

## El poder empresarial de la mujer

Estas 20 mujeres rompieron el techo de cristal y escalaron en sus empresas hasta niveles directivos. ¿Cómo lo lograron? ¿Que habría pasado si no hubieran tenido un ambiente tan hostil para desarrollar sus capacidades? Estas son sus historias.

Justamente, Dinero decidió analizar cómo están los cargos de liderazgo femenino entre las mayores corporaciones del país, aquellas que hasta 2018 facturaron más de \$4,9 billones (las cifras consolidadas de 2019 aún no están disponibles).

En esas 20 compañías solo una mujer ocupa el cargo de CEO, Sylvia Escovar de Terpel. Pero hay unas poderosas vicepresidentas, que a diario responden por presupuestos billonarios y que toman grandes decisiones.

### LAS EJECUTIVAS ENFRENTAN EL TECHO DE CRISTAL Y EL DE HIERRO, QUE LAS HACE SENTIR CULPABLES POR 'ABANDONAR' A SU FAMILIA.

Entre este grupo de altas ejecutivas hay 5 administradoras de empresas, una arquitecta, una médica, 5 abogadas, 3 economistas y 4 ingenieras (2 industriales, una química, otra de petróleos y una eléctrica). El 25% de ellas estudió en la Universidad Javeriana, 15% en la Bolivariana y un porcentaje igual en Los Andes y en Eafit.

Mayoritariamente son mamás y coinciden en que la clave está en organizarse bien y lograr la corresponsabilidad en el hogar con sus parejas.

Aceptan que existe el llamado techo de cristal, impuesto por la sociedad y los miles de estereotipos que impiden el avance de las mujeres en el mundo corporativo. Pero también mencionan el techo de hierro, derivado de la culpa que se autoimponen las mujeres para no sentir que abandonan a sus familias.

En el frente del techo de cristal, se asume que los posibles gastos adicionales asociados a la maternidad y al cuidado de los hijos frenan la contratación de talento femenino. No obstante existe otro problema menos evidente. En efecto, las mujeres no saben negociar sus condiciones laborales y eso hace, muchas veces, que entren a los empleos con desventaja ante los hombres.

### Licencia de paternidad

Suena paradójico, pero una de las soluciones propuestas para reducir la brecha de género no es aumentar la licencia de maternidad, sino la de paternidad, para que los hombres puedan dedicarles más tiempo a sus bebés.

Tatiana Garcés, socia administradora de Baker McKenzie, señala que ampliar la licencia de paternidad ayudaría mucho a

**N**adie que esté vivo hoy alcanzará a ver una completa paridad de género. Esta desalentadora afirmación aparece en el *Informe Global de Brecha de Género 2020*, del Foro Económico Mundial, que revela que los hombres y las mujeres no estarán en pie de igualdad antes de 99,5 años.

La gravedad de este pronóstico no radica tanto en que la sociedad repare su deuda histórica con las mujeres, al haberlas rezañado por siglos. Más bien en que la paridad de género tiene una elevada influencia en la prosperidad de un país. "Desarrollar la mitad del talento disponible afecta positivamente el crecimiento, la competitividad y la preparación para el futuro de las economías y empresas de todo el mundo", enfatiza el informe.

Falta mucho para alcanzar la equidad, pero también es cierto que numerosas naciones trabajan por ese propósito, con Colombia y sus empresas entre ellas.

Administradoras de empresas, abogadas e ingenieras son las profesiones más recurrentes de las vicepresidentes más poderosas de las 20 firmas más grandes del país.



equilibrar las cargas. "Otra opción sería obligar a las empresas a tener representación femenina en sus órganos de dirección o dar ventajas tributarias a quienes muestren resultados concretos sobre la reducción de las brechas", señala la abogada.

Para Carolina Saggiomo, gerente de formación de Adecco, el empoderamiento femenino encuentra un freno en el estereotipo de que

la mujer no es buena líder porque no concuerda con su naturaleza.

En este orden de ideas, "resulta fundamental reforzar desde la feminidad las competencias gerenciales necesarias para la toma de decisiones, la negociación y el manejo del conflicto, la resolución de problemas, y muy importante: el balance entre lo personal y lo laboral, así como mucha autoconfianza para saber exigir asertivamente sus derechos a un salario igualitario y a las mismas posibilidades de aspirar y alcanzar puestos directivos", puntualiza Saggiomo.

El presidente del Grupo Aval, Luis Carlos Sarmiento Gutiérrez, señaló que el liderazgo de la mujer es clave en el sector empresarial y prueba de ello es que de los 110.000 colaboradores que tiene el grupo, 57% son mujeres. "Soy un

convencido de que las capacidades de las personas se miden por sus resultados y estos dependen de la voluntad con la que se afrontan los retos, la dedicación, la preparación académica y la experiencia, no por el género", sostiene.

Falta mucho trabajo por hacer, pero comparativamente Colombia y Brasil llevan la delantera en temas de equidad en América Latina, por encima de México, Chile y Ecuador.

Justamente, las 20 mujeres que protagonizan este especial demuestran que sí es posible avanzar en los organigramas de las empresas y que, además, las mujeres pueden ser muy buenas líderes. Es probable que algunas de ellas, que hoy están en la segunda línea de mando, lleguen a ser CEO. O sea, viene una camada de presidentes con nombre de mujer. **DI**



Ecopetrol

## Pionera constante

La primera elección profesional de **Francy Edith Ramírez**, vicepresidente de la Regional Oriente de Ecopetrol, no estuvo basada en sus gustos sino en la búsqueda de una carrera que le permitiera devengar rápido para apoyar financieramente a su familia. Por eso, estudió pedagogía y pronto era maestra de niños de primaria. Un poco después su familia se mudó a Neiva y la situación se había mejorado, así que pudo empezar su segunda carrera, esta vez como ingeniera de petróleos. En Ecopetrol fue una de las primeras mujeres operadoras en Barrancabermeja, manejando los fluidos que llegaban a la refinería. De ahí pasó a Putumayo como supervisora y luego, en 2003, se convirtió en la primera jefe de producción mujer en los 52 años que para ese momento completaba la empresa. Así fue recorriendo el país y escalando posiciones hasta llegar a su cargo actual, que ocupa desde 2014. Ahora no solo está a cargo de los mayores pozos petroleros del país, sino que forma parte del programada de equidad de género de la empresa y allí ha entendido muchas de sus vivencias personales, pues acepta que su gremio es muy machista y que no ha sido sencillo ser jefe de tantos hombres. Confiesa que una de sus ventajas al liderar equipos es que aprovecha la ventaja de las mujeres de escuchar y ser empáticas. "Mi fortuna es que empecé como ingeniera rasa y entiendo todos los procesos", admite.

FOTOGRAFÍA\_ Karen Salamanca

**Sylvia Escovar**, presidente de

Terpel y nuevo miembro de la junta directiva de Bancolombia, es quizás una de las líderes empresariales más reconocidas del país.

Se ha destacado por su trabajo en el sector privado, pero tiene alma de servidora pública. Estudió economía y tenía claro que quería trabajar con el Gobierno. Tuvo su primer empleo en el Banco Mundial, luego pasó por Planeación Nacional, el Banco de la República y las Secretarías de Hacienda y Educación de Bogotá.

Hace 18 años llegó a Terpel, donde planeaba estar por un rato mientras le salía otro empleo en el sector público. Pero se quedó allí y se enamoró de esta compañía, que comenzó con participación mixta de Ecopetrol y los inversionistas privados de los Terpeles, que se fusionaron en 1997. Le tomó 10 años llegar a la presidencia de la empresa. Entró por el área financiera, luego pasó a la comercial y a la operativa. Con 4 hijos, admite que gran parte de su éxito proviene de asumir una responsabilidad compartida en la crianza con el papá de los niños (hoy adultos). "Además, las mujeres nos tenemos que quitar la culpa, yo siempre he creído que podemos hacer ambas cosas", explica.

Organización Terpel  
**Con vocación  
pública**