

Las CEO, entre ventajas y prejuicios

AGUSTINA RATO

PARA LA NACION

Flexible, participativo, conciliador y abierto a la diversidad. Así definen los expertos del management el estilo de gestión de las mujeres que dirigen empresas. Se trata de "competencias directivas propias del liderazgo femenino", según la doctora en filosofía e investigadora del IAE, Patricia Debeljuh. Hacen un aporte diferencial en el funcionamiento de las organizaciones y son cada vez más ponderadas en el mundo corporativo por su relación positiva con los resultados.

A pocas horas de celebrar el Día de la Mujer, cinco representantes de la selección argentina de mujeres directivas cuentan de qué se trata esa huella femenina en la gestión, cómo imprimirla con éxito y por qué, a pesar de



JACKIE MAUBRE

CEO DE COHEN

“Dirigimos una empresa, un hogar y la vida de nuestros hijos. Valoramos ciertos aspectos que los hombres no contemplan”

los avances a la vista en América latina, el liderazgo con tacos altos sigue en minoría.

Jackie Maubre, CEO de Cohen Sociedad Gerente de Fondos Comunes de Inversión, explica la genética del estilo de gestión femenino: "Dirigimos una empresa, un hogar y la vida de nuestros hijos. Por eso valoramos ciertos aspectos que los hombres no contemplan y nos adelantamos a las situaciones". Por ejemplo, la flexibilidad ante la maternidad. En su caso, decidió implementar la reincorporación de las madres a través del teletrabajo, hasta que el recién nacido cumple el año y medio. "Cumplimos una función social fundamental, que merece un lugar en el espacio de trabajo. La tecnología nos permite estar conectadas a distancia y ser eficientes, sin perder la presencia física con el bebe en los primeros meses de vida."

Maubre también destaca la capacidad de mediación en los conflictos entre áreas o profesionales como una de las cualidades distintivas. "Tendemos a unir las partes para encontrar una solución. Los cortocircuitos no



LUISA WEBER

MANAGER DE NESPRESSO

“Nuestro trabajo es más radial que jerárquico y apuesta a la diversidad, lo que estimula la innovación”

son tan intensos si hay una mujer porque siempre buscamos la forma de llegar a un acuerdo", afirma.

Esa mirada a la que alude Maubre imprime un sello particular al liderazgo que, según la manager local de Nespresso Argentina, Luisa Weber, se diferencia de la conducción masculina por la ho-



MARTA CASTELLI

DIRECTORA DE SIGP

“Con una familia, hijos y un trabajo como éste, aumenta exponencialmente tu capacidad de delegación”

rizontalidad y un fuerte acento en las relaciones humanas. "Nuestro trabajo es más radial que jerárquico y apuesta a la diversidad, lo que estimula la innovación y la comunicación fluida", distingue Weber, al frente de un equipo compuesto por 50% de hombres y 50% de mujeres. "Además, por el tipo de sensibilidad que tenemos, se generan vínculos más sólidos y duraderos. Eso repercute mucho en el clima y en los resultados", agrega Weber.

Aunque advierte que el estilo de conducción no responde al género sino a la personalidad de cada CEO, la directora de la agencia de calificación de riesgo crediticio Standard & Poors, Marta Castelli, reconoce que la capacidad de delegar es una cualidad esencial de la mujer que se traslada a su gestión. "Con una familia, hijos y un trabajo como éste, necesitás hacer un uso más eficiente del tiempo. Eso aumenta exponencialmente tu capacidad de delegación." De esa manera se pone a prueba la calidad del liderazgo: el equipo debe funcionar, aunque la cabeza no esté allí para guiarlo. Por eso, la autonomía para tomar decisio-



SILVIA DATSIRA

ASOC. IBEROAMERICANA DE EMPRESAS

“Nuestro estilo contribuye a la optimización de rendimientos y permite una adaptación a las nuevas circunstancias”

nes y la participación son claves en su gestión, asegura. "Escucho diferentes puntos de vista y doy espacio al disenso. La conducción es mejor cuanto más capaces son las personas integran el equipo. Sería tonto de parte del líder no escucharlos", concluye.

Según la presidenta de la Asociación Iberoamericana de Empresarias (AIME), Silvia Datsira, estos valores que distinguen la gestión femenina son cada vez más ponderados en las compañías. "Es un estilo más acorde a las necesidades de las organizaciones en este siglo, porque contribuye a la optimización de los rendimientos y permite una adaptación más rápida a las nuevas circunstancias". Sin embargo, la presencia del talento con tacos altos tiende a reducirse a medida que se avanza en la escala jerárquica de las empresas.

"Todavía existen prejuicios organizativos y psicológicos que impiden la movilidad ascendente de la mujer en las empresas, pero el paradigma está cambiando", explica Elina Stewart, coordinadora de la organización Mujeres Empresarias de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME). "Es un cambio cultural que va a llevar más tiempo."