

TENDENCIAS

Mujeres al mando, cuando ya no hay opción

Vienen tiempos peligrosos para quienes asumen las riendas. Por eso, cuando lo demás falla, parece que se hace un llamado para que una mujer se encargue de todo.

GILL PLIMMER

Los hombres huyeron, hay un vacío de poder en la cima y una mujer lo asume en una época de crisis. ¿Le espera un fracaso?

Si se necesitara evidencia para respaldar la teoría de que las mujeres solo obtienen altos puestos en tiempos precarios, Theresa May, la nueva primera ministra del Reino Unido, es esa mujer, dice Michelle Ryan.

La profesora Ryan, académica de la Universidad de Exeter, acuñó junto con Alex Haslam la frase "glass cliff" ("acantilado de cristal") para describir la tendencia en 2005.

A pesar de que la política de 52 años, jefa del Partido Conservador del Reino Unido, mantuvo sus ambiciones de liderazgo durante varios años, "es interesante que en este momento es cuando lo logró", agrega Ryan.

"Estará en una posición en la que no podrá complacer a nadie". Independientemente de lo que haga con el asunto de la Unión Europea, "50% de la población va a estar contenta y el otro 50% no".

El argumento es que las mujeres están condenadas a fracasar, asumen puestos de liderazgo para recibir críticas o cuando se necesita un chivo expiatorio. En otros casos, es porque se requiere un cambio, y es más probable que una mujer sugiera un nuevo inicio que otro hombre blanco en traje gris, dice Ryan.

Poco después de que los tres principales bancos de Islandia quebraron en octubre de 2008, Jóhanna Sigurdardóttir se instaló como la primera mujer en el cargo de primer ministro y se nombraron mujeres para dirigir dos de los bancos nacionalizados.

Marissa Mayer, directora ejecutiva de Yahoo, quien reveló que pasaron por la violación de datos más grande que se conoce a la fecha, al principio fue aclamada como una pionera que podría rescatar a la compañía. Poco después de su llegada la castigaron por todo, desde su decisión de tomar medidas contra su personal, hasta por tomar solo un

breve permiso de maternidad.

La promoción de Mary Barra como directora ejecutiva de General Motors, en 2014, fue recibida como una victoria para la igualdad de género porque fue la primera mujer en dirigir una automotriz global. Dos meses después de su nombramiento, GM anunció que tenía que retirar 2.6 millones de vehículos debido a interruptores

de encendido defectuosos que podrían estar involucrados en la muerte de unas 13 personas.

Esto generó preguntas acerca de si Barra u otros ejecutivos sabían que se desarrollaba una crisis cuando recibió el nombramiento, colocándola en el mismo borde del precipicio de cristal.

Hay muchos ejemplos de mujeres que asumen puestos de liderazgo durante las crisis, pero Per-Ola Karlsson, consultor de Strategy&, parte de PwC, dice que la teoría del precipicio de cristal "puede ser un mito y que otros factores pueden explicar lo que vemos". Las mujeres representaron 10% de los 359 directores ejecutivos entrantes en 2015, el nivel más bajo desde 2011, según su estudio anual.

En Norteamérica, solo se nombró una mujer como directora ejecutiva durante todo el año: Andrea Greenberg en la compañía de deportes y entretenimiento MSG Networks.

Pero si bien está claro que "muchos factores, que incluyen los enfoques y culturas de desarrollo de liderazgo, hacen que sea mucho más difícil para las mujeres", Strategy& no encontró evidencia estadística para respaldar que es más común que se nombre a las mujeres en las crisis, dice Karlsson.

Lo que se encontró es que durante la década anterior las directoras ejecutivas tenían 27% más de probabilidades que los hombres de que las obligaran a salir.

Harriet Green, a quien el tabloide Daily Mail se refirió como "una rubia aficionada a Gucci con un tatuaje y mal genio", en 2012 se unió al agencia de viajes Thomas Cook como directora ejecutiva, cuando había temores por la supervivencia de la compañía. A pesar de que transformó la suerte de la empresa, el



Fecha 08.03.2017	Sección Suplemento	Página 26
----------------------------	------------------------------	---------------------

consejo de administración obligó a Green a salir dos años después.

La investigación de **Strategy&** sugiere que una de las razones por las que se obliga a renunciar a las mujeres es que tienen más probabilidad que los hombres a que las contraten de otra empresa, y los externos, sin importar el género, tienen más probabilidad de que los despidan. Los externos carecen de las redes internas de contactos y de los conocimientos que les ayuden a sobrevivir.

Sin embargo, el intenso escrutinio al que se enfrentan las jefas puede desanimar a las mujeres a competir por puestos de liderazgo, dice Jenny Campbell, directora ejecutiva de YourCash Europe, proveedor de cajeros automáticos.

A pesar de que nombraron a Campbell para dirigir a YourCash cuando estaba en crisis, ella cree que eso fue gracias a su experiencia en

Royal Bank of Scotland, más que su género.

El argumento de Campbell es que también se nombra a muchos hombres para puestos de liderazgo durante épocas difíciles, pero que las mujeres -que aún son algo poco común en la cima- atraen más atención cuando fracasan: "Las líderes que no tienen éxito en la empresa son más visibles y tienen más probabilidad de que se les ponga bajo el microscopio solo porque son mujeres", afirma.

Todo esto para decir que incluso si hay grietas en la teoría del precipicio de cristal, tal vez sería de ayuda tener a la mano un par de crampones (dispositivos metálicos para escalar o caminar sobre superficies heladas) para May y también para las otras mujeres que rompieron el techo de cristal y quieren permanecer en la cumbre.

“ El argumento es que las mujeres están condenadas a fracasar, asumen puestos de liderazgo para recibir críticas o cuando se necesita un chivo expiatorio.”

