



Consultores en Administración
C.E.B.M. y Asociados S.C.P

La Mujer Ejecutiva

Retos y Logros de la Mujer en el siglo XXI

Fecha: 4 Mayo 2005
Editado por: Leobardo Cortes Manica

La Mujer Ejecutiva: Análisis Situacional

Muchas mujeres se esfuerzan como pocos hombres dentro de las empresas, demuestran que la diferencia no es de capacidades o competencias y casi siempre consiguen los puestos directivos que se proponen. Sin embargo, una vez en la cima, voltean y se dan cuenta que han dejado a su familia, ejercicio, vida social y relaciones personales por el trabajo.

¿Cuántos de nosotros no hemos visto a últimas fechas este tipo de comportamiento en las mujeres que trabajan en puestos administrativos? Según un estudio de la revista *Expansión*, la participación femenina en la fuerza laboral se ha incrementado en los últimos años hasta alcanzar un 30% del total nacional. A pesar de ser una cifra bastante alta, la presencia y movilidad de las mujeres en los niveles superiores de la pirámide organizacional disminuye ya que sólo ocupan el 5.4% de los puestos de gerencia media para arriba. Es por esto que las mujeres que logran figurar, son aquellas que han sacrificado muchas cosas personales para posicionarse en puestos admirados y en cierto modo, causantes de envidia tanto por hombres como mujeres.

El Secreto de la Mujer Ejecutiva

La mujer ejecutiva tiene la fórmula para ser altamente efectiva en el trabajo. A través de una capacitación permanente logra los puestos de más alto nivel en las empresas, a decir también de su participación en la toma de decisiones importantes y desarrollan una capacidad de trabajo altamente eficiente que en muchos casos sirve de modelo para el sucesor que ocupará ese mismo puesto.

Varias investigadoras de nuestro país se han dado a la tarea de analizar a la mujer ejecutiva. Las opiniones concuerdan en un sentido: “En dos décadas, la condición de la mujer ha cambiado porque ellas mismas han inducido el cambio aunque también se debe a transformaciones que están mucho más allá de su control”. Un dato muy importante que ha permitido a la mujer formar parte activa de las empresas es la

reducción a tres hijos en el promedio de cada hogar mexicano de los siete que se tenían en 1970. Con el ritmo actual y las actividades diarias, es imposible para una mujer ejecutiva educar, mantener, atender y crecer a su familia. El tiempo que antes dedicaban a dedicarse al hogar ahora lo dedican a seguir estudiando y trabajar. Incluso, en las universidades es posible observar un incremento del 30% al 45% de las mujeres inscritas en carreras de licenciatura.

Ahora, las mujeres conquistan puestos que antes se pensaban “inhóspitos” para ellas. Ingenieras de Producción, Jefas de Finanzas, Directoras de Operaciones, Residentes de Obra son algunos de los puestos que han logrado cruzar las fronteras del género. Sin embargo, las áreas donde existen la mayor cantidad de mujeres son las administrativas, mercadotecnia, ventas y relaciones públicas.

Esta nueva vertiente tiene su base en dos puntos fundamentales

1. Los jefes o directivos jóvenes (a diferencia de los viejos) no les importa colaborar con un hombre o mujer en un puesto alto. Para ellos, el objetivo es ser competitivos.
2. El puesto de secretaria se ha vuelto obsoleto en las mujeres por lo cual las mujeres tienen aspiraciones cada vez mayores en las empresas que laboran.

Los Inicios de la Revolución

Al igual que la mayoría de los hombres, las mujeres ejecutivas empezaron a trabajar en puestos de auxiliares o asistentes antes de graduarse de la universidad. La diferencia radical que muchos directivos comparten consiste es que a los hombres se les ve como una oportunidad de capacitación y crecimiento dentro de la empresa mientras que a las mujeres se les considera que su participación culminará con el matrimonio o con el embarazo.



Consultores en Administración **C.E.B.M. y Asociados S.C.P**

Es en este punto de su vida donde las mujeres tienen el primer reto de su vida laboral: demostrar que pueden ser mucho más que esposas o madres y poder llevar una jornada de trabajo tanto en la oficina como en el hogar cumpliendo con todas las obligaciones requeridas. La mujer ejecutiva ha tenido que convertirse poco a poco en una buena administradora de su tiempo y no se preocupa de un movimiento social como el feminismo dado que su preparación profesional está más orientada a la igualdad entre hombres y mujeres, al menos dentro de la escuela. Sin embargo, en el trabajo, la desconfianza de su capacidad la obliga a capacitarse de manera constante y trabajar más horas que sus compañeros, aceptar todos los compromisos adicionales de trabajo así como en muchos casos, trabajar por un sueldo muy inferior realizando las mismas actividades que otras personas.

¿Cómo Trabajan las Mujeres?

Algunas mujeres utilizan sus habilidades naturales para convencer a sus jefes superiores sobre la posibilidad que la empresa las apoye en permitirles salir temprano para ir a buscar a los niños a la escuela, llevarse trabajo a la casa, atender a su familia; incluso llegan a crear toda una conciencia en el trabajo sobre la importancia de tener una vida social con el fin de aportar un mayor rendimiento en el trabajo.

En algunos casos, estas habilidades no son suficientes por lo cual la mujer ejecutiva recurre a un familiar para organizar sus actividades familiares. De igual manera, si sus ingresos lo permiten, contratan a personal de servicio para apoyarlas en dichas tareas. Este recurso siempre resulta más caro pero les ofrece una tranquilidad para continuar con sus labores dentro de la organización.

Una escritora –Nancy Chodoroy- escribió hace casi veinte años que las mujeres ejecutivas buscan mucho más la relación con otras personas antes que alcanzar el poder. Dicha teoría apoya que el estilo de la mujer ejecutiva es más horizontal y colaborativa. En pocas palabras, a la mujer ejecutiva no le importa compartir los éxitos de sus logros sino mantener una relación sana con sus compañeros de trabajo.

La Identidad y el Liderazgo de la Mujer Ejecutiva

Muchas mujeres ejecutivas que han escalado a la cúspide de ciertas empresas han decidido dejar a un lado su femineidad y asemejarse cada vez más a sus colegas hombres, incluyendo la forma de vestir, la forma de hablar, las costumbres e incluso hasta el lenguaje corporal y verbal. Sin embargo, muchas de estas mujeres no han alcanzado el éxito sino que han perdido su propia identidad.

En varios casos, la pérdida de la femineidad de las mujeres se da por la falta de ejemplos femeninos exitosos a imitar. En el caso de los hombres es más fácil seguir la trayectoria de un Bill Gates, Henry Ford o Jack Welch, pero en las mujeres aún no existen tantas mujeres ejemplares a seguir que puedan ser objeto de veneración, por ello la mujer ejecutiva toma a estos modelos masculinos y trata de imitarlos hasta donde su género lo permita. La diferencia radical entre hombres y mujeres no consiste en la capacidad sino el estilo de liderazgo. Trabajar con una actitud ficticia es lo que hace que la mujer ejecutiva sea menos exitosa.

Un estudio realizado la consultora HayGroup informa que las ejecutivas con mayor éxito son las que conservan su eje femenino y trabajan con él a su manera, lo cual les permite crear un ambiente de trabajo más serio, respetado y tener un desempeño superior. Asimismo, este estudio demuestra que el éxito de la mujer ejecutiva no depende en imitar a los hombres sino en marcar las diferencias y capitalizar la capacidad de poder dar soluciones efectivas.

En este rubro, las mujeres tienen un punto a su favor. El “sexto sentido” les ofrece una atención y sensibilidad especiales para detectar actitudes a través de la comunicación no verbal como son los movimientos, expresiones y ambientes. Esta intuición femenina es un arma importante en el proceso de toma de decisiones empresariales.



Consultores en Administración **C.E.B.M. y Asociados S.C.P**

El estudio concluye con la siguiente frase: “Los mejores líderes, hombres o mujeres, no utilizan el estilo de liderazgo que es más cómodo (o común) sino el estilo que mejor se acopla a la situación y a la persona a la que se está dirigiendo.”

Conclusión

No son pocas las mujeres que reconocen que sus logros profesionales han tenido un alto costo personal, lo cual puede resumirse en divorcios, soltería, relaciones conyugales distantes, matrimonios después de terminada la edad fértil, relaciones amorosas efímeras, parejas insatisfechas, y todavía una larga lista de efectos secundarios.

Para ello, la mujer ejecutiva debe conjugar su vida personal como profesional con una pareja que comparta su proyecto de vida. La falta de esta pareja conducirá seguramente a un efecto la lista mencionada anteriormente. Antes de finalizar, un dato que puede sorprenderles: entre 1991 y 1992, las mujeres que sufrían este tipo de consecuencias era del 49.4%

Mientras que a los hombres no les implica ningún esfuerzo excepcional conjugar su vida laboral y familiar, puesto que la sociedad ha establecido gran parte de sus convenciones conforme a ello, para las mujeres esos dos ámbitos suelen ser excluyentes por las exigencias que cada uno le hace. Ni las empresas ni la familia ni la sociedad han hecho ningún cambio importante en función de las nuevas aspiraciones profesionales de la mujer.

A pesar de ello, son dignos de elogio los altos niveles que han alcanzado las mujeres tanto en empresas nacionales como internacionales. HP, Grupo Modelo son algunos ejemplos de empresas dirigidas por mujeres. Conforme pasen los años, veremos más rostros femeninos en las juntas de consejo directivo y en los periódicos de alta circulación en el país.



Consultores en Administración
C.E.B.M. y Asociados S.C.P

Sobre CEBM y Asociados SCP

CEBM y Asociados SCP es una empresa dedicada a ofrecer servicios especializados en áreas como son capacitación centrada en la persona, consultoría integral, administración del capital intelectual, selección efectiva de personal, desarrollo de nuevos negocios, asesoría para el diseño educativo y optimización de tecnologías de información.

Creemos firmemente que las personas y sus habilidades son el motor de toda estrategia de negocios por ello es indispensable la participación conjunta para contribuir de manera sustancial en la productividad, rentabilidad y competitividad de la organización. Es por ello que nuestra misión está orientada a satisfacer con calidad las necesidades de su empresa.

En CEBM y Asociados contamos con veinte años de experiencia en nuestro ramo y tenemos el firme propósito de servir a las empresas, instituciones y asociaciones apoyándolas en la mejora continua empleando tecnología de punta con un equipo de profesionales altamente capacitados.

Llámanos, escríbenos o visita nuestra página en Internet para obtener mayor información de nuestros servicios. Estamos a tus órdenes para atender tus necesidades.

CEBM Y ASOCIADOS SCP

Calle 15 # 189ª x 16

Col. García Ginerés

Mérida, Yucatán 97070



+52 (999) 9251829



+52 (999) 9203426



info@cebm.com.mx