

[...] habilidades de desarrollo profesional y personal, no obstante, a nivel mundial la fuerza laboral todavía cuenta con más hombres y los puestos de liderazgo en su mayoría siguen siendo ocupados por ellos.

Según "International Business Report 2023" (Grant Thornton), a nivel mundial, en las organizaciones el 34% de los puestos de alta dirección son ocupados por mujeres. En la Argentina ese número es del 29% (un punto menos que en 2022); la buena noticia es que en 2004 las mujeres lideraban solo e [...]

Los hombres siguen siendo mayoría en el mercado laboral mundial y en los puestos de liderazgo. Sin embargo, en el segmento de Recursos Humanos las mujeres llevan la delantera.

El mundo laboral ha cambiado y necesita líderes más empáticos, que no solo consideren a los colaboradores como empleados para lograr objetivos de productividad, sino como seres integrales que necesitan "ser felices" y tener equilibrio entre su vida laboral y personal para dar lo mejor de sí.

Hombres y mujeres tenemos capacidades complementarias, con las mismas posibilidades de desarrollo profesional y personal, no obstante, a nivel mundial la fuerza laboral todavía cuenta con más hombres y los puestos de liderazgo en su mayoría siguen siendo ocupados por ellos.

Según "International Business Report 2023" (Grant Thornton), a nivel mundial, en las organizaciones el 34% de los puestos de alta dirección son ocupados por mujeres. En la Argentina ese número es del 29% (un punto menos que en 2022); la buena noticia es que en 2004 las mujeres lideraban solo el 19,4% ("Women in business 2024").

Si se explora el mercado de IT, según Women in Tech (2023) sólo 1 de cada 5 personas que trabajan en la industria tecnológica es mujer; aún no hay suficiente representación de mujeres en el sector.

Por otra parte, según estudios de Deloitte, entre 2016 y 2022 el porcentaje de mujeres en el segmento tecnológico laboral ha crecido menos del 4%. Si bien la fuerza laboral mundial cuenta con 49,5% de mujeres -la mayoría se presenta en los mercados de salud, educación y servicios al consumidor-, en el segmento STEM (ciencias, tecnología, ingeniería, matemáticas) se observan diferencias notables de disparidad entre hombres y mujeres, todavía no hay equidad de género.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel global las mujeres tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que los hombres. Desde 1990, la brecha de género mundial en participación de la fuerza laboral se mantiene en el 30% para las mujeres, con un 80% de hombres frente al 50% de mujeres. La tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres de entre 25 y 54 años en 2022 fue del 61,4% en comparación con el 90,6% de los hombres. Las mujeres de ese grupo etario con al menos una hija o un hijo de menos de seis años sufren una "penalización por maternidad" ya que la brecha crece del 29,2% al 42,6%, con una participación femenina del 53,1% y una participación masculina del 95,7%. (<https://ilostat.ilo.org/es/topics/women/>)

La realidad nos muestra que hay que seguir trabajando para lograr equidad a nivel de profesionales líderes en el mercado corporativo.

Si hacemos zoom en el segmento de Recursos Humanos/Personas/Capital Humano (entre otras varias denominaciones para el sector) sucede algo diferente: hay más mujeres que hombres. Según Zippia, por ejemplo, en Estados Unidos más del 70% de los directivos de Recursos Humanos son mujeres; tal vez esto se deba a que las mujeres son asociadas con las tareas "soft" de las organizaciones y se las considera con mayor desarrollo de habilidades blandas como escucha, empatía, etc.

Ya antes de la pandemia de 2020, RH estaba posicionándose como un área estratégica en las organizaciones, producto de que sus líderes habían tomado la iniciativa de involucrarse mucho más en la estrategia del negocio. Surgió una nueva filosofía "employee centric", con el empleado en el centro y considerado fundamental para el desarrollo del negocio, que trajo consigo la necesidad de contar con profesionales de RH con amplias habilidades blandas, de modo de ganar eficiencia en captar y conservar talentos, motivar y crear engagement en los colaboradores -más allá del salario-; esto llevó a que los líderes de RH comenzaran a ser más mujeres que hombres, lo cual se acentuó en la presente década, luego de la crisis sanitaria.

RH en el mercado de Tecnología

VISMA es un proveedor líder de misión-software crítico en la nube. Su CEO global es una mujer, Merete Hverven. Se incorporó a VISMA en 2011 como Directora de Recursos Humanos antes de unirse al equipo ejecutivo como Directora de Recursos Humanos en 2013. Es una apasionada defensora de la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo y ha iniciado varios programas destinados a aumentar la diversidad en toda la organización. Merete fue votada como una de las tres mujeres más influyentes en tecnología por ODA Award Woman en 2019. Su trabajo y dedicación la han colocado como referente, modelo a seguir, tanto dentro como fuera de VISMA.

En Argentina y otros países de Latinoamérica, VISMA se destaca principalmente en el segmento de soluciones de software en la nube para el management de las Personas, por eso la empresa cuenta con un mix diferente en la proporción de hombres y mujeres, especialmente en el equipo de RH.

A nivel regional, el área hoy en día está liderada por Marisa Piñeiro (Chief People Officer – VISMA Latam), con amplia trayectoria en el mercado de RH y de Tecnología. Ella reconoce que "la industria ha sido bastante masculina, con décadas donde el rol de la mujer no estuvo ni impulsado ni desarrollado ni apoyado. Esto viene cambiando en los últimos años. Y en serio creo que lo importante es trabajar por resultados, en forma independiente del género".

En su experiencia, es común que en los equipos de RH haya más mujeres que hombres -en VISMA, 64% de mujeres-, ya que en general las posiciones más "duras" (finanzas, legales, operaciones, producción) son ocupadas mayoritariamente por hombres, y como a RH se la considera "soft", abre la puerta a más mujeres.

En su gestión, Piñeiro ha propuesto trabajar en objetivos a través de proyectos, brindando la oportunidad a todos los miembros del equipo -sin distinción de género-, permitiendo visibilizar el trabajo de quienes vienen demostrando compromiso con la organización, y orientándolos a trabajar por resultados.

El rol de la mujer en sectores de Capital Humano

Según Marisa Piñeiro, la presencia de mujeres en los equipos favorece los índices de productividad. Las mujeres aportan puntos de vista diferentes, disruptivos, expresan su opinión con mayor apertura y tienen un alto nivel de influencia en los grupos de trabajo. Además, su sensibilidad y sentido de intuición ayudan a generar una atmósfera más armoniosa.

Todavía quedan desafíos por superar... En términos de sensibilización y promoción de políticas públicas que transformen las dinámicas de poder y relaciones de género; con respecto al "techo de cristal", que se encuentra en algunos sectores u organizaciones, estar atentas a no generarlo las mismas mujeres inconscientemente. La mujer tiene que abandonar el rol de víctima, habitar definitivamente un rol protagónico; levantar la mano, expresar ideas con libertad, trabajar mucho en el "síndrome del impostor" y ser capaces de asimilar sus

éxitos (¡creérsela!).

Los desafíos se enfrentan con coherencia, valores, visión, compromiso, responsabilidad, puntualidad, comunicación asertiva, carisma, actitud y, principalmente, respeto por uno mismo y por todas las personas con quienes interactuamos.

Piñeiro imagina un futuro de mucho avance y desarrollo en los próximos años, impulsando y acompañando a las organizaciones en su evolución hacia modelos más colaborativos, orientados a objetivos, más sustentables y con foco en el bienestar de las personas, que trae beneficios tanto para las personas como para la organización y la sociedad toda. Propone un liderazgo más centrado en el corazón, con prácticas de mentoring basadas en valores, experiencia y resultados.

Hay que ir por la vida con ganas de más y con apertura de aprender y aportar siempre! Es importante no estar pendiente de la mirada de los demás, sino la de uno mismo trabajando en equipo, con respeto por las diferencias.