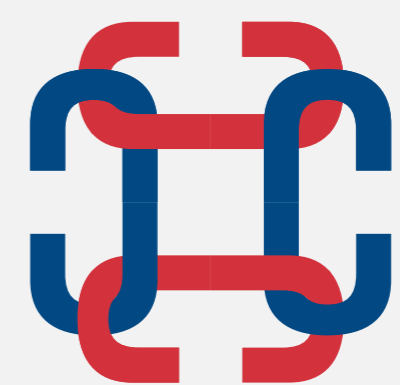


# REGIONAL BOARD SURVEY 2025

---

LATIN AMERICA



**CORNERSTONE**

# SOBRE CORNERSTONE

Firma global en gestión estratégica de talento, especializada en la búsqueda de ejecutivos, miembros de directorio y consultoría en capital humano.

Acompañamos a las organizaciones en las diferentes etapas del ciclo de vida del colaborador.



**+35**  
AÑOS  
de experiencia

**+40**  
PAÍSES



**+60**  
OFICINAS



**19 AÑOS**  
DE TRAYECTORIA EN LATAM

Hemos trabajado con más



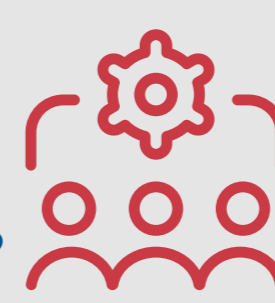
**4,000**  
COMPAÑÍAS

Hemos colocado

**18,000**  
EJECUTIVOS



**250**  
MIEMBROS DE DIRECTORIO  
COLOCADOS EN LATAM



**50**



MIEMBROS DE DIRECTORIO AL AÑO



## PRESENCIA EN 4 CONTINENTES

América, Europa, Asia y África. Con headquarters en Atlanta (USA).



## FORBES

Nos reconoce como una de las firmas con mayor prestigio en consultoría estratégica de gestión de talento en el mundo.



## CERTIFICADOS POR LA AESC

Asociación global más prestigiosa de firmas de búsquedas de ejecutivos y consultoría estratégica en gestión del talento.



# INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

La evolución de las **Juntas Directivas** en **América Latina** ha registrado avances significativos hacia una mayor equidad de género, profesionalización y estabilidad financiera. Las Juntas están adoptando estructuras más inclusivas y diversificadas, apoyándose en la experiencia y trayectoria de sus miembros, lo que les permite afrontar con mayor solidez los retos estratégicos dentro de un entorno macroeconómico desafiante.

A pesar de algunos avances, las **Juntas Directivas** en la región enfrentan retos significativos. En cuanto a la evaluación, selección y adopción de mejores prácticas de gobernanza, se encuentran en un proceso de transición hacia estándares internacionales. No obstante, aún queda camino por recorrer para lograr una alineación completa con las mejores prácticas globales.

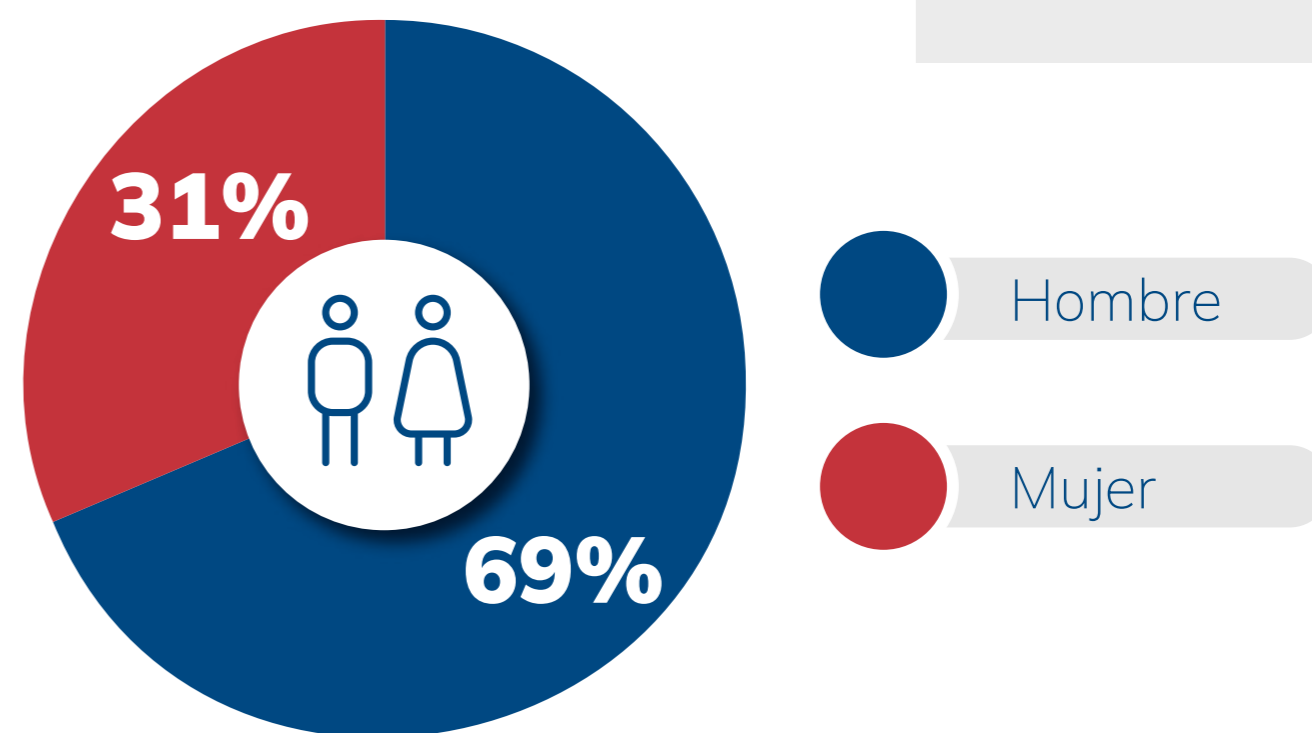
En términos de sostenibilidad, una tendencia clave a nivel mundial, el estudio reveló que el papel de las **Juntas Directivas en Latinoamérica** sigue siendo limitado. A menudo, no se aborda con una perspectiva de negocio orientada a la generación de valor a largo plazo, y se percibe más como un asunto de filantropía o como un asunto de reputación y marca empleadora.

Para que las organizaciones logren un impacto sostenible y sigan siendo competitivas, es fundamental que fortalezcan sus procesos de profesionalización y adopten un enfoque proactivo en la evolución de sus juntas directivas. A continuación, les presentamos los resultados clave del **Estudio de Directorios para Latinoamérica 2024-2025**, elaborado por **Cornerstone International Group**.

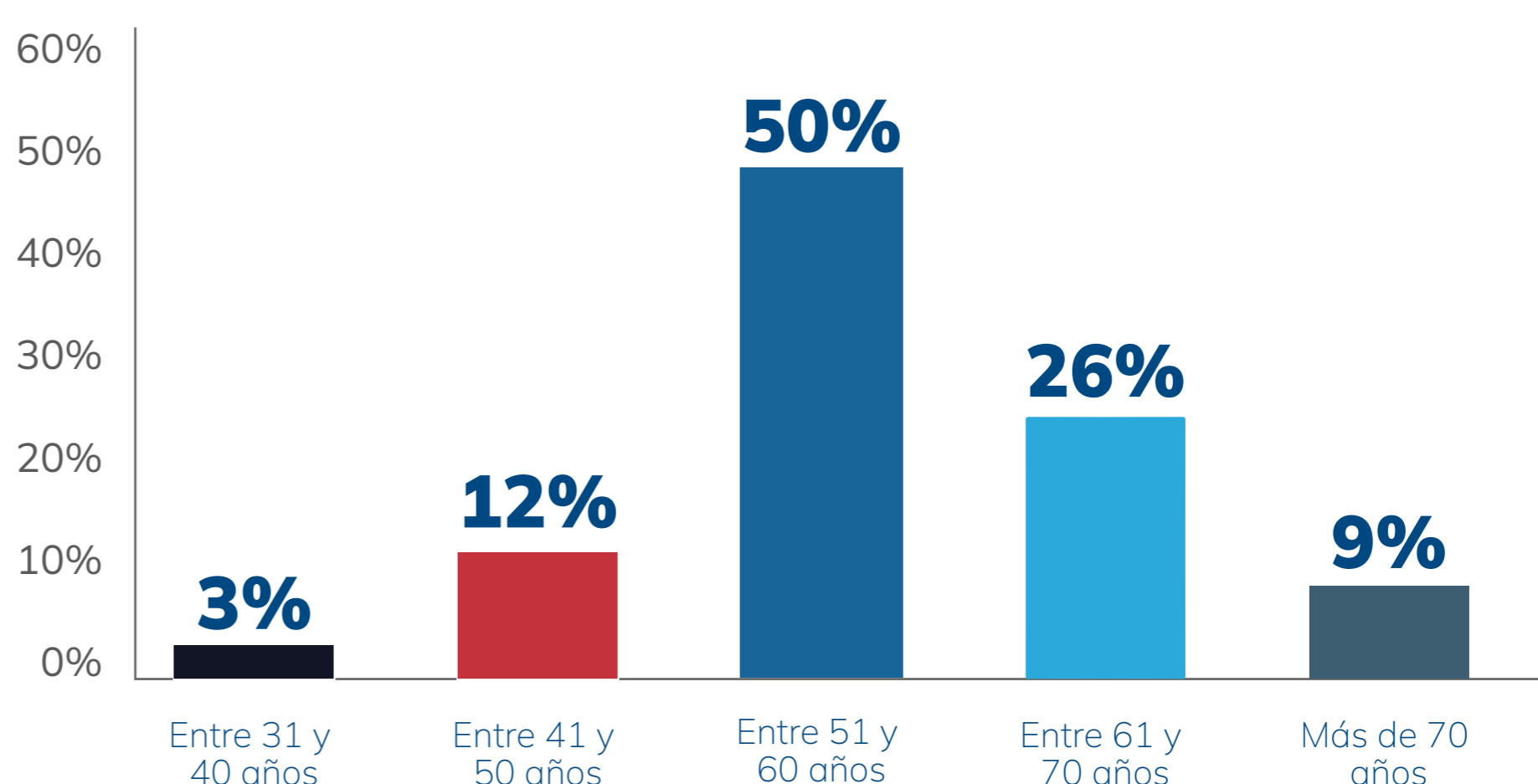
# MUESTRA

## Género

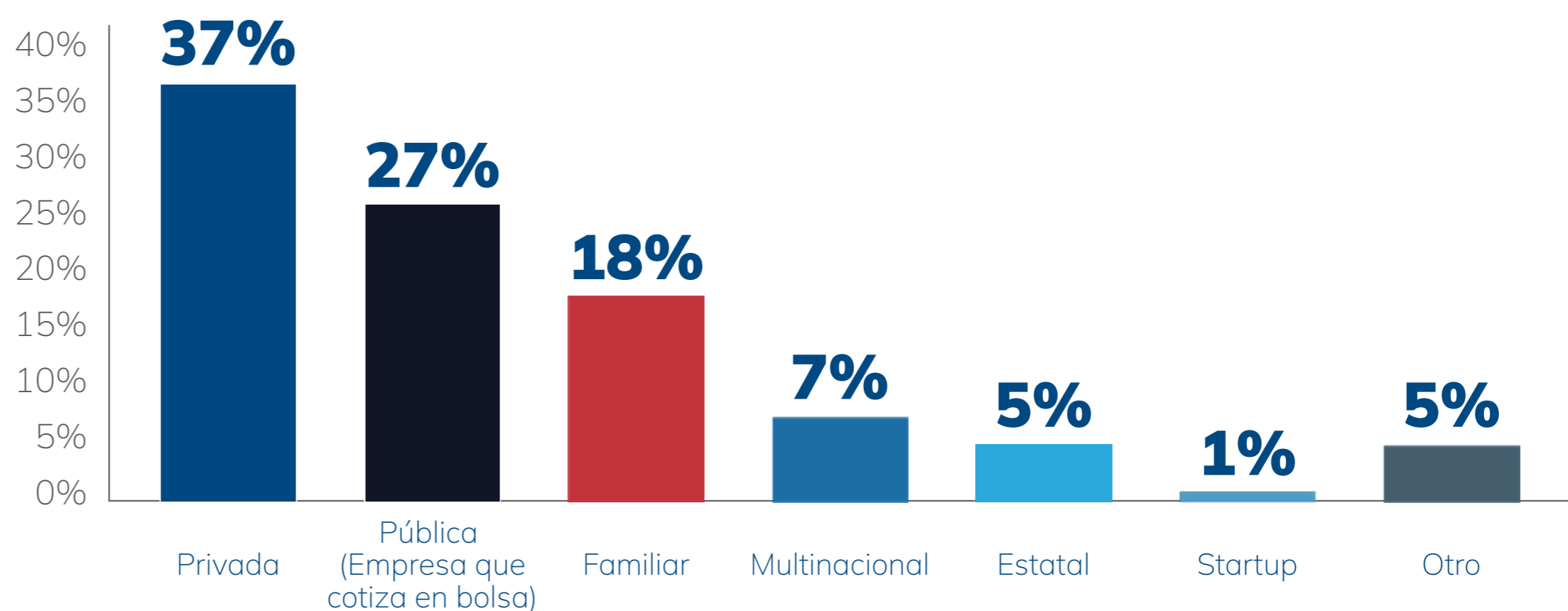
Este estudio fue desarrollado con la participación de más de **500 miembros de Juntas Directivas en Latinoamérica**. Posteriormente, se realizaron más de **50 entrevistas** en profundidad a Miembros de Directorios, con el fin de complementar y profundizar el análisis de los resultados cuantitativos. Este enfoque mixto permitió integrar perspectivas tanto cuantitativas como cualitativas, brindando una visión más amplia y detallada de las dinámicas y desafíos que enfrentan las juntas directivas en la región.



## Rango de edad



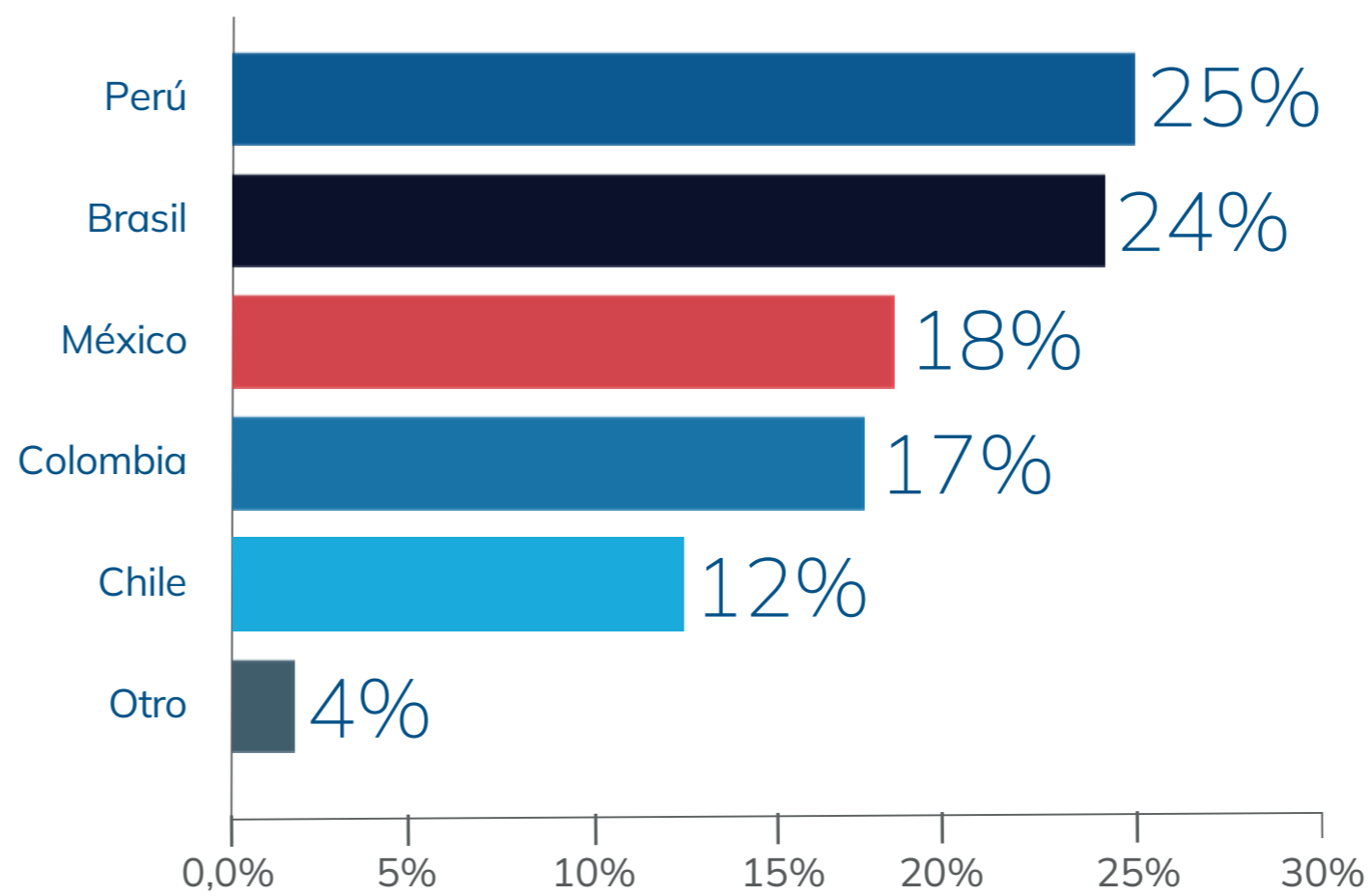
## Tipo de empresa



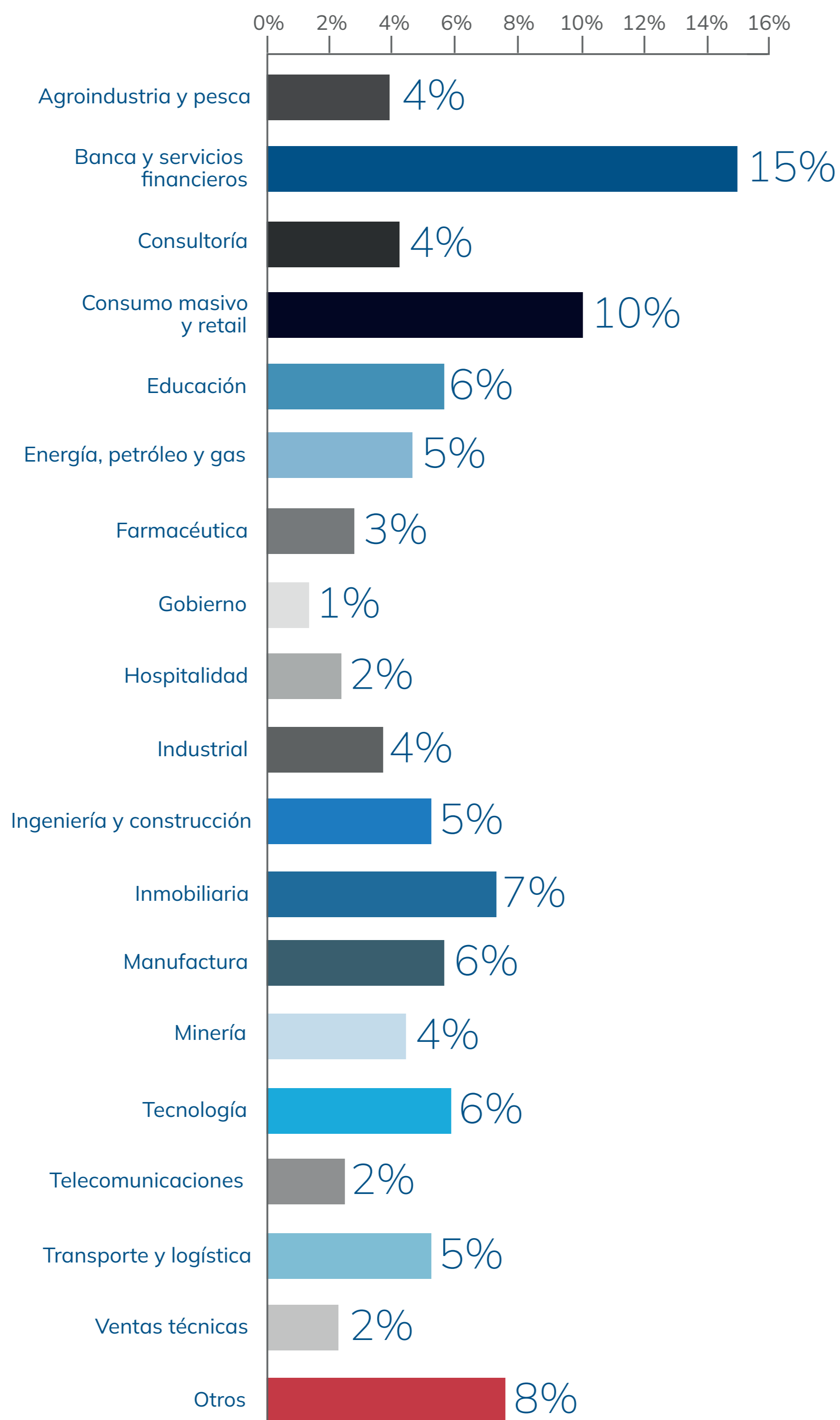
\*Para obtener más detalles sobre el tipo de junta, ya sea privada, familiar, estatal, sin ánimo de lucro u otra, te invitamos a consultar las páginas 16 y 17.



País de residencia



Sector en el que participa de una Junta Directiva



Sección 1

# 5 PRINCIPALES HALLAZGOS

01

**Mayor equidad de género en las Juntas Directivas:**  
Una transición en marcha.

02

**Experiencia y trayectoria:**  
Los pilares fundamentales de las Juntas Directivas actuales.

03

**Optimismo** a pesar de la incertidumbre macroeconómica.

04

**La profesionalización** de las Juntas Directivas, clave para el éxito, enfrenta retos en evaluación y selección.

05

**Sostenibilidad:** Un reto pendiente en las Juntas Directivas.

Sección 2

## PRÁCTICAS MÁS DESTACADAS EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE AMÉRICA LATINA.



Sección 1

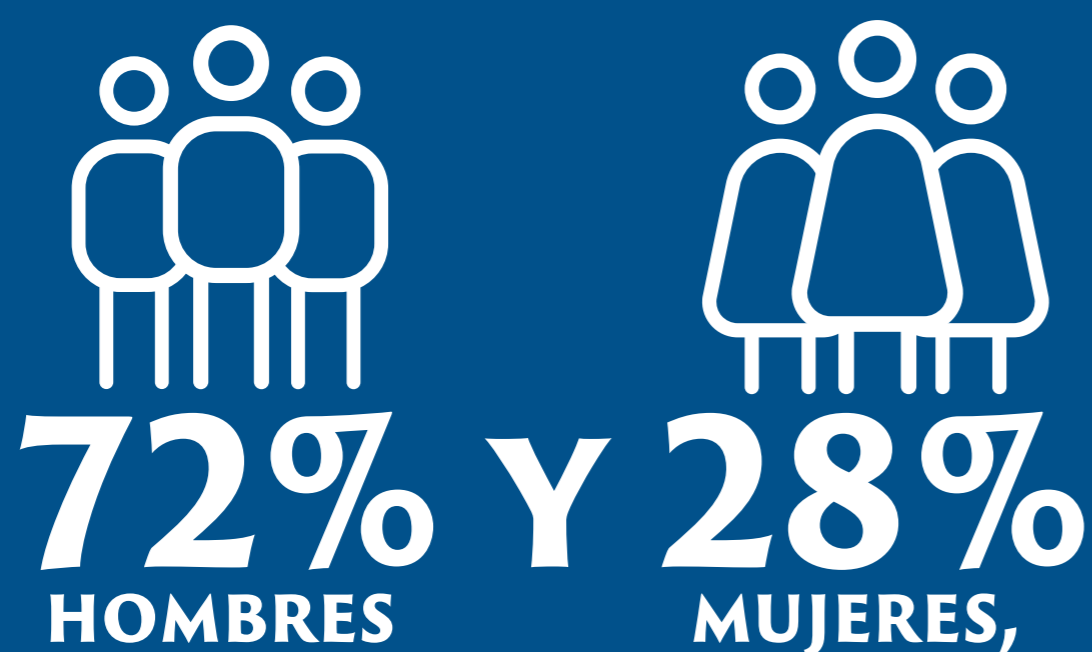
# 01

**MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO  
EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS:**  
Una transición en marcha.

# 01 MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS:

Una transición en marcha.

Nuestro análisis revela un compromiso creciente hacia una mayor equidad de género en la composición de estas Juntas. Actualmente, en Latinoamérica la proporción es del

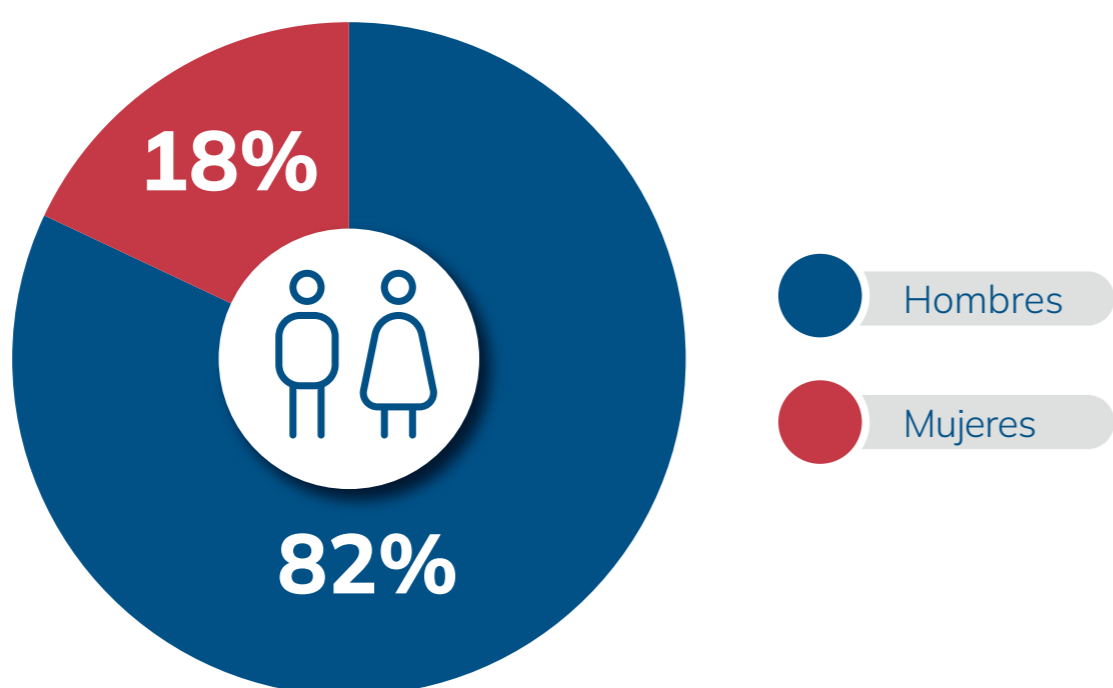


pero se observa una transición activa que apunta a equilibrar esta brecha en los próximos años.

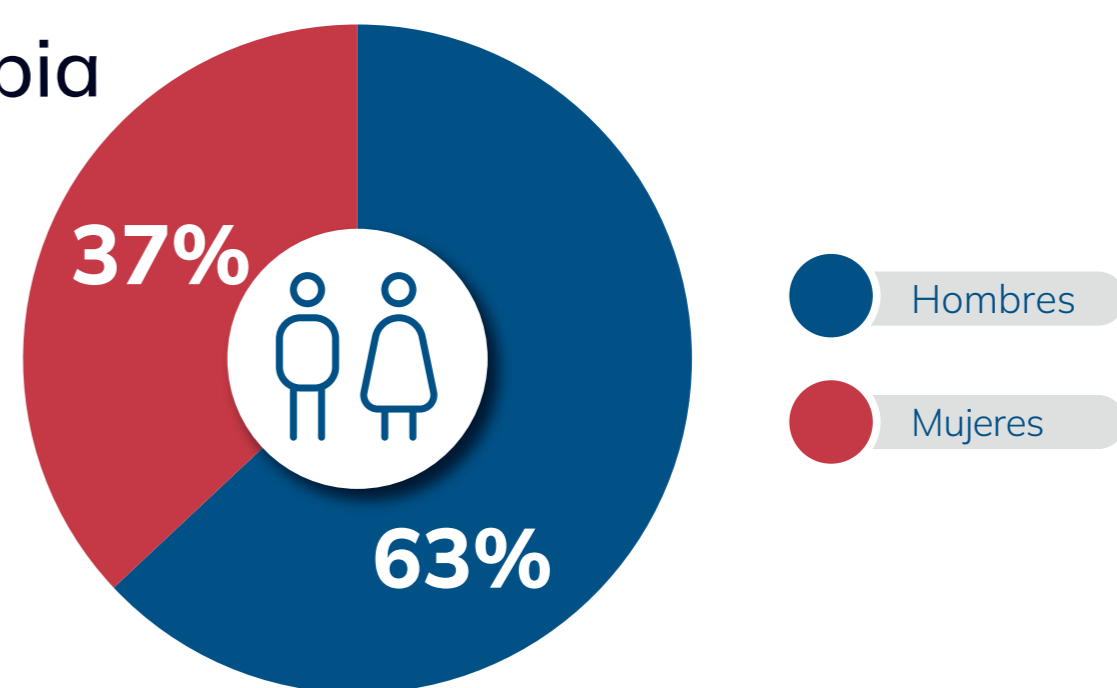


## Tendencia de distribución por país.

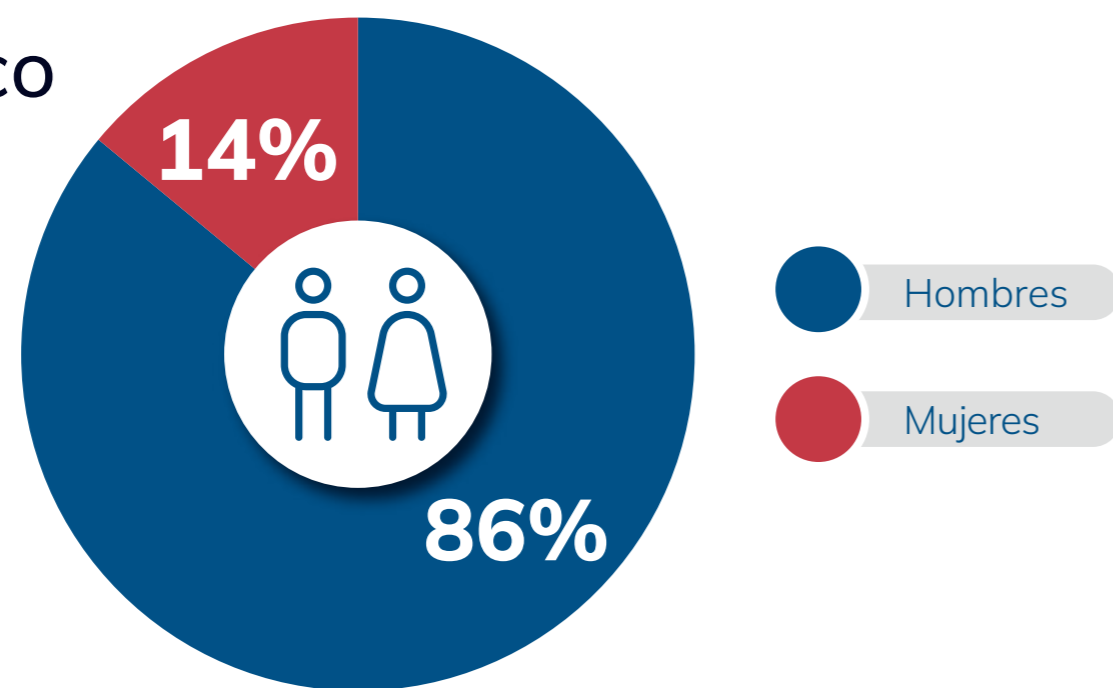
Perú



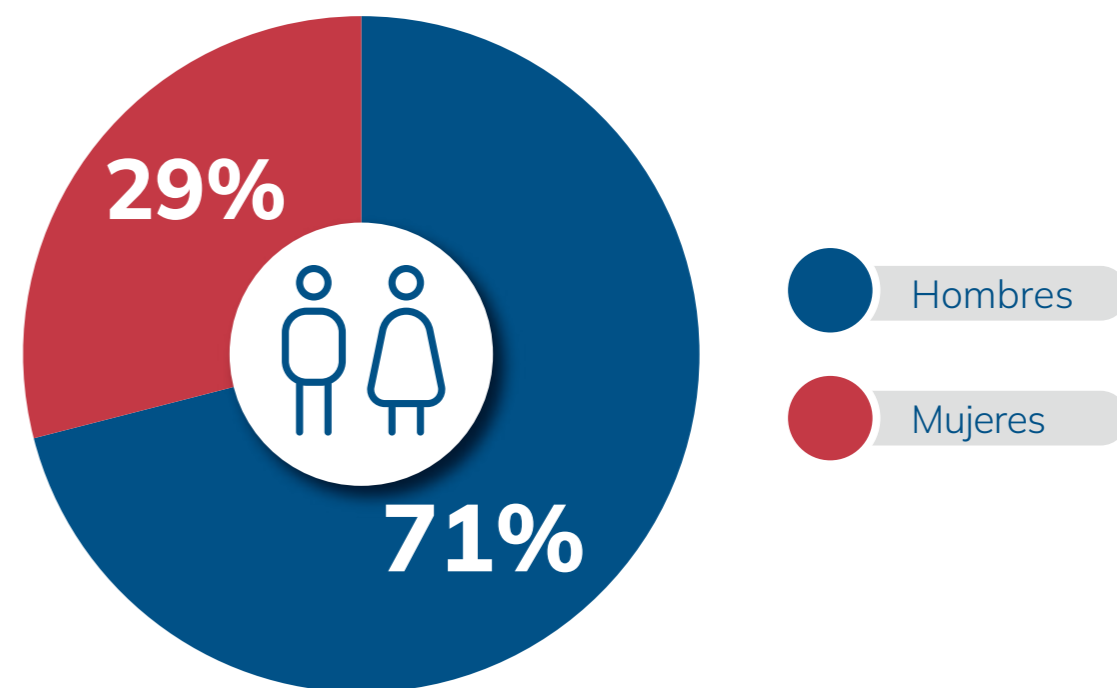
Colombia



México



Brasil

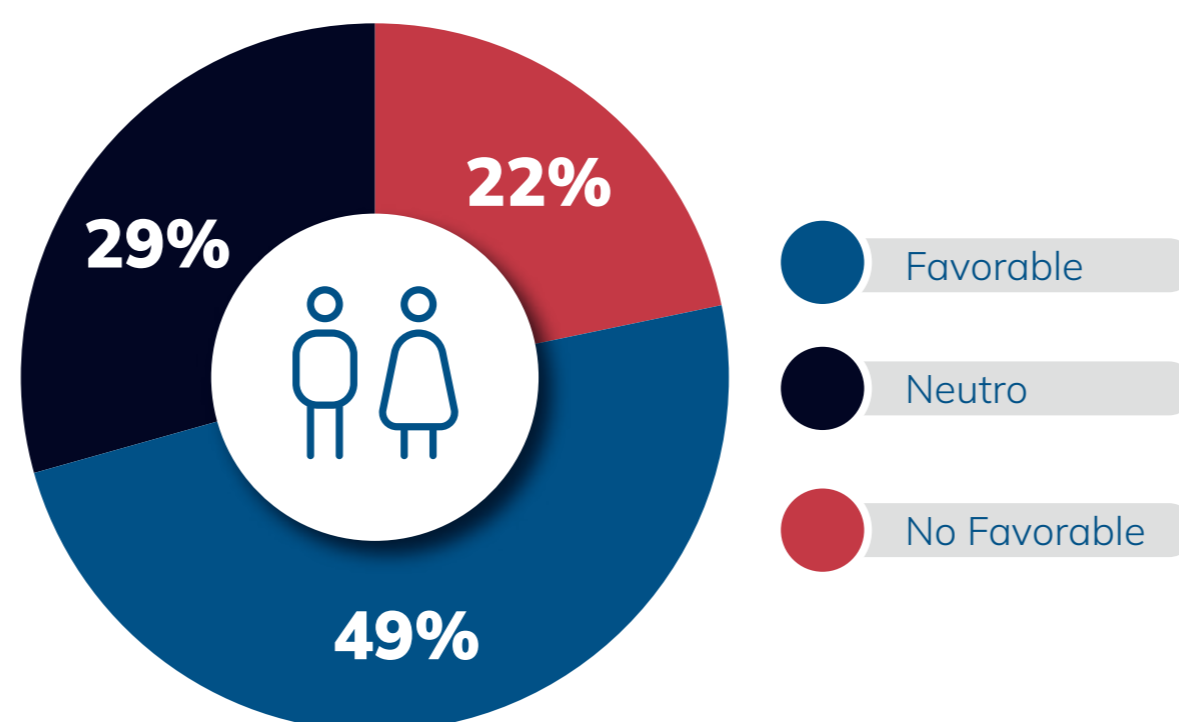


Aunque aún persisten diferencias, se observa un avance constante hacia una mayor equidad. Los países de la región están dando pasos significativos para aumentar la participación femenina en roles de liderazgo, lo que refleja un compromiso creciente por crear espacios más diversos e inclusivos en las esferas de toma de decisiones empresariales. Este cambio no solo enriquece la perspectiva estratégica de las organizaciones, sino que también fortalece su capacidad para innovar y adaptarse a las necesidades de un entorno global cada vez más competitivo.





## ¿Cómo evalúa la diversidad de género en su Junta?



Aunque se están logrando avances importantes en la equidad de género, es esencial reconocer que la diversidad va más allá de este aspecto. Si bien un **49%** califican favorable la diversidad de género, es crucial que las organizaciones amplíen su enfoque para incluir otras dimensiones de diversidad, como la diversidad cultural, generacional y de habilidades. Al hacerlo, podrán aprovechar plenamente el potencial innovador que surge de la integración de diferentes perspectivas, lo que fortalecerá su capacidad de adaptación y competitividad en un entorno global.

Según el World Economic Forum en su estudio del 2024 Diversity Equity and Inclusion Lighthouses, en términos de la evolu-

ción de prácticas de diversidad en directorios se incluye la incorporación de miembros de diferentes edades, antecedentes profesionales y experiencias cognitivas, además de una mayor representación internacional en las juntas. Estas iniciativas buscan aportar una gama más amplia de perspectivas que enriquezcan la toma de decisiones y refuerzan la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

Globalmente, una tendencia es que cada vez más empresas buscan el apoyo de expertos en selección ejecutiva para garantizar la eliminación de sesgos en la composición de sus **Juntas Directivas**, promoviendo así una mayor diversidad y equidad en el proceso de selección.

Sección 1

# 02

**EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA:**  
Los pilares fundamentales de las  
juntas directivas actuales.

# 02 EXPERIENCIA Y TRAYECTORIA: Los pilares fundamentales de las Juntas Directivas actuales

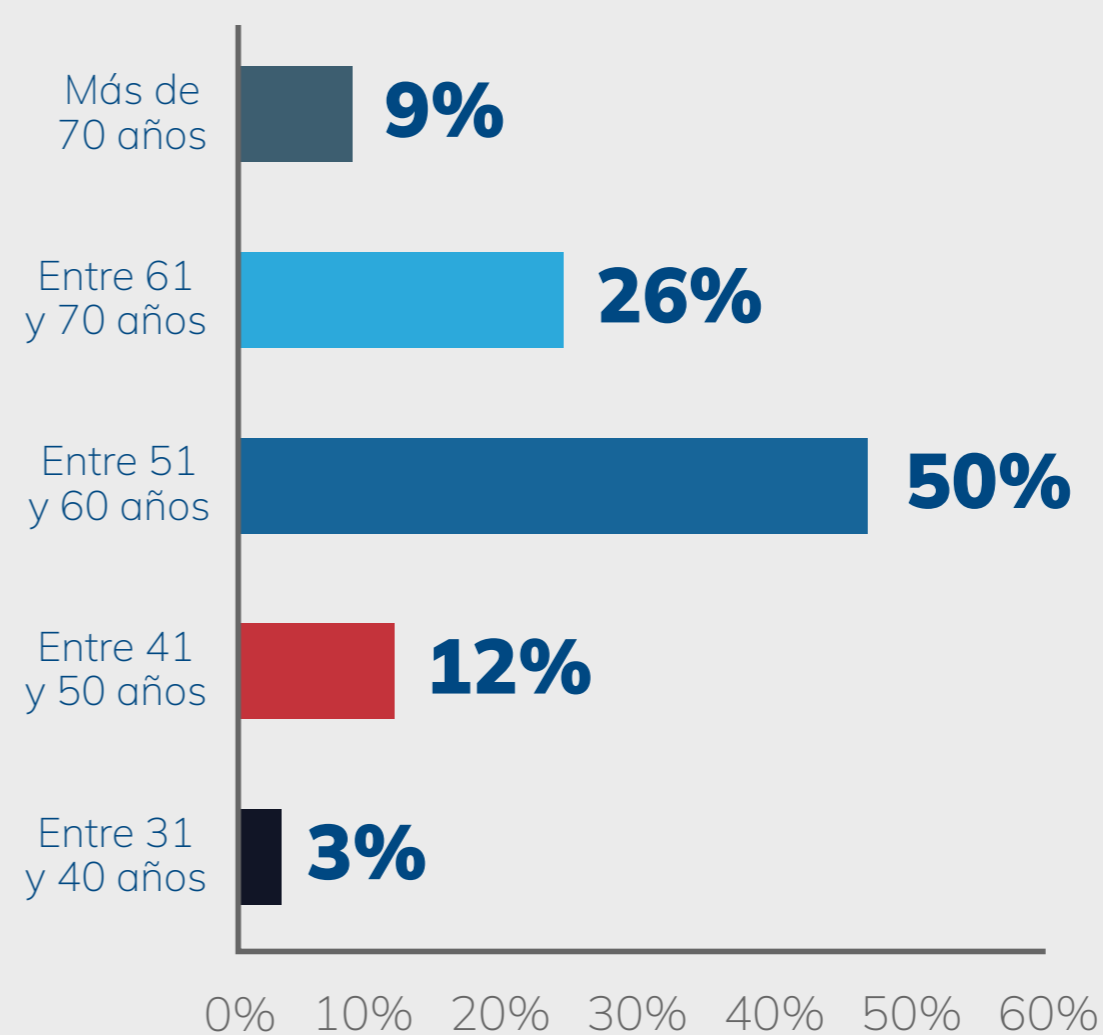


La experiencia continúa siendo un factor determinante, con el

 **85%**

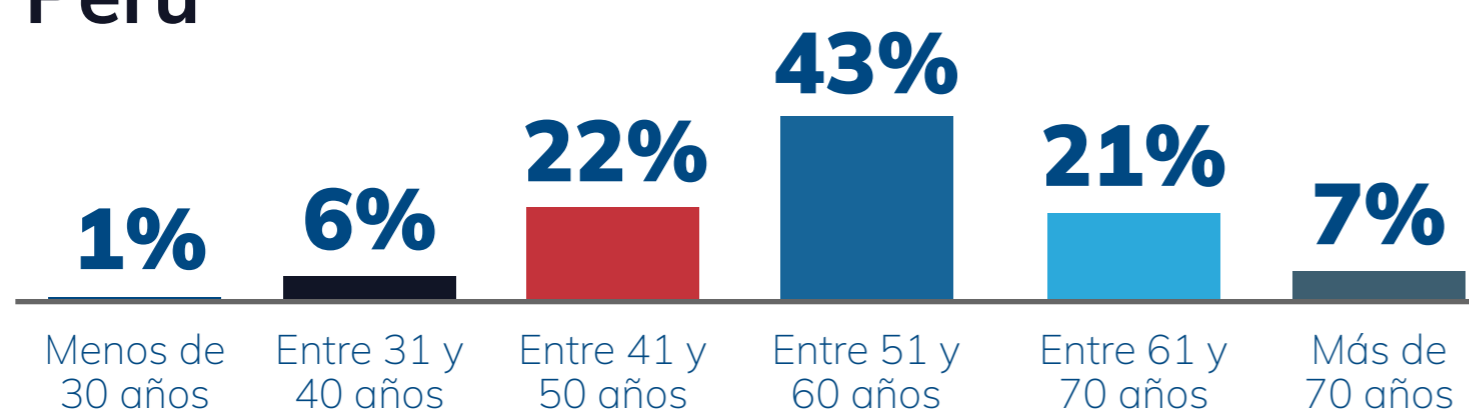
de los miembros de Juntas en el rango de **más de 51 años**. Este grupo es valorado por su visión estratégica, pensamiento crítico y capacidad de análisis transversal. Además, las Juntas buscan en sus miembros conocimientos sólidos en finanzas, estrategia, así como experiencia específica en la industria y en gobernanza.

Gráfica de edades de la muestra.

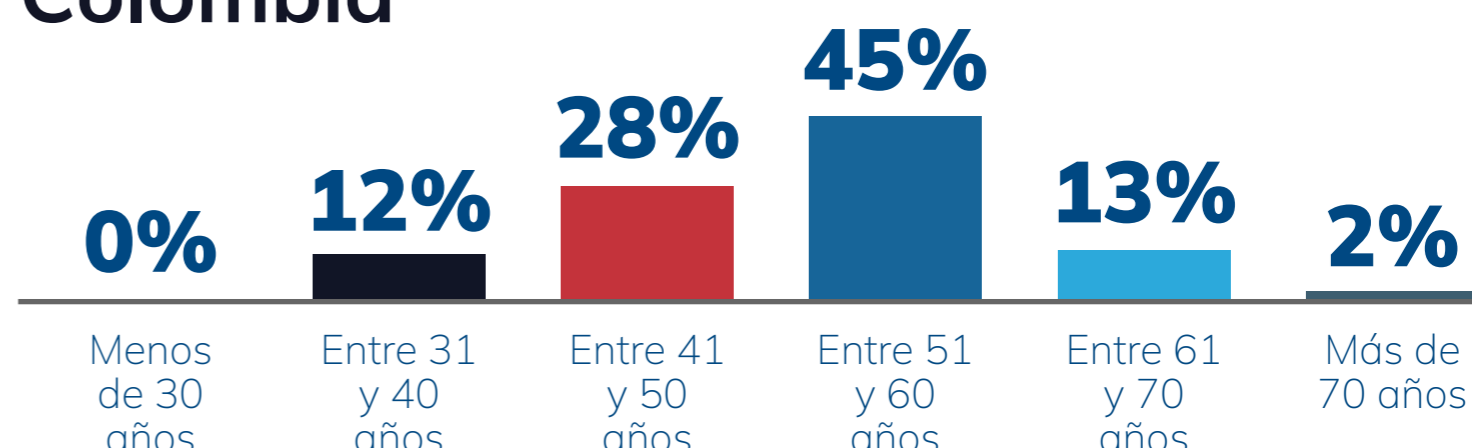


## Tendencia de distribución por país

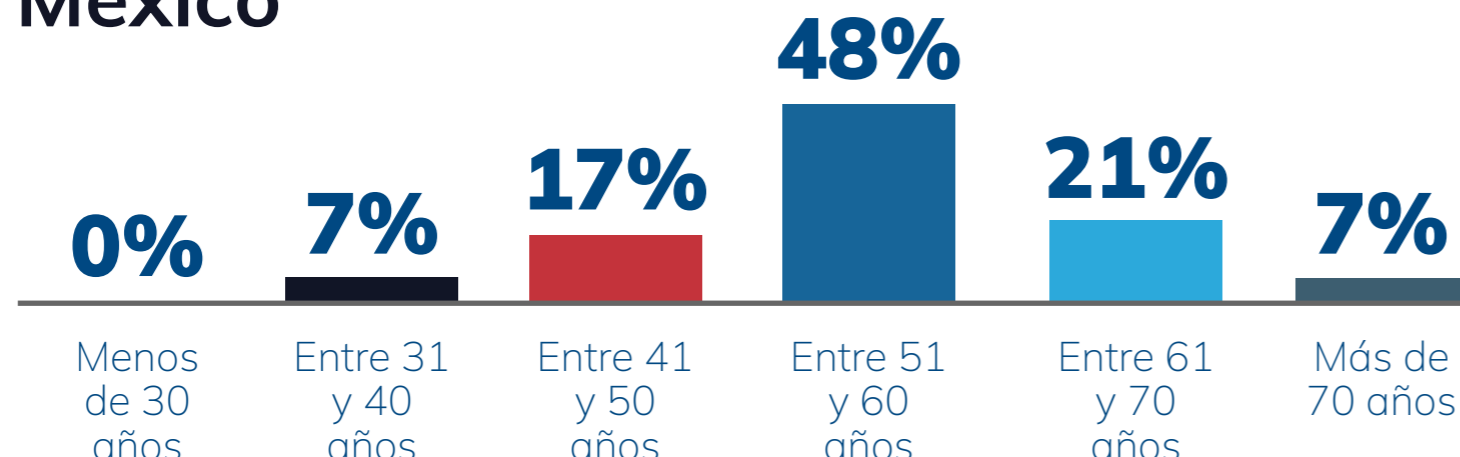
### Perú



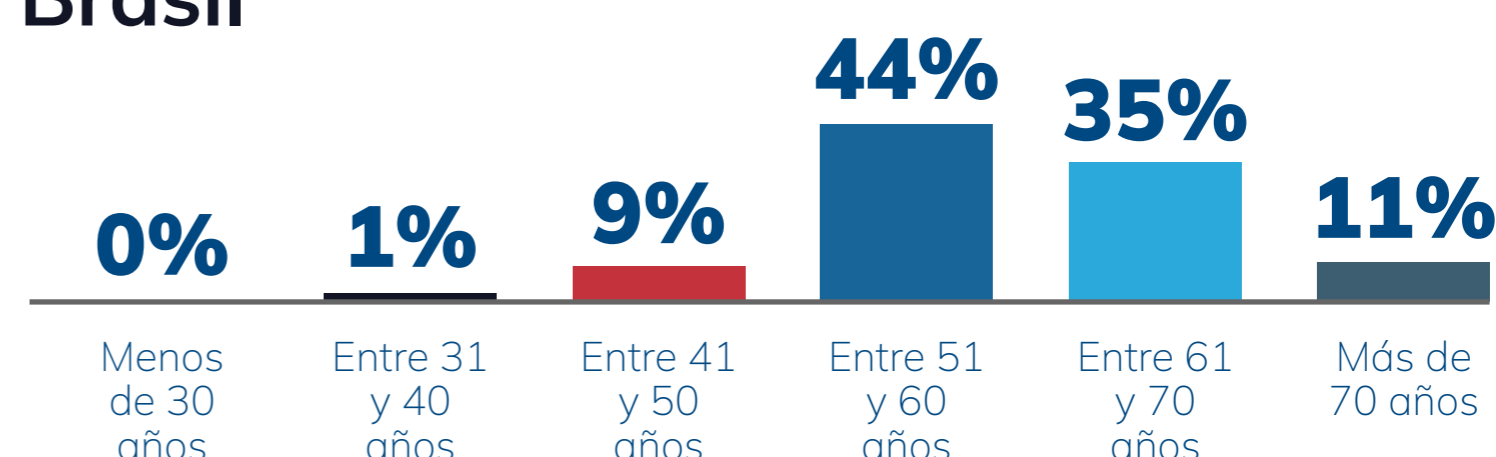
### Colombia



### México



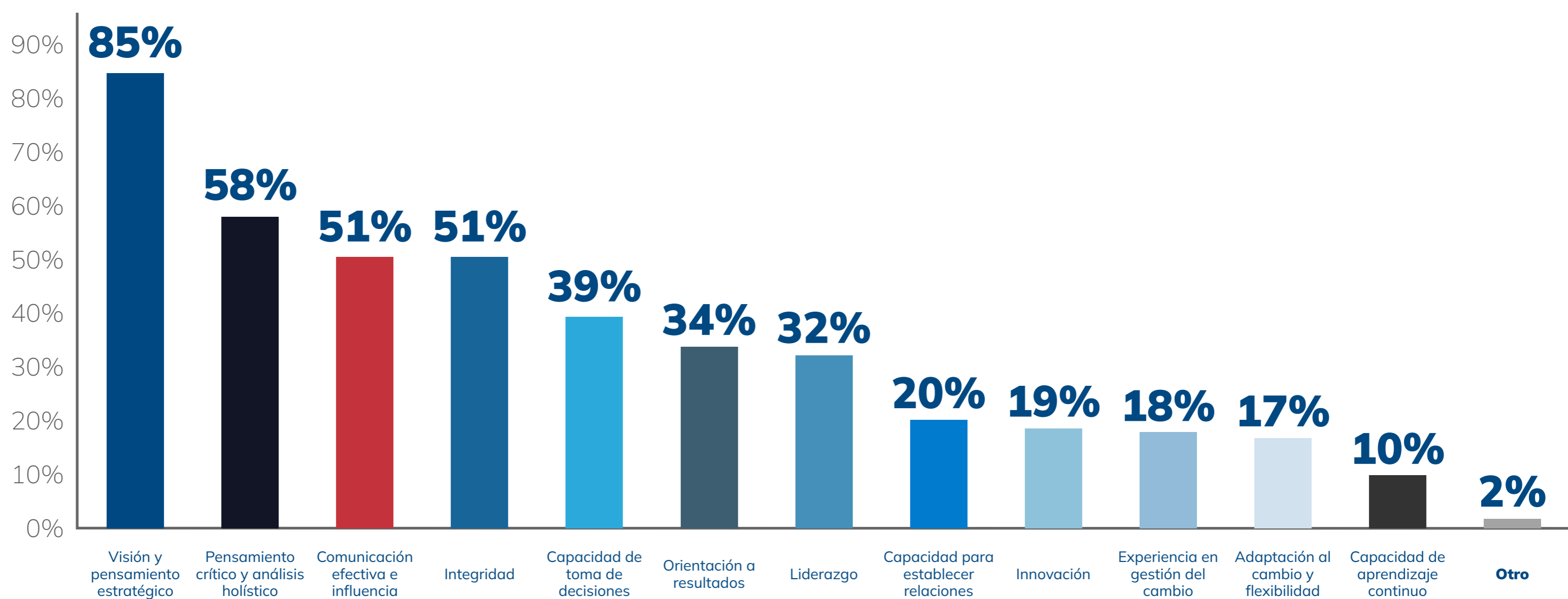
### Brasil





**EN CUANTO A LAS COMPETENCIAS Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS, SE PRIVILEGIA**

**¿Cuáles son las competencias más valoradas para participar en una Junta Directiva?**

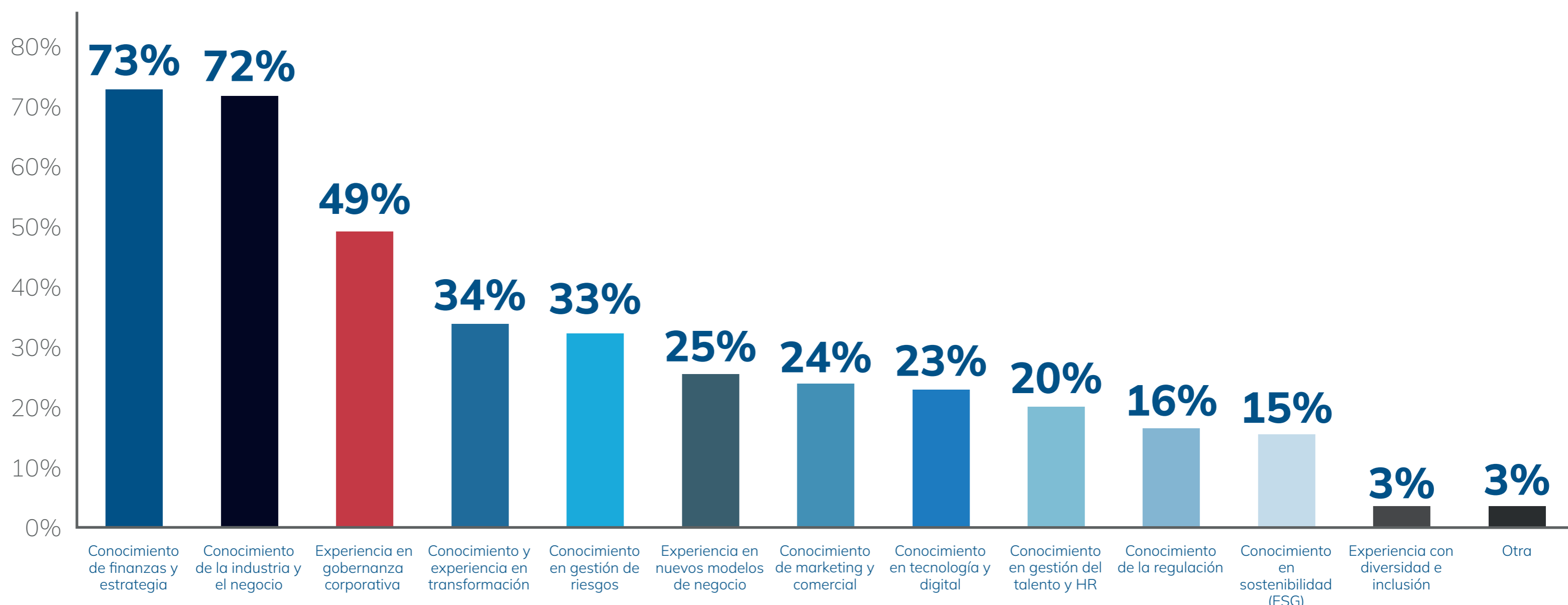


**Competencias estratégicas más valoradas por las Juntas Directivas en Latinoamérica.**

Las **Juntas Directivas** en Latinoamérica priorizan competencias clave para enfrentar los desafíos actuales. La habilidad para tener una visión clara y estratégica lidera con un **85%** de preferencia, subrayando la importancia de directivos que piensen a largo plazo. Además, el análisis crítico y holístico, destaca la necesidad de abordar problemas complejos con soluciones integrales.

Las Juntas buscan líderes que generen impacto duradero. Sin embargo, solo un **17%** y **10%** valoran la adaptabilidad al cambio y el aprendizaje continuo respectivamente, lo que sugiere una oportunidad de mejora para enfrentar los retos de un entorno en constante cambio.

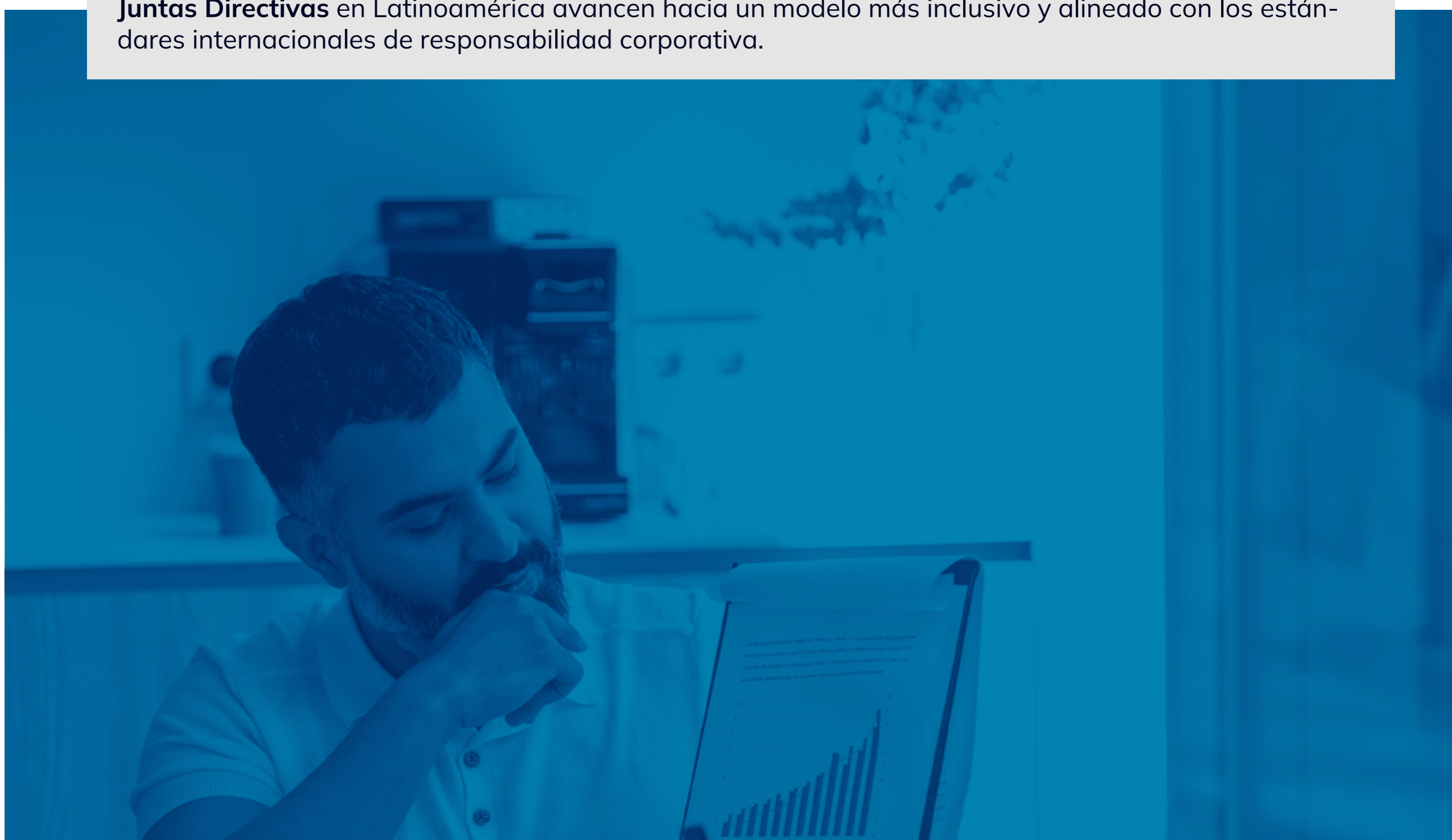
¿Cuáles son los requerimientos técnicos más valorados para participar en una Junta Directiva?



## Requerimientos técnicos clave para las Juntas Directivas.

El **73%** de los encuestados prioriza el conocimiento financiero y estratégico, destacando la necesidad de una gestión eficiente de recursos y una clara alineación con la estrategia empresarial. Además, también señalan la importancia del conocimiento de la industria y del mercado con un **72%**, reflejando la demanda de líderes que comprendan las dinámicas sectoriales. No obstante, en áreas emergentes como la sostenibilidad y la diversidad, equidad e inclusión reciben menor atención, mostrando un poco avance en la adopción de mejores prácticas globales.

La preferencia por habilidades financieras e industriales revela un enfoque en la estabilidad y el rendimiento inmediato. Pero debemos ver la sostenibilidad y la DEI como una oportunidad para que las **Juntas Directivas** en Latinoamérica avancen hacia un modelo más inclusivo y alineado con los estándares internacionales de responsabilidad corporativa.



Sección 1

# 03

**OPTIMISMO A PESAR DE LA  
INCERTIDUMBRE MACROECONÓMICA.**

# 03 OPTIMISMO A PESAR DE LA INCERTIDUMBRE MACROECONÓMICA.

A pesar del entorno de incertidumbre macroeconómica, las **Juntas Directivas** en **Latinoamérica** mantienen una **visión optimista para 2025**, con un enfoque estratégico centrado en el crecimiento y la expansión en la región.

## PRIORIDADES ESTRATÉGICAS PARA 2025

Crecimiento  
y expansión

74%

Innovación y desarrollo  
de productos

49%

Invertir en nuevas tecnologías  
y transformación digital

46%

Fortalecer las prácticas  
de gobernanza corporativa

45%

Mejorar la gestión financiera  
y el control de costos

44%

## PRINCIPALES RETOS PARA 2025

Mantener la competitividad de la  
organización en el mercado

70%

Mantener un enfoque a largo plazo mientras  
se manejan las operaciones diarias

67%

Atraer y retener talento  
clave para la organización

52%

Identificar y gestionar  
riesgos emergentes

47%

Implementar estrategias de  
sostenibilidad en la organización

45%

Los resultados se presentan en valores absolutos, ya que las preguntas permitían seleccionar múltiples opciones de respuesta. Por lo tanto, los porcentajes no suman el 100%.

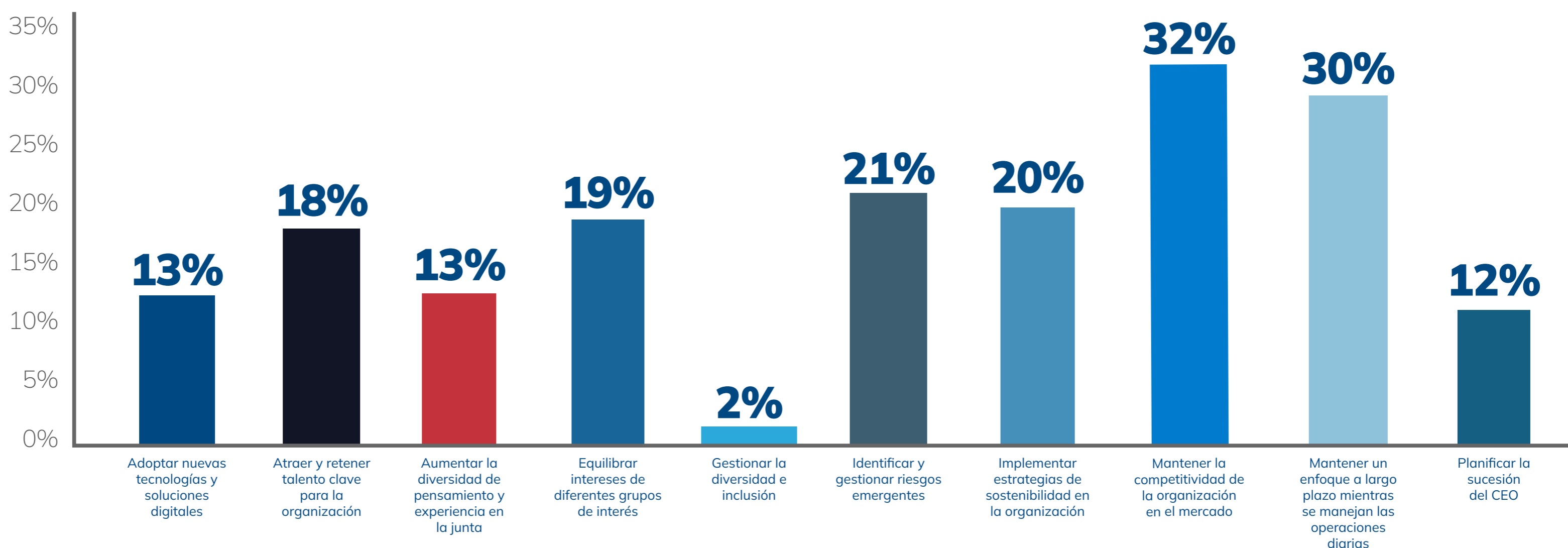
## LAS JUNTAS DIRECTIVAS EN LATINOAMÉRICA PARA 2025

Se enfocan en el crecimiento, la innovación y la inversión en tecnologías, buscando expandirse en un entorno incierto. Al mismo tiempo, los retos se centran en equilibrar las operaciones diarias con una visión a largo plazo y gestionar riesgos emergentes. Esto refleja la necesidad de combinar expansión audaz con estabilidad y adaptación frente a las disrupciones políticas y macroeconómicas en la región.

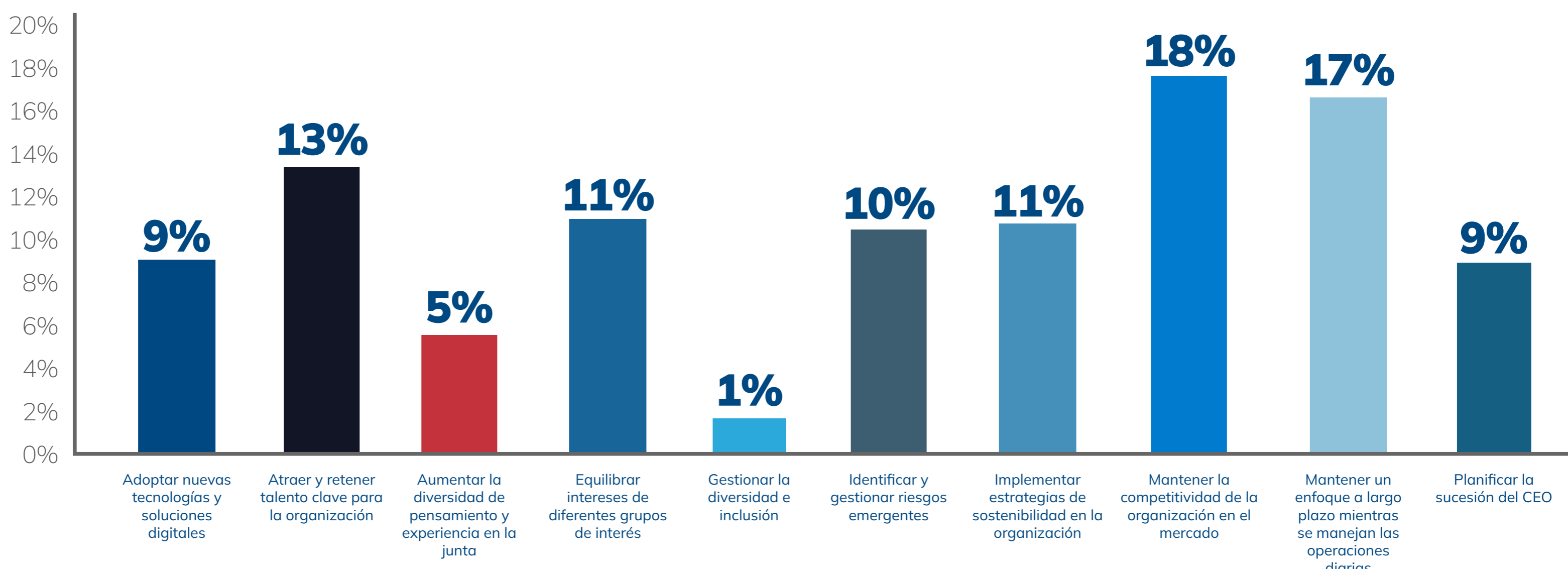
El desafío de atraer y retener talento sigue siendo crucial a nivel global, especialmente en sectores tecnológicos y de transformación digital. **Un 91% de los directivos**, según nuestro estudio de **HR Trends**, considera este factor clave para el éxito empresarial en el 2025. **Juntas Directivas** juegan un papel central al alinear las políticas de talento con los objetivos a largo plazo. En términos de prácticas globales, El World Economic Forum destaca la importancia de crear una cultura de innovación y desarrollo continuo, más allá de las compensaciones, e integrar métricas de gestión de talento en la evaluación del liderazgo.

\*Para más detalles sobre el tipo de junta: privada, familiar, estatal, sin ánimo de lucro u otras, te invitamos a consultar la página 4.

### Privada

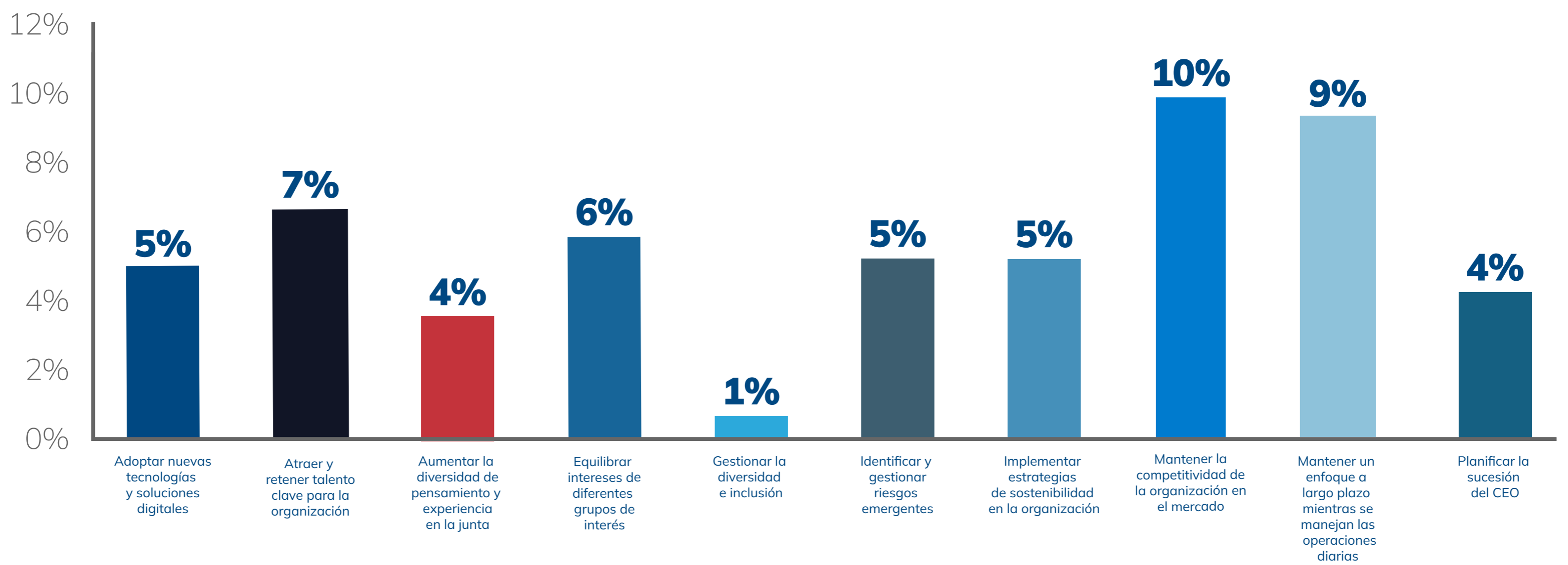


### Familiar

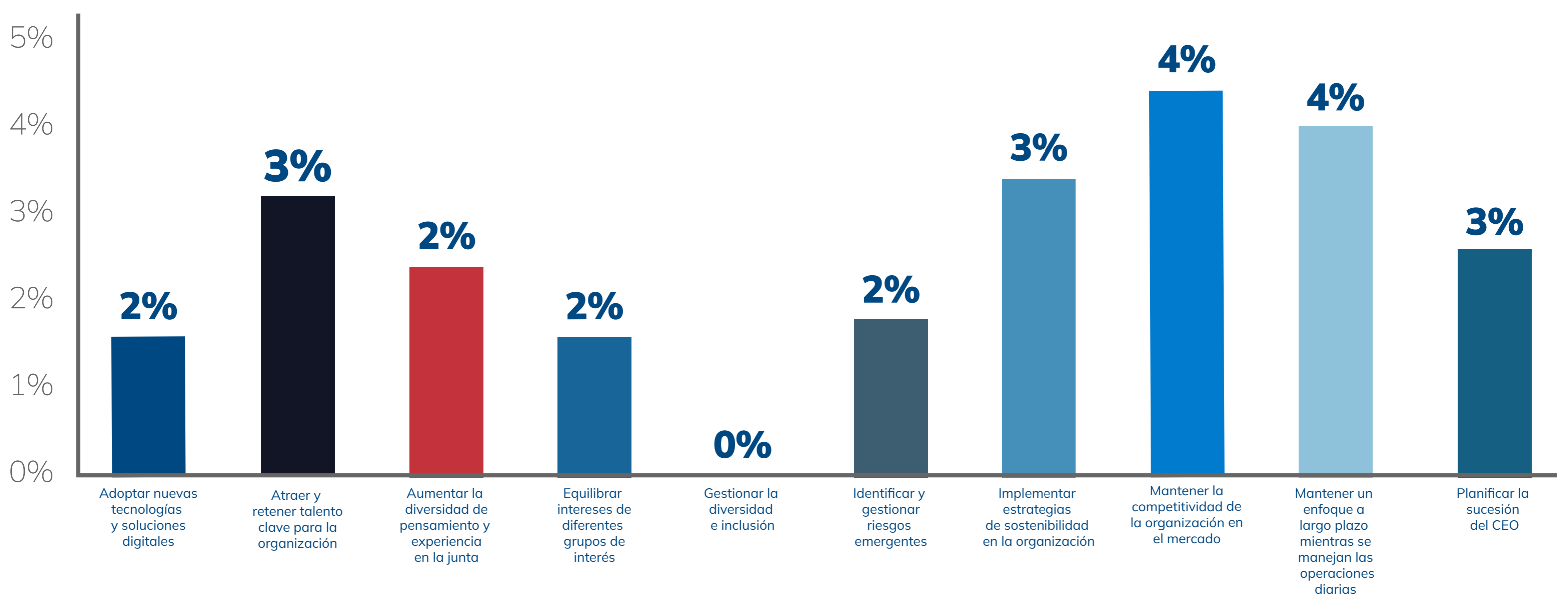




## Estatat



## Sin ánimo de lucro



\*Para más detalles sobre el tipo de junta: privada, familiar, estatal, sin ánimo de lucro u otras, te invitamos a consultar la página 4.



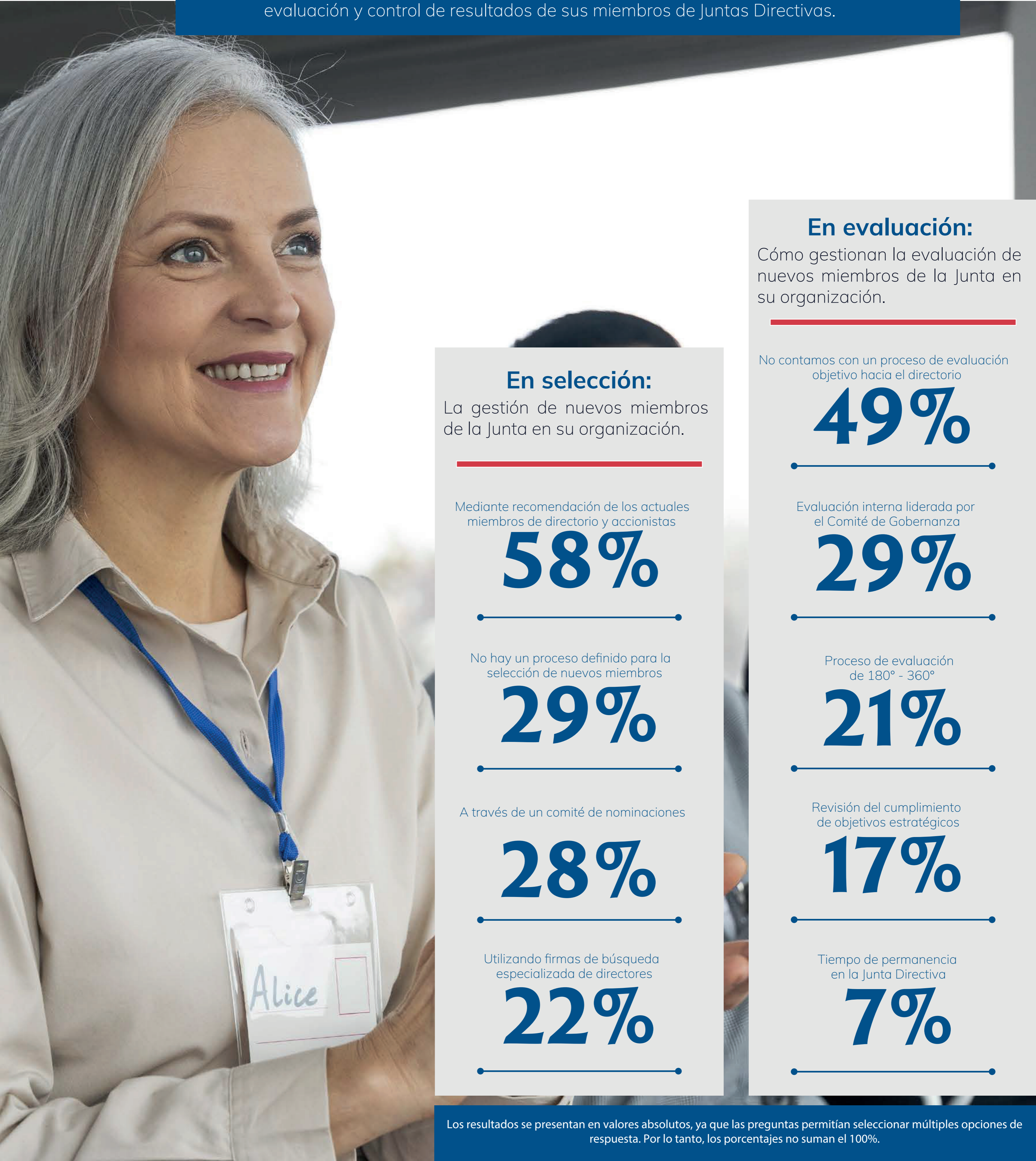
Sección 1

# 04

**LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS, CLAVE PARA EL ÉXITO, ENFRENTA RETOS EN EVALUACIÓN Y SELECCIÓN.**

# 04 LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS JUNTAS DIRECTIVAS, CLAVE PARA EL ÉXITO, ENFRENTA RETOS EN EVALUACIÓN Y SELECCIÓN.

A partir de nuestro informe se identifican áreas de mejora en las prácticas de selección, evaluación y control de resultados de sus miembros de Juntas Directivas.



### En selección:

La gestión de nuevos miembros de la Junta en su organización.

Mediante recomendación de los actuales miembros de directorio y accionistas

58%

No hay un proceso definido para la selección de nuevos miembros

29%

A través de un comité de nominaciones

28%

Utilizando firmas de búsqueda especializada de directores

22%

### En evaluación:

Cómo gestionan la evaluación de nuevos miembros de la Junta en su organización.

No contamos con un proceso de evaluación objetivo hacia el directorio

49%

Evaluación interna liderada por el Comité de Gobernanza

29%

Proceso de evaluación de 180° - 360°

21%

Revisión del cumplimiento de objetivos estratégicos

17%

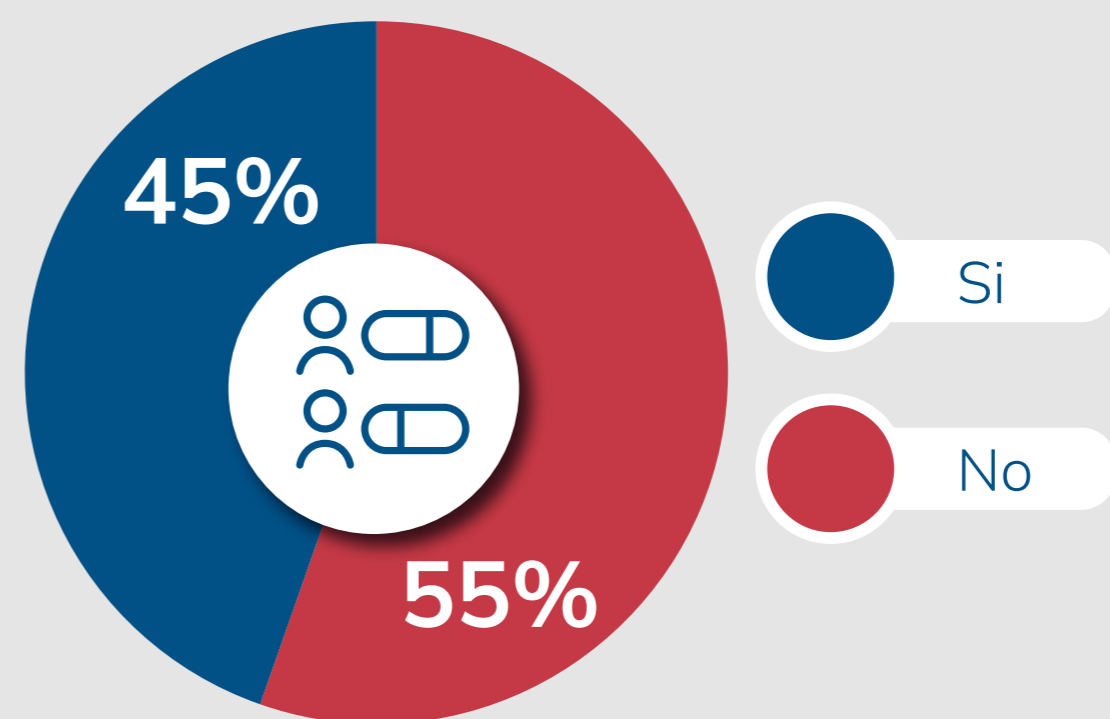
Tiempo de permanencia en la Junta Directiva

7%

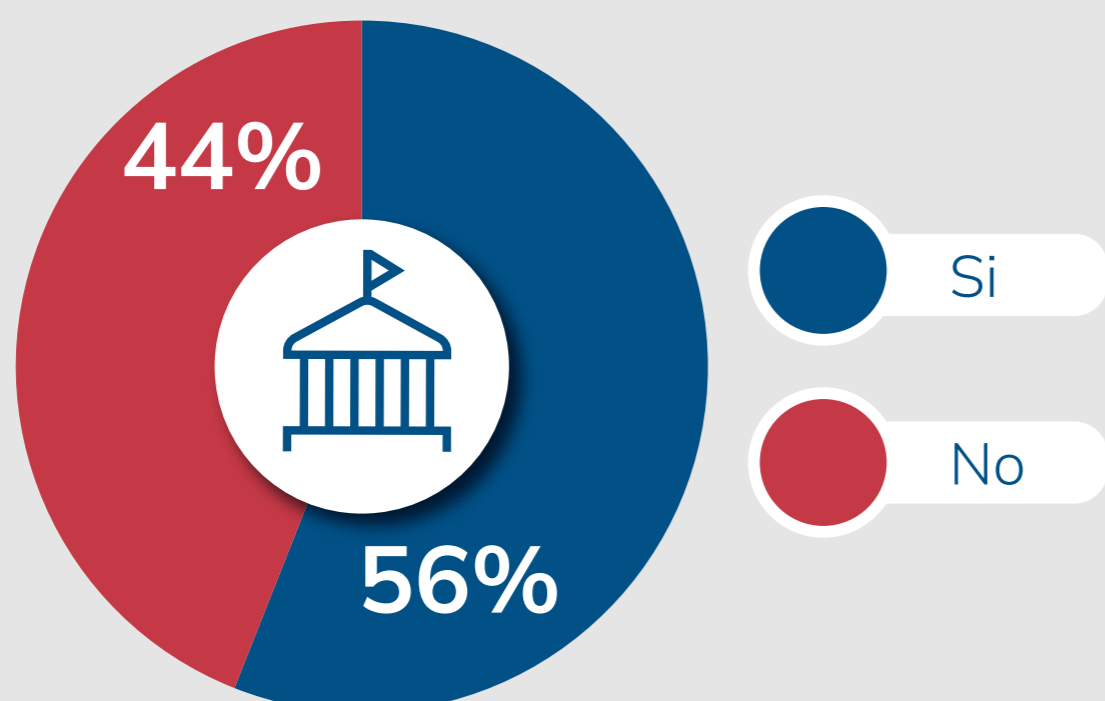
Los resultados se presentan en valores absolutos, ya que las preguntas permitían seleccionar múltiples opciones de respuesta. Por lo tanto, los porcentajes no suman el 100%.

### En uso de métricas:

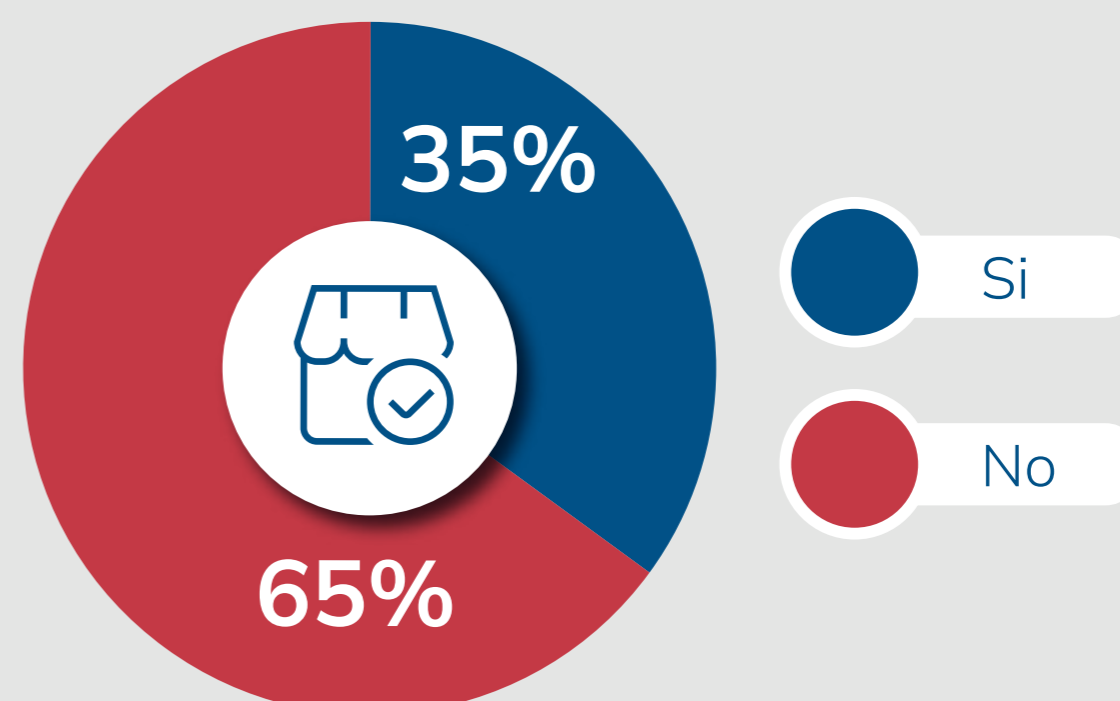
La Junta usa métricas o indicadores específicos para evaluar su propio desempeño.



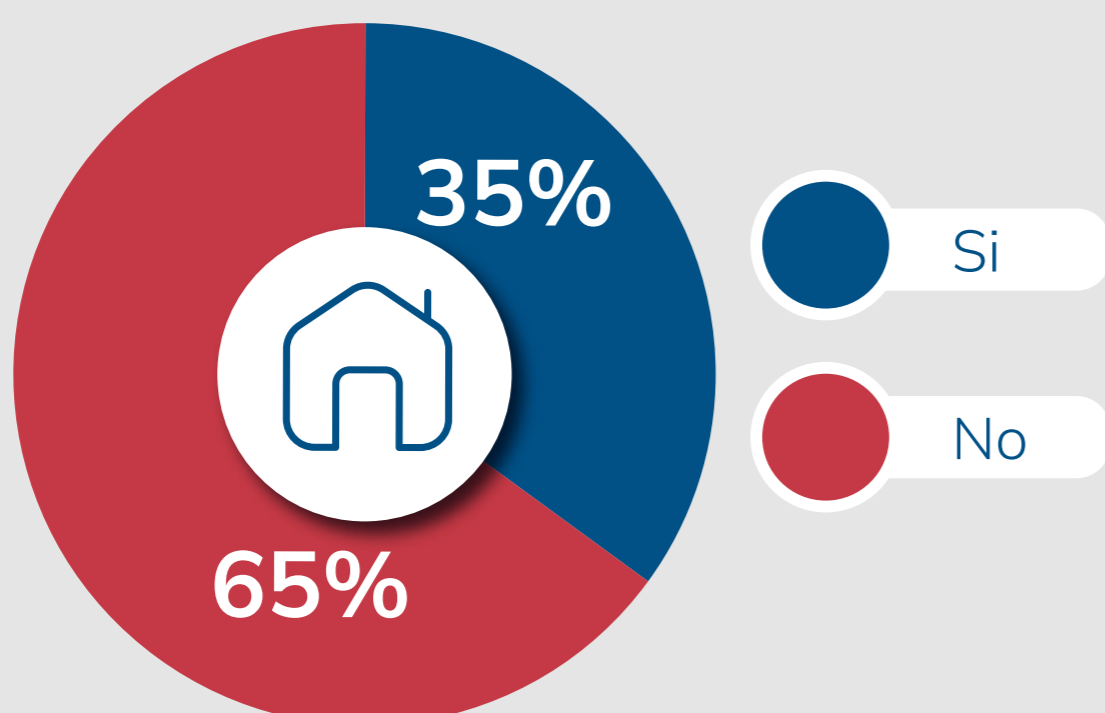
### Banca y servicios financieros



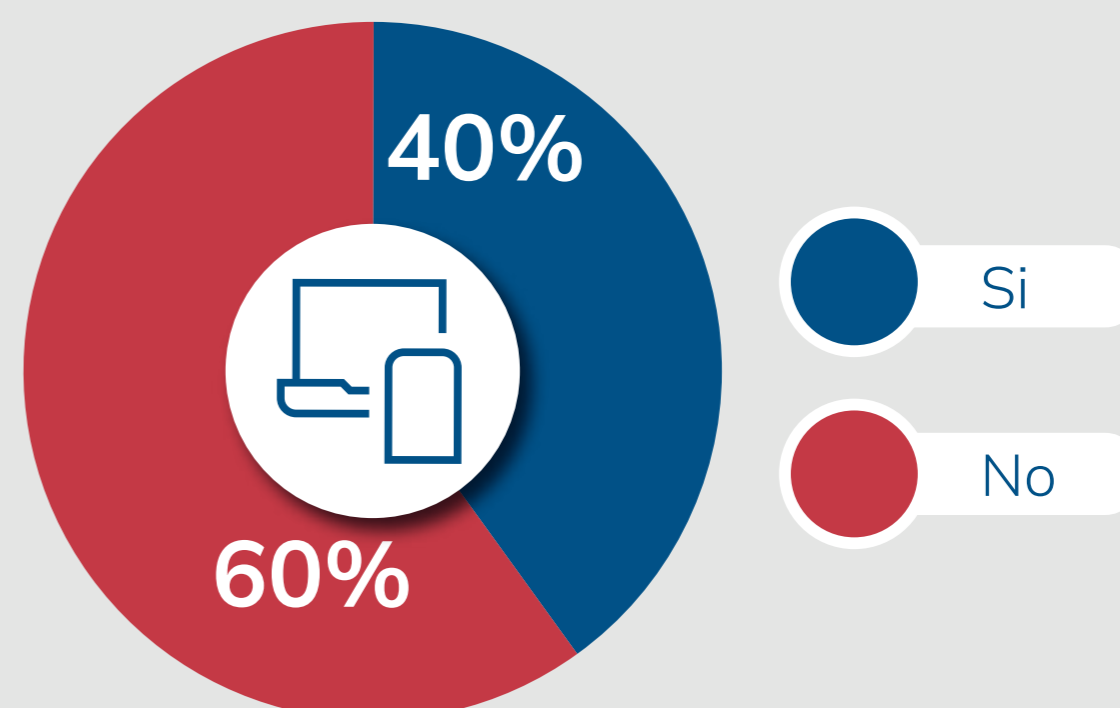
### Consumo masivo y retail



### Inmobiliaria



### Tecnología



El análisis de los procesos de selección y evaluación en las **Juntas Directivas de Latinoamérica** revela un panorama mixto. Aunque un porcentaje considerable de estas juntas se apoya en recomendaciones para la selección de miembros, se observa una preocupante falta de procesos estructurados, así como una utilización limitada de comités denominación y firmas de búsqueda. En términos de evaluación, la mayoría no cuenta con métodos objetivos, lo que representa una clara oportunidad para incrementar la transparencia y la rendición de cuentas.

Además, el hecho de que una gran parte de las Juntas no emplea métricas para evaluar su desempeño, indica que muchos aún no han adoptado herramientas efectivas para medir su eficacia. Esta situación pone de manifiesto la necesidad urgente de fortalecer tanto los procesos de selección como de evaluación. Hacerlo no solo mejorará la gobernanza, sino que también potenciará el desempeño organizacional, lo que es fundamental en un entorno competitivo.



Sección 1

# 05

**SOSTENIBILIDAD:**  
Un reto pendiente en las Juntas Directivas



# 05 SOSTENIBILIDAD: Un reto pendiente en las Juntas Directivas

## Desconexión entre la prioridad estratégica y la valoración del conocimiento técnico:

Aunque el 45% de las Juntas Directivas identifican la implementación de estrategias de sostenibilidad como un reto prioritario para 2025,

SÓLO EL

**15%**   
DE LAS EMPRESAS

valoran la experiencia técnica en sostenibilidad al seleccionar miembros. Esto evidencia una brecha entre la urgencia del tema y la percepción de su relevancia técnica en la toma de decisiones.

## Comprensión limitada del "Caso de negocio" de la sostenibilidad:

Según un estudio del **Global Reporting Initiative (GRI)**, la firma de consultoría estratégica **Kearney** y la **Universidad de los Andes**, en **Latinoamérica sólo el 22%** de los encuestados entienden la sostenibilidad como una estrategia que genera valor a largo plazo para la empresa y sus grupos de interés.

EN CAMBIO, EL

**13%**  
TODAVÍA LA ASOCIA CON FILANTROPÍA Y EL  
**10%**  
CON REPUTACIÓN DE MARCA,

lo que sugiere que, aunque reconocen su importancia, muchas **Juntas Directivas** aún enfrentan desafíos para traducir la sostenibilidad en beneficios tangibles para el negocio.





## Mejores prácticas globales en sostenibilidad

A nivel global, las **Juntas Directivas** han comenzado a adoptar prácticas más robustas para integrar la sostenibilidad en su estrategia central. Un informe de **McKinsey** señala que las empresas líderes están vinculando métricas de sostenibilidad a los incentivos de la alta dirección, lo que asegura que la responsabilidad por el desempeño sostenible esté alineada con la toma de decisiones estratégicas.

Además, un estudio de **Harvard Business Review** destaca que las organizaciones más exitosas en sostenibilidad son aquellas que lo entienden como un enfoque transversal desde su **Junta Directiva**.

## Retos 2025 y sostenibilidad

Si la prioridad principal para el **2025** en las **Juntas Directivas** es la expansión y el crecimiento, esta desconexión entre la importancia que se le asigna a la sostenibilidad desde una perspectiva estratégica contrasta fuertemente con las tendencias globales y los requisitos de inversión. Inversionistas internacionales, especialmente aquellos enfocados en **ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza)**, priorizan empresas con políticas sólidas de sostenibilidad y cambio climático.

Sección 2

# PRÁCTICAS MÁS DESTACADAS EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE AMÉRICA LATINA.




# PRÁCTICAS MÁS DESTACADAS EN LAS JUNTAS DIRECTIVAS DE AMÉRICA LATINA.

Dentro de las principales prácticas en las **Juntas Directivas** reflejan un enfoque claro en la eficacia de las reuniones, mostrando la importancia de optimizar tanto el tiempo como los resultados. Además, se destaca la inclusión de miembros en roles clave, como presidentes o miembros de comités, promoviendo un liderazgo activo y comprometido.

La diversidad en la composición y la renovación periódica de la Junta son también prácticas fundamentales, subrayando la necesidad de mantener una estructura flexible y con múltiples perspectivas.

## ¿Cuáles son las 7 principales buenas prácticas que se aplican en su Junta Directiva?

 **66%**  
Gestiona la eficacia en las reuniones

 **37%** Trabaja la inclusión de miembros de la Junta como presidentes o miembros de comités

 **34%**  
Evalúan de forma continua a la Junta

 **31%** Monitorea la diversidad en la composición de la junta

 **29%**  
Renovación periódica de la junta

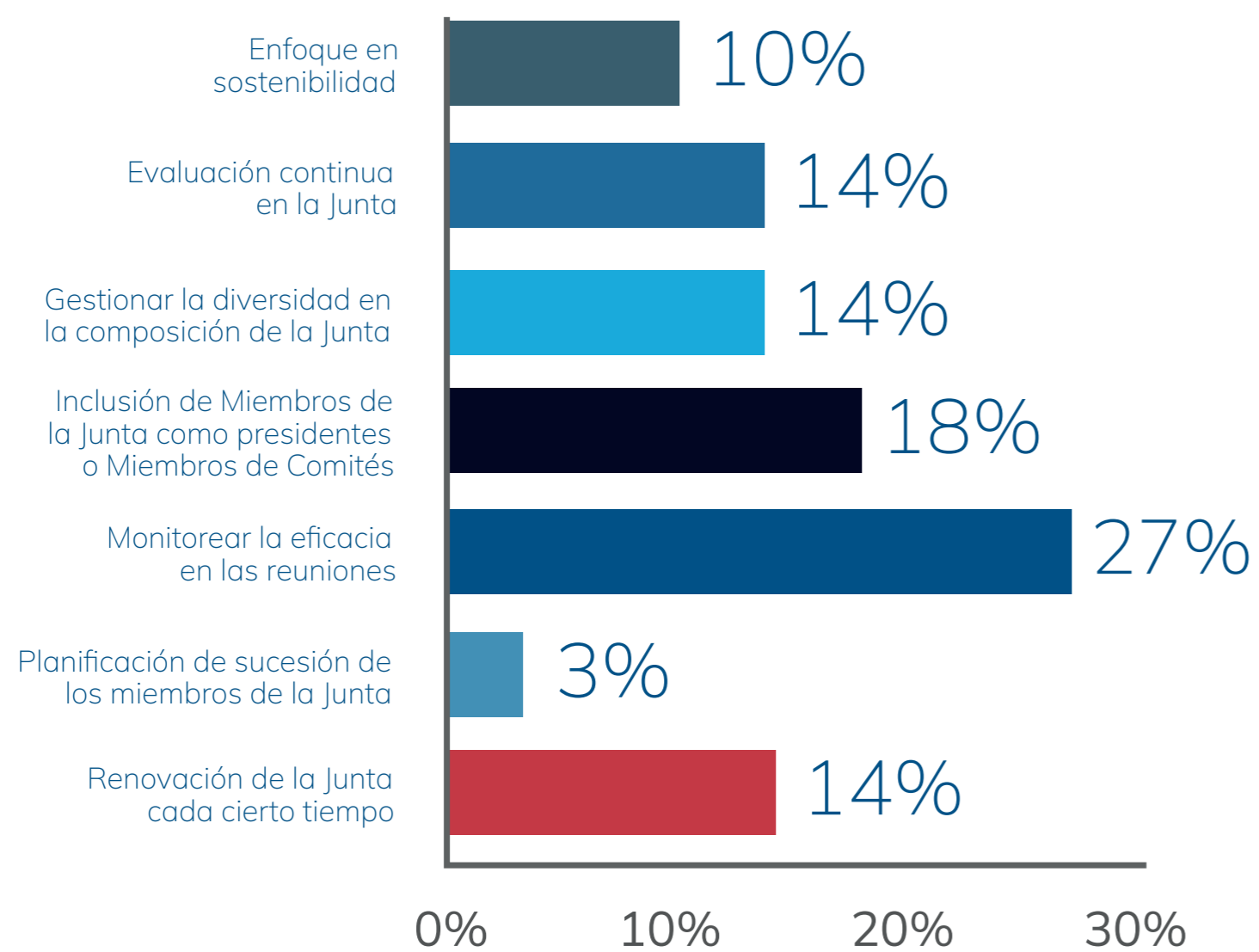
 **23%**  
Tiene un enfoque en sostenibilidad

 **16%**  
Planifican la sucesión de los miembros de junta

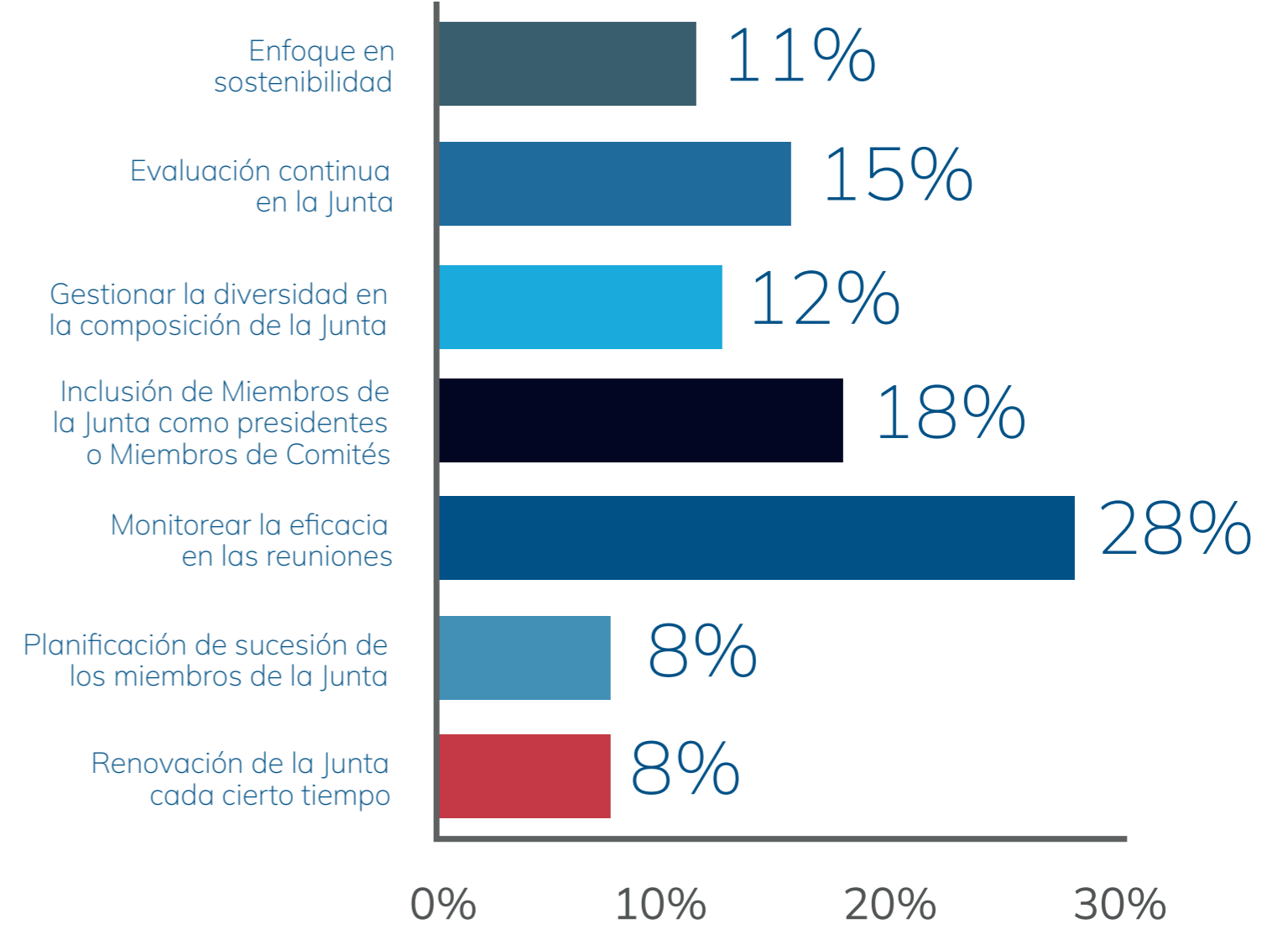


## Principales buenas prácticas por país.

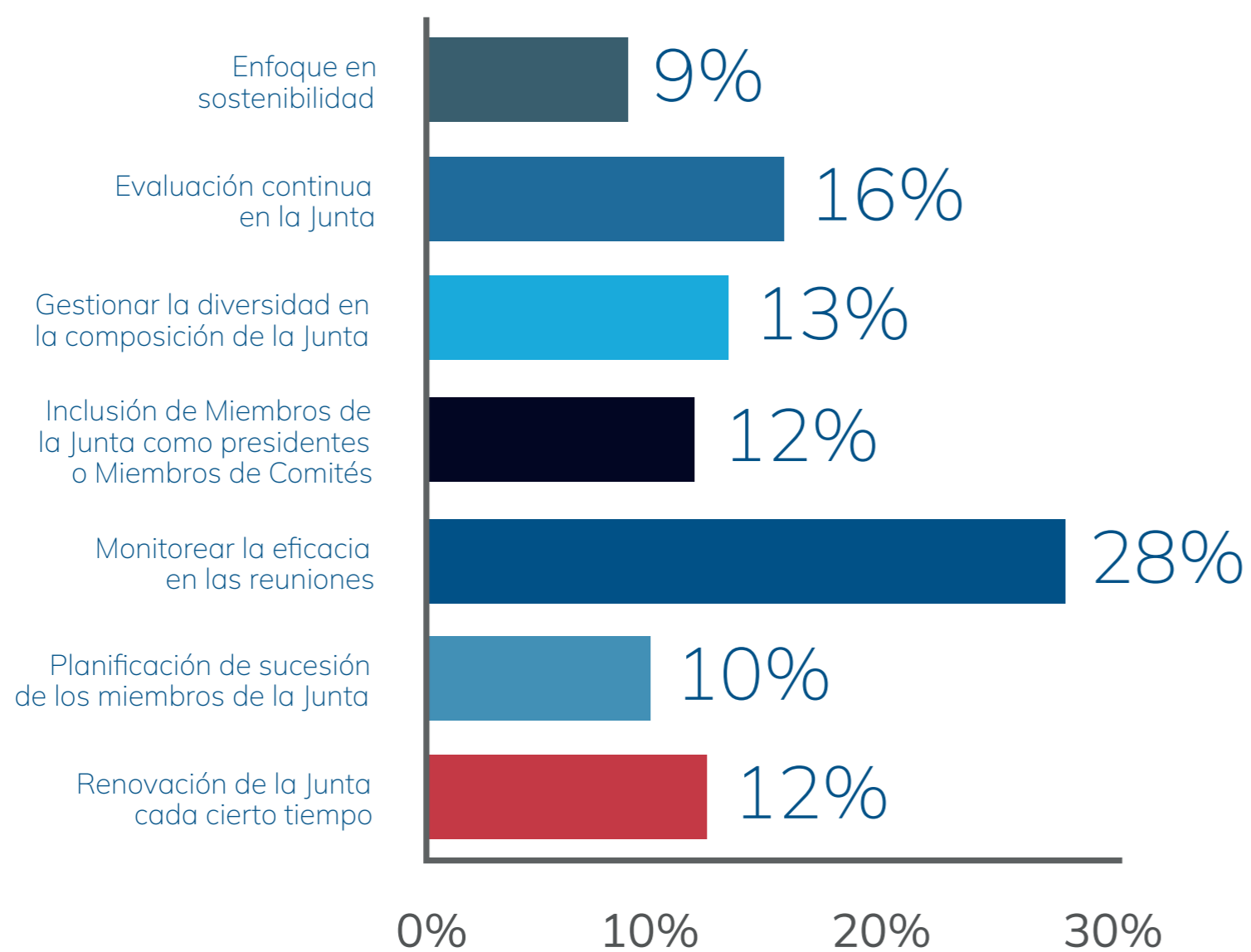
### Perú



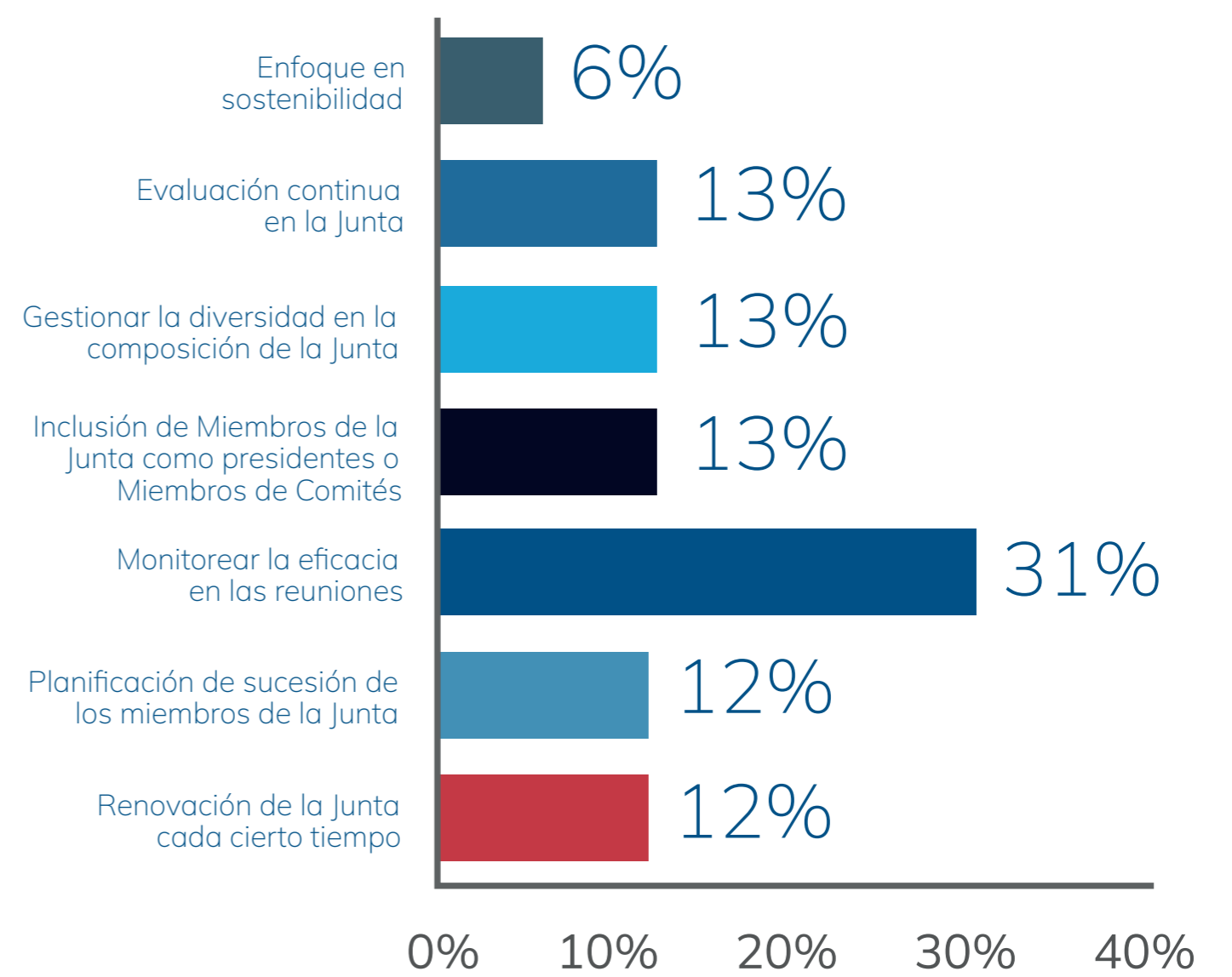
### Colombia



### México



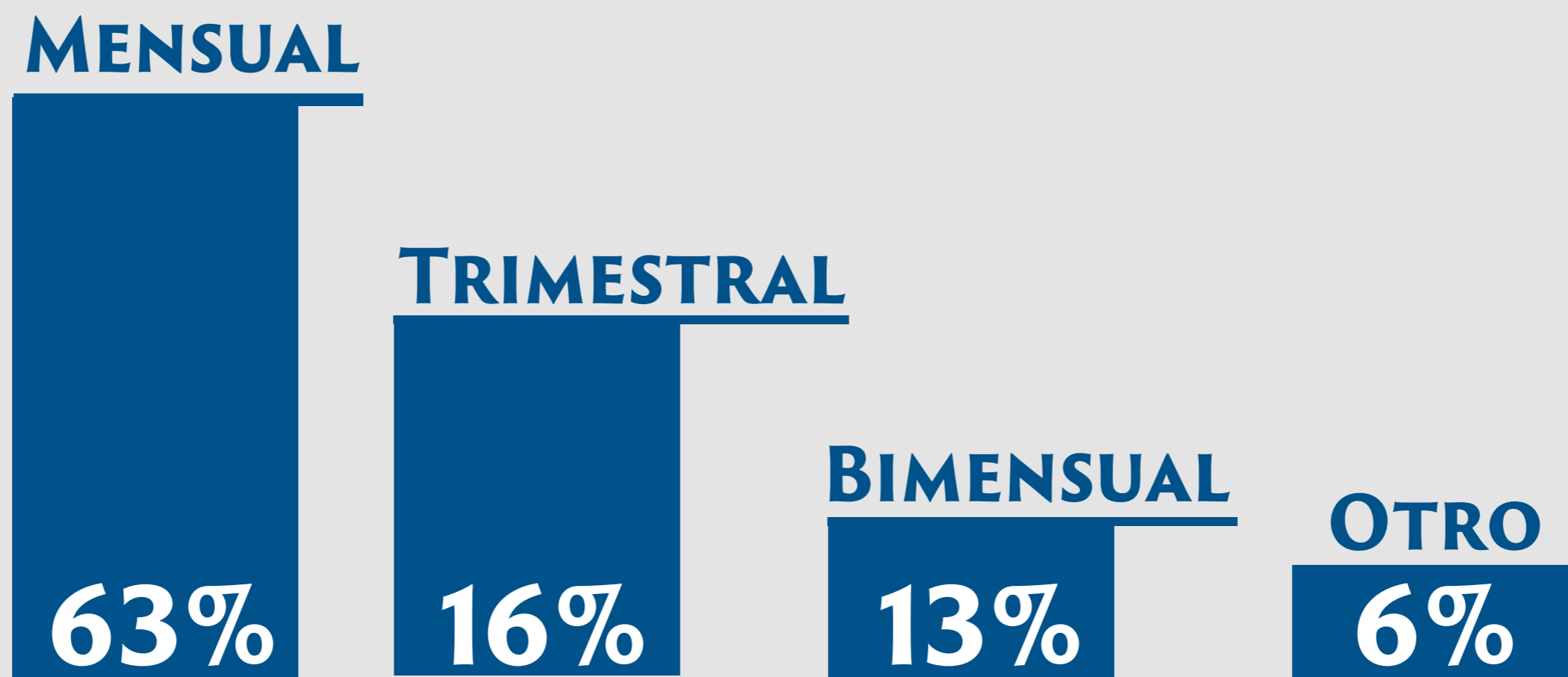
### Brasil



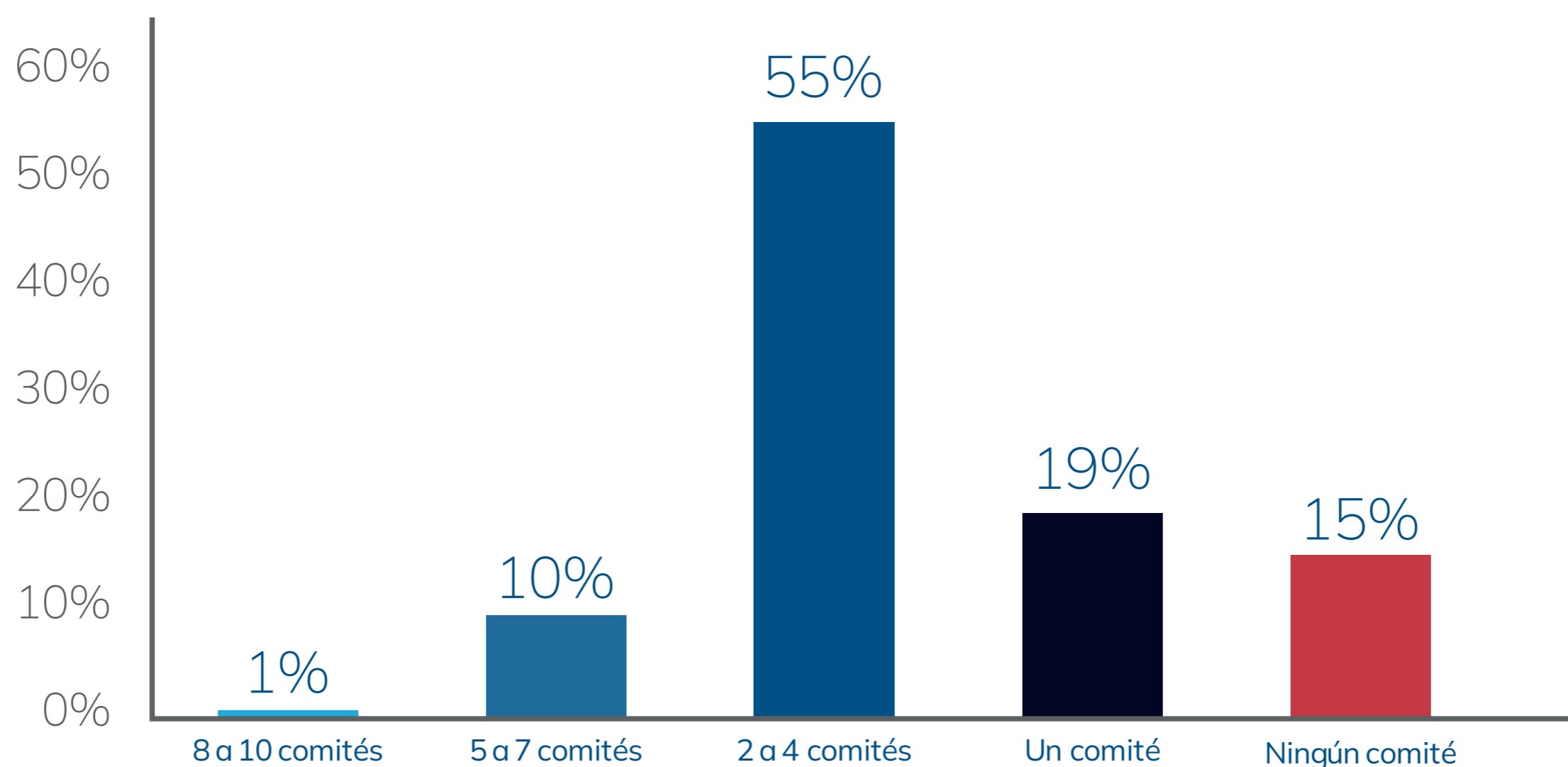
Si bien todos los países coinciden en la importancia de la eficacia en las reuniones y la inclusión de **Miembros de la Junta como Presidentes o Miembros de Comités**, los matices se hacen evidentes en los enfoques locales. Perú prioriza la renovación periódica de la Junta, Colombia y Brasil se enfocan en la evaluación continua y en la diversidad y México busca evaluar continuamente a sus Miembros. Esto indica que, aunque las Juntas en estos países comparten desafíos comunes, sus estrategias para abordarlos están adaptadas a las necesidades y realidades locales.

# RESULTADOS GENERALES

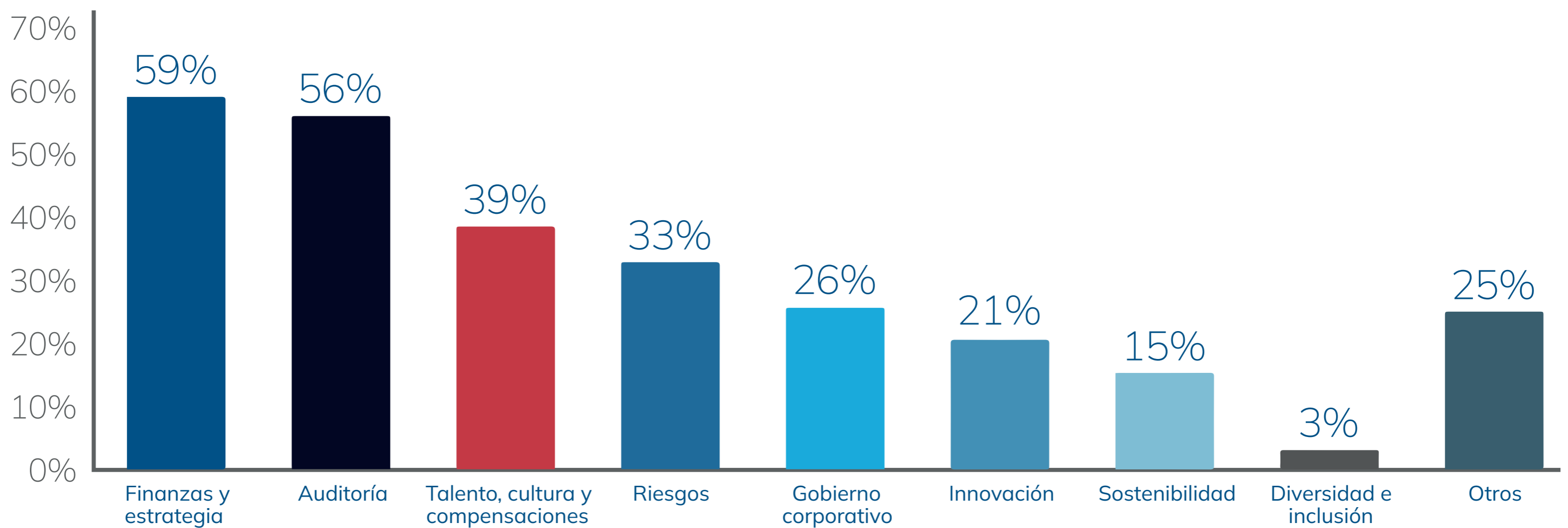
Frecuencia de sesiones



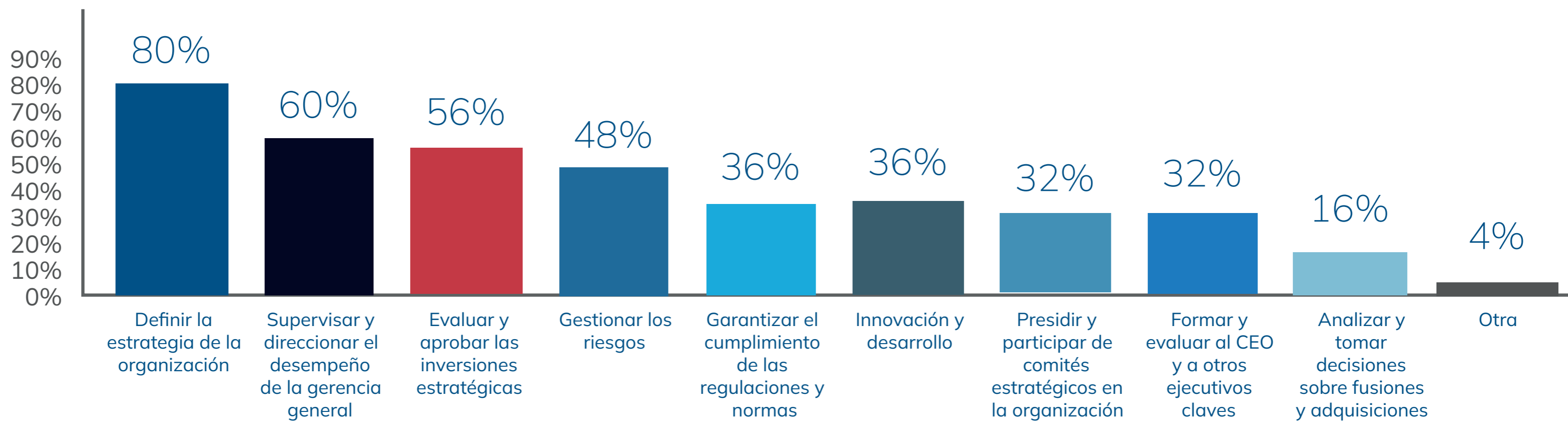
¿Cuántos comités existen?



¿Cuáles son los tipos de comités que existen?



## Responsabilidades de los miembros



El análisis de la frecuencia de sesiones y las responsabilidades de las Juntas Directivas revela un fuerte compromiso con la gestión activa, destacando que un elevado porcentaje de juntas se reúne mensualmente. Este enfoque asegura un seguimiento continuo de sus responsabilidades, lo que es esencial para la efectividad organizacional.

Los comités más representativos en las organizaciones son los de finanzas y estrategia, lo que pone de manifiesto la relevancia de la estabilidad financiera y el cumplimiento normativo para el éxito organizacional. Además, es destacable que muchas juntas cuentan con entre dos y cuatro comités, lo que indica una estructura robusta y diversificada que permite abordar múltiples áreas clave para el crecimiento y desarrollo de la organización.

Las responsabilidades de los miembros de la Junta se centran en la definición de la estrategia, la supervisión de la gerencia general y la gestión de riesgos. Este enfoque en la gobernanza estratégica y responsable posiciona a las Juntas para enfrentar los desafíos del entorno actual de manera efectiva.



# COMPENSACIÓN ESTIMADA POR VOLUMEN DE FACTURACIÓN



## MÁS DE \$250M USD

**25%**

Entre US\$ 1,000 Y  
\$ 2,000 dólares

**25%**

Entre US\$ 2,001  
Y \$ 3,500 dólares

**20%**

Entre US\$ 3,501  
Y \$ 5,000 dólares

**22%**

Más de US\$  
5,000 dólares

**8%**

Pro Bono

## ENTRE \$101 M USD - \$250M USD

**42%**

Entre US\$ 1,000 Y  
\$ 2,000 dólares

**29%**

Entre US\$ 2,001 Y  
\$ 3,500 dólares

**15%**

Entre US\$ 3,501  
Y \$ 5,000 dólares

**1%**

Más de US\$  
5,000 dólares

**12%**

Pro Bono



ENTRE \$41M USD-\$100M USD

**53%**

Entre US\$ 1,000 Y \$ 2,000 dólares

**25%**

Entre US\$ 2,001 Y \$ 3,500 dólares

**5%**

Entre US\$ 3,501 Y \$ 5,000 dólares

**4%**

Más de US\$ 5,000 dólares

**13%**

Pro Bono

MENOS DE \$40M USD

**43%**

Entre US\$ 1,000 Y \$ 2,000 dólares

**17%**

Entre US\$ 2,001 Y \$ 3,500 dólares

**1%**

Entre US\$ 3,501 Y \$ 5,000 dólares

**1%**

Más de US\$ 5,000 dólares

**38%**

Pro Bono

Sin ánimo de lucro



**11%**

Entre US\$ 1,000 Y \$ 2,000 dólares

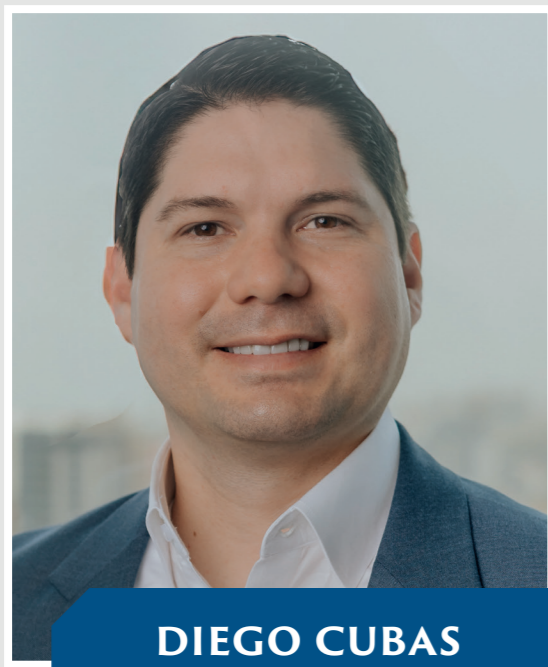
**4%**

Entre US\$ 2,001 Y \$ 3,500 dólares

**85%**

Pro Bono

# EQUIPO DE LIDERAZGO DE LATINOAMÉRICA



**DIEGO CUBAS**

Chairman Latin America & CEO Perú en Cornerstone



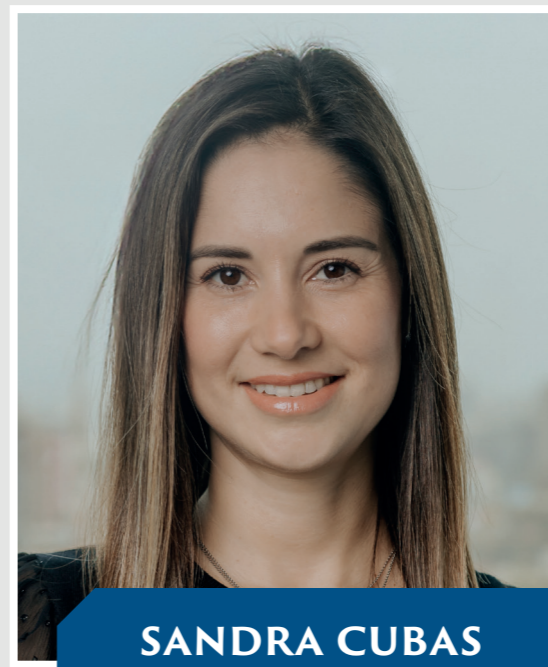
**LINA SINTES**

Partner & Managing Director en Cornerstone Colombia



**GONZALO DOOR**

Regional Managing Partner México, Miami y Panamá



**SANDRA CUBAS**

Regional Managing Partner en Cornerstone



**PAULINA COBO**

Country Head en Cornerstone Ecuador



**ORNELLA BONO**

Managing Partner en Cornerstone Chile



**GUILLERMO SEGURA**

Managing Director & Partner en Cornerstone Panamá



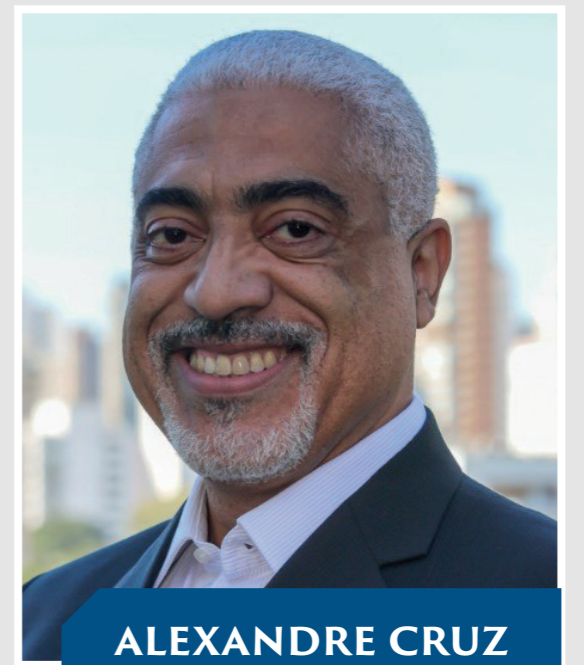
**ENRIQUE MÁLAGA**

Chief Business Development Officer en Cornerstone Miami



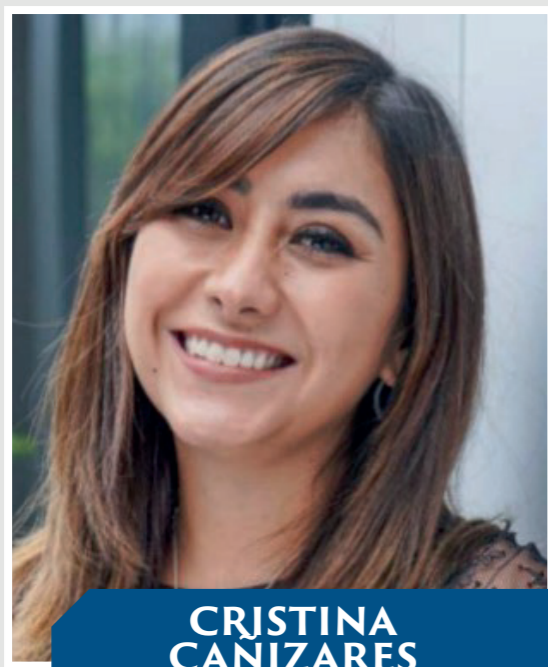
**IGNACIO GÓMEZ**

Senior Business Director en Cornerstone Colombia



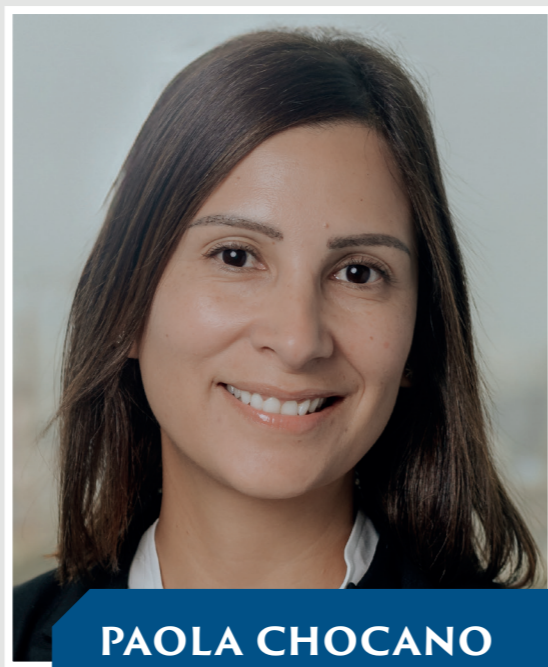
**ALEXANDRE CRUZ**

Managing Partner en Cornerstone Brasil



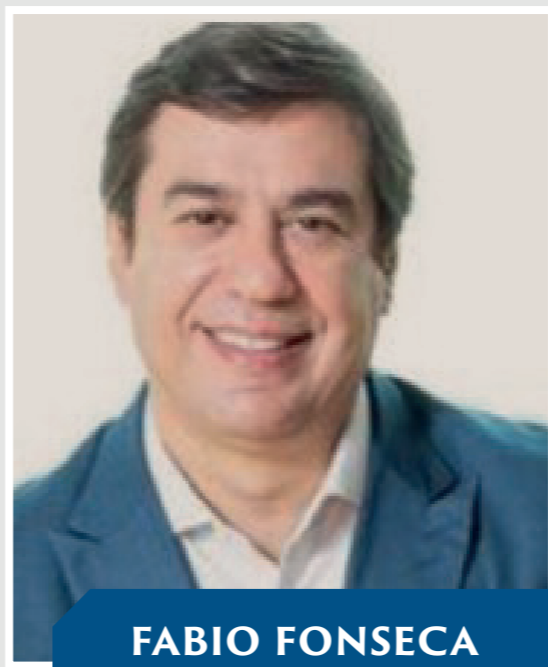
**CRISTINA CANIZARES**

Senior Manager en Cornerstone Ecuador



**PAOLA CHOCANO**

Partner & Managing Director en Cornerstone Perú



**FABIO FONSECA**

Partner & Country Head en Cornerstone Brasil



**DANIELA MENDEZ**

Business Manager en Cornerstone Bolivia



**GUADALUPE VILLAVICENCIO**

Executive Director en Cornerstone México

# OFICINAS LATAM



## Cornerstone Perú

[www.cornerstone.com.pe](http://www.cornerstone.com.pe)  
[contacto@cornerstone.com.pe](mailto:contacto@cornerstone.com.pe)



## Cornerstone Colombia

[www.cornerstone.com.co](http://www.cornerstone.com.co)  
[ignaciogomez@cornerstone.com.co](mailto:ignaciogomez@cornerstone.com.co)



## Cornerstone México

[www.cornerstonegroup.mx](http://www.cornerstonegroup.mx)  
[contacto@cornerstone-group.com](mailto:contacto@cornerstone-group.com)



## Cornerstone Brasil

[www.cornerstone-group.com](http://www.cornerstone-group.com)  
[fabio-fonseca@cornerstone-group.com](mailto:fabio-fonseca@cornerstone-group.com)



## Cornerstone Chile

[www.cornerstone-group.com](http://www.cornerstone-group.com)  
[ornella-bono@cornerstone-group.com](mailto:ornella-bono@cornerstone-group.com)



## Cornerstone Ecuador

[www.cornerstone.ec](http://www.cornerstone.ec)  
[contacto@cornerstone.ec](mailto:contacto@cornerstone.ec)



## Cornerstone Panamá

[www.cornerstone.pa](http://www.cornerstone.pa)  
[hansel-martin@cornerstone-group.com](mailto:hansel-martin@cornerstone-group.com)



## Cornerstone Bolivia

[www.cornerstone.bo](http://www.cornerstone.bo)  
[contacto@cornerstone.bo](mailto:contacto@cornerstone.bo)



## Cornerstone Miami

[www.cornerstonegroup-miami.com](http://www.cornerstonegroup-miami.com)  
[contacto@cornerstonegroup-miami.com](mailto:contacto@cornerstonegroup-miami.com)



# REGIONAL BOARD SURVEY 2025

---

LATIN AMERICA



CORNERSTONE

[www.cornerstone.com.pe](http://www.cornerstone.com.pe)  
Av. República de Panamá N° 3623, Oficina 1901,  
San Isidro - Lima, Perú  
Teléfono: (+51) 01 719 2056  
Celular: (+51) 972 735 525  
 Cornerstone Perú