

Mujeres capaces de liderar y administrar situaciones; su sensibilidad puede jugarles en contra

Empresas y reclutadores de personal van tras un nuevo perfil de ejecutiva

LOS NÚMEROS SON elocuentes. De la lista del Fortune 500, sólo 23 empresas tienen a mujeres en el sillón del CEO, es decir apenas el 4,6%. Por aquí, las cosas no son muy diferentes. Ahora bien, aunque esta conclusión es incontrovertible, la realidad muestra que las mujeres de a poco han avanzado en el mundo de los ejecutivos.

En el mercado local, las empresas con la necesidad de reclutar a un ejecutivo para un rol clave no tienden a especificar su preferencia por una mujer, lo que se conoce como discriminación positiva, aunque ocasionalmente se maneja como una opción.

Para los *headhunters* la tarea es la misma, buscar a la persona idónea basándose en su talento. Allí pesan las «cualidades duras» de la candidata como su capacidad de liderazgo, de trabajar en equipo, de desempeñarse en entornos multiculturales, su capacidad de ejecución así como su formación y experiencia. Pero son las «características blandas» las que pueden darle una ventaja a la mujer en la búsqueda de ciertos perfiles.

«Un factor diferencial que buscan las empresas cuando piensan en una mujer, muchas veces tiene que ver con la capacidad para administrar situaciones difíciles especialmente frente a integrantes del equipo de trabajo», señaló José Luis O'neil, director de Ascende.

En esa línea, Federico Muttoni, gerente de Advice, dijo que «la inteligencia emocional, que tanto se cuestiona de ellas, puede convertirse en una ventaja competitiva a la hora de ocupar una posición de liderazgo». De allí que el estilo femenino de gestión esté más asociado a «las relaciones, la practicidad y la eficiencia a la hora de resolver problemas», agregó.



Equilibrio. Desempeñar un cargo de alta responsabilidad y atender a la familia, es un reto para muchas ejecutivas.

Cecilia Rodríguez, supervisora de equipo de selección de personal de PwC Uruguay, opinó que esas cualidades hacen que las mujeres sean muy consideradas para ocupar cargos en áreas como Recursos Humanos.

Por sus habilidades para la comunicación y la creatividad destacan en marketing, diseño, salud, relaciones internacionales, responsabilidad social empresarial y, en menor medida, han accedido a la gerencia general en sectores como bebidas, bancos y servicios.

Otro criterio a la hora de insertar a la mujer en la empresa, pasa por la cada vez más frecuente búsqueda del equilibrio de género en la composición de equipos. Una mujer «puede ayudar a organizar,

a pensar desde un lugar distinto y aportar una experiencia diferente», resaltó Rodríguez.

El problema es que aquello que es visto como una virtud puede ser considerado como un defecto por otros interlocutores.

Muttoni opinó que en aquellas empresas que asignan el éxito a las cualidades atribuidas al estereotipo masculino, las mujeres son vistas como «demasiado emocionales, menos luchadoras, peor adaptadas a la gestión de unidades de producción, con menor capacidad de tener espíritu de iniciativa y de implicarse en la empresa».

Para combatir los prejuicios de género, Geraldine Delfino, gerente del área de selección de personal de PwC, sugiere a las candidatas

que no incluyan en su currículum información que pueda ser motivo de discriminación a priori, como el estado civil o si tiene o no hijos. «El concepto es que el análisis del currículum debe estar basado en la experiencia y la formación», dijo.

A esto se suma la dificultad objetiva de equilibrar la vida familiar y el trabajo y el cuidado de los hijos, lo cual puede resultar incompatible con la agenda del trabajo y hasta con los viajes laborales, coincidieron los expertos.

Ante la necesidad crítica de retener el talento, las empresas están apelando tímidamente a soluciones como flexibilizar horarios, dar permisos por lactancia y montar guarderías *in company*, concluyeron. ■