

LA IRRESISTIBLE FUERZA F

La creciente participación femenina en el ámbito empresarial es una evidencia que nadie puede negar. Pero los hechos demuestran las dificultades que deben sortear las mujeres para acceder a los cargos más importantes.

A pesar de estar sobrecargadas con la atención del hogar y por la maternidad, con algunos oficios y profesiones que les siguen siendo difíciles de practicar, todo indica que las mujeres que trabajan han logrado multiplicar sus posibilidades y sus ambiciones.

Las mujeres que trabajan ya no lo hacen exclusivamente por obligación, actualmente las posibilidades laborales son amplias y atractivamente convocantes para quienes estén dispuestas a competir con los hombres mano a mano por los puestos de mediana y alta decisión. Son las empresas multinacionales las de mayor tendencia a incluir mujeres en su personal y a ubicarlas en cargos jerárquicos. Pero la concepción cultural machista aún perdura. En muchos casos, no sólo los hombres excluyen a las mujeres, ya que para determinados oficios o profesiones son las mujeres las que confían más en los hombres; por ejemplo cuando de elegir un médico se trata, la mayoría de las mujeres se inclinan por los hombres. Por otro lado, existen profesiones que son *"esencialmente femeninas"*. Años atrás, el Director de Relaciones Industriales de Revlon Argentina, hablando sobre este tema en un reportaje realizado por una conocida revista dedicada a la mujer, explicaba: *"Más que discriminación, lo que hay son circunstancias diferentes. Si en una empresa hace falta una secretaria, se toma una mujer. En tal caso se podría hablar de discriminación del hombre. La discriminación que existe es una consecuencia de roles distintos, una forma de autodiscriminación por parte de la mujer, que consiste en desempeñar dos funciones: una como ama de casa, como esposa, como madre de sus hijos, y la otra como trabajadora. Si hablamos de un obrero que opera un balancín en una forja, hablamos de un hombre, no se puede buscar una mujer para ese puesto. Aunque pertenezcan a la misma especie, hombre y mujer son diferentes, y en mi opinión esto no debe cambiar. Debe existir, y existe, una igualdad de derechos, pero esto no debe significar igualdad sexual... me niego a compartir la feminización del hombre y la masculinización de la mujer"*.

A continuación, se transcribe una nota publicada por el periódico Mundo Económico (Mnes. – Arg.) en su edición 10-03 titulada: *"¿Por qué las mujeres son buenas para los negocios?"* que toma como fuente el SBA (Small Business Administration)

Si bien los hombres y mujeres abordan los negocios de una forma un poco diferente, el crecimiento explosivo en el número de negocios propiedad de mujeres en la década pasada, da testimonio del estilo no tradicional.

De acuerdo con un estudio realizado en EEUU más de la mitad de mujeres propietarias de negocios (53 %) enfatiza la intuición, o el uso de la parte *"derecha del cerebro"* en lugar de la parte *"izquierda del cerebro"*, la cual se concentra en el análisis de la información en forma metódica y en el desarrollo de procedimientos. El proceso intuitivo con frecuencia permite detectar oportunidades que no son visibles a simple vista y saber si son correctas sin el uso de la razón y el análisis.

La forma en la cual las mujeres empresarias toman decisiones es normalmente tomando en cuenta ambas partes del cerebro. Esto permite el uso de la creatividad y del proceso analítico, característica que es necesaria para el manejo de una empresa, especialmente en situaciones inciertas.

Las mujeres empresarias tienden a reflexionar sobre sus decisiones y sopesar las opciones y los resultados antes de actuar. Además, las mujeres no dudan en reunir información de asesores en

negocios y socios. La ventaja aquí es el compartir el conocimiento que es obtenido mediante relaciones interpersonales y contactos.

Las mujeres empresarias describen sus negocios en términos familiares y ven sus relaciones de negocios como una red de contactos. Este *"toque personal"* es lo que con frecuencia motiva a la productividad de los empleados. Sin embargo, el punto débil es que ellas carecen de políticas y procedimientos que estén claramente establecidos.

Las mujeres tienen la habilidad de balancear diferentes tareas y prioridades. En los negocios, para cualquiera, la habilidad de ser flexible y adaptable es una ventaja clara en la actualidad, cuando se espera que todos desempeñen múltiples tareas.

Las mujeres empresarias tienden a encontrar satisfacción y éxito estableciendo relaciones con los clientes y empleados, teniendo control de su propio destino y haciendo algo que consideran valioso. Los empresarios pasan la mayor parte de sus vidas en sus trabajos; si su trabajo y sus valores personales no están en armonía, tarde o temprano entrarán en conflicto. Las mujeres empresarias han usado este conflicto interno como motivación para crear el estilo de vida que ellas desean.

Las empresarias en general son más parecidas unas a otras que la población trabajadora en general. Comparadas con el general de la población, las empresarias y los empresarios tienden a ser más lógicos y analíticos en la forma que toman decisiones, sin tomar en consideración si son hombres o mujeres.

Por último, un estudio realizado por la Universidad Argentina de la Empresa (UADE), respecto a las mujeres en el management en la Argentina concluye que:

"a- Existe un estilo gerencial femenino que se caracteriza por una particular modalidad de utilización del poder y del desempeño del rol directivo: saber escuchar, ser comunicativas, humanizar los lazos laborales, saber distribuir el tiempo entre la familia y el trabajo, son cualidades que antes eran femeninas, pero que actualmente están implementando los gerentes.

b- Las mujeres managers adoptan conductas compensatorias que contrarrestan la imagen que ellas piensan que los demás tienen de ellas. Por ejemplo, son más autoexigentes cuando se suponen juzgadas por una menor dedicación horaria al trabajo (independientemente del cumplimiento de los objetivos) o muestran signos de autoritarismo cuando presuponen son consideradas "débiles".

c- Desde la perspectiva femenina, el hombre toma el poder "más naturalmente", dado que estaría más acostumbrado a ejercerlo. Mientras tanto, ambos sexos coinciden en considerar que la mujer utiliza su poder "sutilmente".

d- Con respecto al conocido "techo de cristal" (o límite invisible que tienen las mujeres para crecer en una empresa) el estudio destaca dos principales características: la brecha (amplia) salarial entre ambos sexos y la escasa promoción de mujeres a cargos de primera línea."

Independientemente de algunas opiniones encontradas, la *"irresistible Fuerza F"* es un hecho, y el mundo empresarial femenino se agranda y posiciona día a día, lo cual lleva a que se lo deba conocer y tener en cuenta seriamente tanto como tomadoras de importantes decisiones empresariales como así