: ONU Mujeres / + Explora
ALIANZAS Y COMUNIDADES	
Club del 30%	<ul style="list-style-type: none">Campaña global liderada por presidentes y directores de empresas para aumentar la presencia de mujeres en juntas directivas y comités ejecutivos. Está presente en más de 20 países a nivel global, incluyendo Brasil, Chile y México. Su misión es lograr al menos un 30% de representación femenina en estos espacios a nivel mundial. Entidad: Club del 30% / + Explora

Fuente: elaboración propia.

3. MOOC es el acrónimo en inglés de Massive Online Open Course (curso online masivo y abierto). Estos cursos proporcionan educación a través de internet a una gran cantidad de participantes. Por lo general son gratuitos y ofrecen contenido como videos, lecturas, ejercicios y foros de discusión, permitiendo a las personas que cursan aprender a su propio ritmo.



Casos de estudio

Prácticas empresariales a nivel global y regional.



GLOBAL

Shiseido

Acelerando la paridad de género en la alta dirección, a través de políticas laborales inclusivas y el desarrollo de habilidades.

- **Industria:** Cosméticos.
- **País:** Global, con sede en Japón.

En 2017, Shiseido lanzó una campaña para lograr una representación del 40% de mujeres en puestos directivos en Japón para el año 2020, con una iniciativa multifacética centrada en el avance profesional de sus empleadas. Las soluciones internas de la iniciativa incluyeron el desarrollo de habilidades y asesoramiento para las empleadas, capacitación contra sesgos para toda la organización y cambios en las políticas de contratación y trabajo para abordar las barreras existentes. La iniciativa fue particularmente exitosa gracias al liderazgo del CEO y su contribución directa al programa, así como a sólidos mecanismos de responsabilidad con impacto en remuneraciones para los líderes senior según resultados alcanzados en la proporción de mujeres en cargos directivos. Shiseido también colaboró con empresas líderes para trabajar hacia la paridad de género en la comunidad empresarial japonesa. Entre 2017 y 2022, la compañía logró un aumento del 24% en la proporción de mujeres líderes, elevando su objetivo al 50% para el año 2030.

El caso completo de esta empresa está disponible en el informe [DEI Lighthouse 2023](#) del Foro Económico Mundial.



REGIONAL

FEMSA

Mejorando la representación de mujeres en roles de liderazgo, a través de instancias de capacitación y coaching personalizado.

- **Industria:** Industria de bebidas y comercio minorista.
- **País:** Global, con sede en México.
- Empresa integrante del Grupo de Liderazgo en la IPG de México.

Como parte de la estrategia global de Equidad de Género de la compañía, FEMSA lanzó en 2019 el programa **Para tí, para todas**, una iniciativa que brinda capacitación y coaching personalizado para potenciar el desarrollo profesional de mujeres en diversas unidades de negocio y países donde opera la empresa.



Se basa en un aprendizaje vivencial y experiencia grupal, con una duración de 6 meses, e incluye talleres presenciales y sesiones de coaching individual. Sus objetivos incluyen fortalecer el liderazgo, abordar el equilibrio vida-trabajo, identificar barreras internas y externas para ascender en la organización y definir necesidades de desarrollo individual de carrera. Desde su inicio, 90 mujeres han participado del programa. En los últimos 3 años, la empresa aumentó la cantidad de mujeres en roles de liderazgo en 9 puntos porcentuales, llegando al 30%. Con este progreso, se ha fijado el objetivo de llegar al 40% en 2030.

Consultar el caso completo de esta empresa en Anexo 5.1.

Fuente: elaboración propia, en base al informe DEI Lighthouse 2023 del Foro Económico Mundial e información aportada por las empresas.



Esta publicación ha sido elaborada por el Grupo BID en colaboración con el Foro Económico Mundial, con el financiamiento de la Agencia Francesa de Desarrollo (AFD).

Banco Interamericano de Desarrollo
1300 New York Avenue, N.W.
Washington, D.C. 20577
www.iadb.org

Copyright © 2024 Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esta obra se encuentra sujeta a una licencia Creative Commons CC BY 3.0 IGO (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/legalcode>). Se deberá cumplir los términos y condiciones señalados en el enlace URL y otorgar el respectivo reconocimiento al BID.

En alcance a la sección 8 de la licencia indicada, cualquier mediación relacionada con disputas que surjan bajo esta licencia será llevada a cabo de conformidad con el Reglamento de Mediación de la OMPI. Cualquier disputa relacionada con el uso de las obras del BID que no pueda resolverse amistosamente se someterá a arbitraje de conformidad con las reglas de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil (CNUDMI). El uso del nombre del BID para cualquier fin distinto al reconocimiento respectivo y el uso del logotipo del BID, no están autorizados por esta licencia y requieren de un acuerdo de licencia adicional.

Note que el enlace URL incluye términos y condiciones que forman parte integral de esta licencia.

Las opiniones expresadas en esta obra son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa ni los de sus socios el Foro Económico Mundial o la Agencia Francesa de Desarrollo.



