

La proporción de mujeres en puestos de la alta dirección llega a su máximo histórico para la Argentina: el 31% de los puestos de alta gerencia son ocupados actualmente por mujeres. De esta forma, supera en 7 puntos porcentuales al 24% del 2020. Para Latinoamérica, se registró un 36% de puestos ocupados por mujeres, incrementando en 3 puntos respecto de la edición anterior. Si bien el hecho de que las mujeres directivas representen más de un tercio del total es alentador, lejos estamos de alcanzar una inclusión definitiva en materia de género. Es importante comprender que un directorio más inclusivo y con distintos puntos de vista, puede atraer mejores resultados en términos de rendimiento, innovación y creatividad.

Donde se puede apreciar un cambio significativo es en la proporción de empresas sin mujeres en la alta dirección. En nuestra última edición se registró un 8%, 20 puntos porcentuales menos que en 2020 y 35 puntos menos que en 2019 (43%). A nivel regional, se observa una disminución de 10 puntos, pasando de 16% a 6%.

Respecto a las posiciones que ocupan las mujeres directivas, se pueden apreciar cambios esperanzadores que evidencian un camino hacia una mayor inclusión. El 43% de los CEOs argentinos son mujeres, aumentando 16 puntos respecto de la edición anterior. Luego, los CFOs están representados en un 32% por mujeres, 7 puntos por encima que en 2020 y las COOs componen un 21%, habiendo aumentado 12 puntos. A su vez, el cargo de CMO también se incrementa en 12 puntos, conformando así un 19%. Por su parte, el puesto de Socia apenas alcanza un 12%, habiendo subido 3 puntos, lo cual significa que es necesario seguir tomando medidas. El único factor que disminuye es el cargo de Directora de Recursos Humanos, con un 27% de empresas registrando mujeres para ese puesto, frente a un 29% en 2020.

Frente a esta realidad, Mariana Amores, Gerente de Recursos Humanos de Grant Thornton Argentina, afirma: "este cambio 'cultural' que se está transitando abre a su vez el camino a que muchas mujeres cobren protagonismo. Habitualmente se asociaba a las mujeres con estilos de liderazgo más 'soft' y no es casual que las funciones ejecutivas que ocupaban solían ser en áreas de apoyo, como ser Marketing y/o Recursos Humanos."

Por su parte, Patricia Terraza, Gerente de Consultoría agregó: "el progresivo empoderamiento de las mujeres nos permitió no solo sumergirnos en la diversidad de roles, de profesiones, de estilos de liderazgos, de estilo de vidas sino también eliminar paulatinamente las barreras impuestas. Pero lo más importante nos permitió elegir ser quién queremos ser."

A nivel regional, el 37% de los CEOs, el 31% de los CFOs y el 22% de los COOs son mujeres.

Sorprendentemente, el porcentaje de empresas que no realizan ningún tipo de acción para mejorar el balance de género disminuyó únicamente 6 puntos porcentuales, pasando de 61% a 55%, a pesar de la visibilización que se viene llevando a cabo en el último tiempo en materia de igualdad de género. Asimismo, entre las acciones que sí se llevan a cabo, las lideran el acceso equitativo a oportunidades de desarrollo laboral (21%); el establecimiento de objetivos para el equilibrio de género en los niveles de liderazgo (17%); y la creación de una cultura inclusiva (16%), entre otras. De esta forma, casi todas las acciones enumeradas han obtenido una mayor puntuación en 2021, lo que refleja que las empresas están implementando acciones más deliberadas y conscientes o que permiten el trabajo flexible en esta área. Consecuencias del COVID-19

Si bien el número de mujeres en puestos de liderazgo ha aumentado, quedan dudas sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en las mujeres, en particular las madres trabajadoras. Adicionalmente, más de dos tercios (68%) de los encuestados está de acuerdo de que las nuevas prácticas laborales que son resultado de la pandemia beneficiarán las trayectorias profesionales de las mujeres a largo plazo, a pesar de los factores potencialmente perjudiciales que puede traer la flexibilidad que ofrece el trabajo remoto. En menor medida, el 42% de los encuestados está de acuerdo en que las nuevas prácticas también han permitido a las mujeres en las empresas desempeñar mayores roles de liderazgo.

"La transformación al trabajo 100% remoto que tuvieron que hacer muchas empresas, derribó el mito de que la presencialidad es sinónimo de productividad y eficiencia, y el liderazgo situacional y empático cobró vigencia junto con el empowerment, corriendo a un lado los métodos de control "a reloj" y liderazgo unilateral y vertical. Las reuniones de negocio ya no son cenas ni se llevan a cabo en clubs de golf los domingo, espacios y horarios en los que las mujeres, muchas veces por sus responsabilidades domésticas, quedaban fuera. La situación parecería tener un mejor equilibrio, mujeres que "no se animaban" a pensar en un cargo ejecutivo por la demanda de horas fuera de su casa, ahora deja de ser un obstáculo", opina Amores.

Estos resultados fueron mayores para la región, con un 80% afirmando que las trayectorias profesionales se beneficiarán y un 61% que las nuevas prácticas permitirán ejercer mayores roles de liderazgo.

En contrapartida, el 23% de los encuestados cree que la pandemia tuvo un efecto negativo en la trayectoria profesional de las mujeres.

Además, se les pregunto a los líderes qué acciones han llevado a cabo para garantizar la participación y la inclusión. A nivel nacional, las tres respuestas con mayores resultados fueron la de promover el equilibrio entre la vida personal y laboral y/o la flexibilidad de los empleados (39%); seguida por aquella referida a adaptar los programas de aprendizaje y desarrollo existentes al entorno cambiante, como fue el trabajo remoto (36%); e inculcar nuevas prácticas laborales para involucrar mejor a todos los empleados (27%), entre otras.

Adicionalmente, Julia Adano, Socia de Impuestos afirma: "la flexibilidad en las formas de realizar los trabajos hará que más mujeres se animen a apostar a su desarrollo profesional en ámbitos corporativos sin temor a tener que postergar proyectos personales familiares, y ya sin tener que enfrentarse contra el prejuicio de que solo puede alcanzarse el éxito y cumplimiento de las metas de las empresas pasando largas jornadas laborales en la oficina."

A nivel regional, las primeras dos acciones también fueron las más nombradas, con un 47% para la flexibilidad a los empleados y un 46% para la adaptación de los programas de aprendizaje. Como tercera acción se tuvo en cuenta aquella asociada a la creación de un entorno en el que todos los colegas puedan aportar con ideas, problemas y preguntas con un 44%.

En relación con el ambiente laboral, se les preguntó a los líderes su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

La gran mayoría (79% y 82%) estuvieron de acuerdo con estas afirmaciones, lo cual marca un constante crecimiento en la creación de un buen clima de trabajo en las empresas medianas de Argentina.

Por último, los líderes mencionaron los tres rasgos principales que creen que serán los más importantes de cara al 2021, siendo estos la adaptación al cambio (64%); la empatía (45%); y la resiliencia (39%), entre otros. De forma similar, a nivel regional también se tomó en cuenta la adaptación al cambio como rasgo más relevante (59%), seguido por la innovación (53%) y la empatía (32%), entre otros.

Por su parte, Claudia Deprati, Directora de Consultoría nos brinda su punto de vista: "la interacción con el personal, una mayor comprensión de las necesidades y situaciones personales de los empleados han sido más importantes que nunca. La empatía ha sido un elemento clave en el liderazgo durante el COVID-19. A medida que estos estilos de gestión 'más suaves' fueron demostrando su efectividad, surgió una mayor apreciación y una mayor necesidad de un liderazgo diverso."