

Más allá del 'Club de Toby': Estas estrategias manejan miles de millones y enfrentan el desafío de ser madres

El campo laboral para las mujeres mantiene algunos obstáculos relevantes por seguir atendiendo



Flipsnack/Unsplash



Estephania Suárez
Reportera, El Cronista México

Actualizado el 5 de Marzo de 2026 • 09:00

Durante años, el sector financiero, como otros, se caracterizó por ser "territorio masculino", un "Club de Toby" donde las mesas de *trading* eran dominadas por hombres, había comités de inversión sin diversidad y estereotipos que limitaban el crecimiento femenino.

Hoy el panorama comienza a cambiar. Pero el avance ha sido gradual, retador y, sobre todo, **impulsado por mujeres que decidieron quedarse, crecer y abrir espacio para otras.**

Anabel Barrera y Yazmin Matus representan dos generaciones distintas dentro del mundo de las inversiones en México. Una desde el control de riesgos y mercado cambiario; la otra desde la gestión directa de portafolios multimillonarios. Ambas coinciden en algo: el talento femenino no solo tiene cabida en el sector financiero, sino que es necesario.

Dos generaciones mismos retos

Yazmin Matus comenzó su carrera hace casi dos décadas. Estudió actuaría en la Facultad de Ciencias de la UNAM, en un salón donde el 90% eran hombres. En entrevista, dijo a *El Cronista* que **su primer trabajo fue como becaria en el área de inversiones de Quálitas**. Ahí descubrió que el mundo financiero no solo requería técnica, sino carácter.

Con el tiempo pasó por **Seguros Banamex y Scotiabank**, donde llegó a liderar equipos. **Principal Financial Group México**, administrando miles de millones de dólares y ahora desempeñándose como subdirectora de Mercados de Deuda en **VALMEX Casa de Bolsa**. Pero el crecimiento profesional vino acompañado de barreras.

“En las juntas era la única mujer. No solo tenía que aprender inversiones, tenía que aprender a hacer que mi voz se escuchara”, recuerda.

En más de una ocasión fue minimizada o encasillada en **tareas estereotípicamente femeninas**, como hacer presentaciones “porque te quedan más bonitas” o asumir funciones administrativas pese a tener un rol estratégico.

Uno de los estereotipos que más le gustaría erradicar es el doble estándar emocional.

“Cuando una mujer es enérgica en una junta, es ‘histérica’ o ‘está de malas’. Cuando lo hace un hombre, es firme y técnico”.

De acuerdo con el estudio “Women in Business 2025” de Grant Thornton, **38.9% de los puestos de Alta Dirección están conformados por mujeres, si bien representa un crecimiento de 270 puntos base comparado con el año previo**, aún existen riesgos relacionados con el poco apoyo a las mujeres que ya están en esas posiciones.

La técnica no siempre libera

En una generación más reciente, **Anabel Barrera ha construido su carrera en áreas técnicas de banca corporativa**. Tras estudiar contaduría y cursar un posgrado en economía monetaria y financiera, ingresó a **BNP Paribas** en fondos de inversión y posteriormente a **Citibanamex**, donde hoy lidera funciones de **Market Controllers en tasas y divisas (FX)**.

Su labor consiste en validar las operaciones que ejecutan los traders, monitorear riesgos y asegurar la correcta ejecución de instrumentos financieros complejos. **En su equipo directo, durante años ha sido la única mujer.**

“El reto no es solo técnico. Es desarrollar inteligencia emocional para no hacerte chiquita en espacios donde la mayoría son hombres”.

Anabel identifica un fenómeno frecuente entre mujeres en finanzas: el síndrome de la impostora. Esa sensación de tener que demostrar permanentemente que se merece el lugar que ocupa.

“Sabemos nuestra capacidad, pero a veces dudamos de si es suficiente”.

Pocas mujeres solicitan puestos en posiciones técnicas en inversiones. “Seguimos siendo poquitas. A veces ni siquiera llegan a entrevista”.

Yasmin Matus

Maternidad, liderazgo y el mito de la renuncia

Uno de los puntos donde ambas historias coinciden es la maternidad. Yazmin Matus es madre de gemelas. Durante la pandemia —una etapa que redefinió esquemas laborales— enfrentó el reto de equilibrar decisiones de inversión con la crianza.

“Había quien asumía que al ser mamá iba a dejar mi carrera”.

Aunque no ocurrió, ahora su panorama laboral tenía nuevos retos, como negociar espacios, priorizar y encontrar organizaciones con culturas más flexibles, como **Valores Mexicanos Casa de Bolsa (Valmex)**, donde actualmente colabora y destaca un entorno más humano y colaborativo, según detalla.

Anabel Barrera, aunque no es madre, ha observado cómo la maternidad sigue siendo un factor silencioso en procesos de promoción.

“Todavía hay casos donde estar en edad de tener hijos influye en que no te den una posición”.

Las cifras no son alentadoras. **De acuerdo con un análisis de REDMAN, en América Latina, el 38% de las mujeres trabajadoras abandonan la fuerza laboral después de tener hijos, y el 37% aún no ha regresado después de diez años.**

Habilidades puntuales

Si bien ambas estrategias coinciden en que el talento no tiene género, reconocen habilidades que, en su experiencia, suelen destacar en mujeres dentro de mercados financieros.

Para Anabel Barrera, la afinidad al detalle es clave en áreas de control y gestión de riesgos. En mercados donde un error puede costar millones, la precisión importa. Mientras que para Yazmin Matus, el orden mental y la disciplina permiten tomar decisiones fundamentadas, incluso en escenarios adversos.

El éxito cambia de definición

El desarrollo profesional sí cambia y redefine conceptos que se asumen como claros, como el éxito. Hace 20 años, este concepto significaba para Yazmin Matus ser la directora más joven, ganar más dinero y liderar grandes equipos. Hoy lo define distinto: una vida integral.

Para Anabel Barrera, el éxito también evolucionó. Ya no es solo ascender, sino lograr equilibrio entre crecimiento profesional y bienestar personal.

En un entorno donde las jornadas largas y la presión por resultados son la norma, ambas ponen sobre la mesa una conversación poco habitual en trading y banca de inversión: la salud mental.

“Muchas veces queremos ser máquinas, pero no lo somos”, dice Anabel.

La agenda sigue pendiente

Paradójicamente, en procesos recientes de contratación, Yazmin detectó un problema distinto: **pocas mujeres solicitan puestos en posiciones técnicas en inversiones.**

“Seguimos siendo poquitas. A veces ni siquiera llegan a entrevista”.

El reto ahora no solo es abrir espacios, sino cambiar el imaginario. Que las jóvenes de 20 años no vean las finanzas, el trading o la gestión de portafolios como territorios ajenos.

“No hay que comportarse como hombres para tener un lugar en esta industria”, dice Yazmin. “Hay que comportarse como mujeres y abrir espacio para otras”.

Por ello, especialistas puntualizan la relevancia de mantener un activo involucramiento de los equipos directivos y de los equipos para continuar con la transformación de las dinámicas organizacionales para seguir visibilizando, influenciando y dando acceso a espacios clave en las tomas de decisiones.

El "club de Toby" aún no desaparece por completo, pero cada vez tiene menos
sillas exclusivas.



Copyright 2025 cronista.com • Todos los derechos reservados • [Términos y condiciones](#) • [Privacidad](#) • [Consentimiento](#) • Tel: +54 11 7078-3270

cronista.com es propiedad de El Cronista Comercial S.A Registro de propiedad intelectual: 56576959 • "N° de edición: 10.796 - 6 de Marzo de 2026 • Director Periodístico: Hernán de Goñi

[...] ustaría erradicar es el doble estándar emocional.

"Cuando una mujer es enérgica en una junta, es 'histórica' o 'está de malas'. Cuando lo hace un hombre, es firme y técnico".

De acuerdo con el estudio "Women in Business 2025" de Grant Thornton, 38.9% de los puestos de Alta Dirección están conformados por mujeres, si bien representa un crecimiento de 270 puntos base comparado con el año previo, aún existen riesgos relacionados con el poco apoyo a las mujeres que ya están en e [...]

Durante años, el sector financiero, como otros, se caracterizó por ser "territorio masculino", un "Club de Toby" donde las mesas de trading eran dominadas por hombres, había comités de inversión sin diversidad y estereotipos que limitaban el crecimiento femenino.

Hoy el panorama comienza a cambiar. Pero el avance ha sido gradual, retador y, sobre todo, impulsado por mujeres que decidieron quedarse, crecer y abrir espacio para otras.

Anabel Barrera y Yasmin Matus representan dos generaciones distintas dentro del mundo de las inversiones en México. Una desde el control de riesgos y mercado cambiario; la otra desde la gestión directa de portafolios multimillonarios. Ambas coinciden en algo: el talento femenino no solo tiene cabida en el sector financiero, sino que es necesario.

Dos generaciones mismos retos

Yasmin Matus comenzó su carrera hace casi dos décadas. Estudió actuaría en la Facultad de Ciencias de la UNAM, en un salón donde el 90% eran hombres. En entrevista, dijo a El Cronista que su primer trabajo fue como becaria en el área de inversiones de Quálitas. Ahí descubrió que el mundo financiero no solo requería técnica, sino carácter.

Con el tiempo pasó por Seguros Banamex y Scotiabank, donde llegó a liderar equipos. Más adelante fue portfolio manager en una Afore de Principal Financial Group México, administrando miles de millones de dólares. Pero el crecimiento profesional vino acompañado de barreras.

"En las juntas era la única mujer. No solo tenía que aprender inversiones, tenía que aprender a hacer que mi voz se escuchara", recuerda.

En más de una ocasión fue minimizada o encasillada en tareas estereotípicamente femeninas, como hacer presentaciones "porque te quedan más bonitas" o asumir funciones administrativas pese a tener un rol estratégico.

Uno de los estereotipos que más le gustaría erradicar es el doble estándar emocional.

"Cuando una mujer es enérgica en una junta, es 'histórica' o 'está de malas'. Cuando lo hace un hombre, es firme y técnico".

De acuerdo con el estudio "Women in Business 2025" de Grant Thornton, 38.9% de los puestos de Alta Dirección están conformados por mujeres, si bien representa un crecimiento de 270 puntos base comparado con el año previo, aún existen riesgos relacionados con el poco apoyo a las mujeres que ya están en esas posiciones.

La técnica no siempre libera

En una generación más reciente, Anabel Barrera ha construido su carrera en áreas técnicas de banca corporativa. Tras estudiar contaduría y cursar un posgrado en economía monetaria y financiera, ingresó a BNP Paribas en fondos de inversión y posteriormente a Citibanamex, donde hoy lidera funciones de Market Controllers en tasas y divisas (FX).

Su labor consiste en validar las operaciones que ejecutan los traders, monitorear riesgos y asegurar la correcta ejecución de instrumentos financieros complejos. En su equipo directo, durante años ha sido la única mujer.

"El reto no es solo técnico. Es desarrollar inteligencia emocional para no hacerte chiquita en espacios donde la mayoría son hombres".

Anabel identifica un fenómeno frecuente entre mujeres en finanzas: el síndrome de la impostora. Esa sensación de tener que demostrar permanentemente que se merece el lugar que ocupa.

"Sabemos nuestra capacidad, pero a veces dudamos de si es suficiente".

Pocas mujeres solicitan puestos en posiciones técnicas en inversiones. "Seguimos siendo poquitas. A veces ni siquiera llegan a entrevista".

Maternidad, liderazgo y el mito de la renuncia

Uno de los puntos donde ambas historias coinciden es la maternidad. Yasmin Matus es madre de gemelas. Durante la pandemia -una etapa que redefinió esquemas laborales- enfrentó el reto de equilibrar decisiones de inversión con la crianza.

"Había quien asumía que al ser mamá iba a dejar mi carrera".

Aunque no ocurrió, ahora su panorama laboral tenía nuevos retos, como negociar espacios, priorizar y encontrar organizaciones con culturas más flexibles, como Valores Mexicanos Casa de Bolsa (Valmex), donde actualmente colabora y destaca un entorno más humano y colaborativo, según detalla.

Anabel Barrera, aunque no es madre, ha observado cómo la maternidad sigue siendo un factor silencioso en procesos de promoción.

"Todavía hay casos donde estar en edad de tener hijos influye en que no te den una posición".

Las cifras no son alentadoras. De acuerdo con un análisis de REDMAN, en América Latina, el 38% de las mujeres trabajadoras abandonan la fuerza laboral después de tener hijos, y el 37% aún no ha regresado después de diez años.

Habilidades puntuales

Si bien ambas estrategias coinciden en que el talento no tiene género, reconocen habilidades que, en su experiencia, suelen destacar en mujeres dentro de mercados financieros.

Para Anabel Barrera, la afinidad al detalle es clave en áreas de control y gestión de riesgos. En mercados donde un error puede costar millones, la precisión importa. Mientras que para Yasmin Matus, el orden mental y la disciplina permiten tomar decisiones fundamentadas, incluso en escenarios adversos.

El éxito cambia de definición

El desarrollo profesional sí cambia y redefine conceptos que se asumen como claros, como el éxito. Hace 20 años, este concepto significaba para Yasmin Matus ser la directora más joven, ganar más dinero y liderar grandes equipos. Hoy lo define distinto: una vida integral.

Para Anabel Barrera, el éxito también evolucionó. Ya no es solo ascender, sino lograr equilibrio entre crecimiento profesional y bienestar personal.

En un entorno donde las jornadas largas y la presión por resultados son la norma, ambas ponen sobre la mesa una conversación poco habitual en trading y banca de inversión: la salud mental.

"Muchas veces queremos ser máquinas, pero no lo somos", dice Anabel.

La agenda sigue pendiente

Paradójicamente, en procesos recientes de contratación, Yasmin detectó un problema distinto: pocas mujeres solicitan puestos en posiciones técnicas en inversiones.

"Seguimos siendo poquitas. A veces ni siquiera llegan a entrevista".

El reto ahora no solo es abrir espacios, sino cambiar el imaginario. Que las jóvenes de 20 años no vean las finanzas, el trading o la gestión de portafolios como territorios ajenos.

"No hay que comportarse como hombres para tener un lugar en esta industria", dice Yasmin. "Hay que comportarse como mujeres y abrir espacio para otras".

Por ello, especialistas puntualizan la relevancia de mantener un activo involucramiento de los equipos directivos y de los equipos para continuar con la transformación de las dinámicas organizacionales para seguir visibilizando, influenciando y dando acceso a espacios clave en las tomas de decisiones.

El "club de Toby" aún no desaparece por completo, pero cada vez tiene menos sillas exclusivas.