



Martes 26 de Febrero de 2008

Los 2 estilos de ser ejecutiva

Las une el hecho de que ambas están inmersas en un mundo aún dominado por los hombres.

El Harvard Business Review, en su artículo Management Women ("Mujeres gerentes"), señala que, a grandes rasgos, hay dos tipos de ejecutivas: las que privilegian su carrera por sobre su vida personal, y aquéllas que buscan balancear de manera equilibrada su carrera con su mundo familiar. Sin embargo, también señala que ambos tipos de ejecutivas se enfrentan con problemas a la hora de lograr sus objetivos. "Las mujeres que compiten como hombres son consideradas poco femeninas. Las que están pendientes de su familia se consideran poco comprometidas con sus empresas. Aún así, ambas son muy necesarias", señala el artículo de Felice N. Schwartz.

En Chile, según especialistas en el tema de los altos ejecutivos, la realidad no es tan lejana a la que se puede ver en Estados Unidos, aun cuando en nuestro país el número de mujeres ocupando altos cargos es reducido. Según Rose Marie Blanc, sicóloga laboral de la Universidad Católica, dentro de las 50 empresas más grandes del país sólo un 3% de los cargos directivos son ocupados por mujeres. Así, hay un 2% de mujeres ocupando presidencias, un 4% en gerencias generales y un 10% en gerencias de áreas. Frente a esta realidad, la socióloga del INE, Verónica Oxman, señala que "en la mayoría de los casos, las ejecutivas que han logrado consolidarse han tenido que sacrificar mucho".

Pero, ¿cómo son estas ejecutivas "competitivas" y "conciliadoras"? ¿Y a quiénes prefieren las empresas a la hora de contratar?

LAS CONCILIADORAS: "Mujer más satisfecha, mujer más productiva"

Balancear la vida familiar y la carrera es la consigna de este tipo de ejecutivas y, en esta tarea, muchas veces son capaces de sacrificar sus ambiciones profesionales en pos del tiempo que les dedican a sus familias. Son mujeres que buscan la flexibilidad laboral o que si tienen que trabajar tiempo completo no están dispuestas a hacerlo hasta altas horas de la noche. Sin embargo, a vista de sus pares en la empresa, esta manera de ser significaría que no están lo suficientemente comprometidas con la compañía. Además, corren un gran riesgo

laboral, ya que, como señala la socióloga del INE, Verónica Oxman, especialista en temas de mujer y vida laboral, "pierden posicionamiento dentro de la empresa; no tienen las mismas oportunidades de promoción y de estar donde se toman las decisiones". **Ornella Bono, head hunter y socia de Humanitas Chile**, añade que generalmente sus carreras son más lentas, pero que son ellas mismas quienes no están dispuestas a tomar cargos que les signifiquen arriesgar su equilibrio con la familia: "Si llega a una empresa muy competitiva, sola optará por cargos donde pueda conciliar", señala.

Dado este doble rol que asumen, "son mujeres que viven en una tensión mayor al tratar de equilibrar todos los mundos de forma equitativa, están más estresadas, consultan más y se sienten angustiadas", sentencia la sicóloga laboral de Seminarium, Rose Marie Blanc.

Este estado de estrés, explica la sicóloga, se debe a que la responsabilidad familiar aún cae mayoritariamente en la mujer. Pero es ella misma quien puede revertir esta situación, ya que muchas veces no delega responsabilidades en el marido. "No quieren soltar las riendas de la casa y, por ejemplo, no dejan que los hombres vayan al supermercado, porque hacen compras innecesarias. Tampoco les dan la posibilidad de cuidar a los niños, porque son muy blandos o estrictos. Siempre hay excusas".

Para Leslie Cooper, socia de HK Human Capital Head Hunters, muchas "conciliadoras" sufren también otro tipo de desgaste: "Las características asociadas a estas mujeres son la sensibilidad, la intuición, son apoyadoras, comunicadoras. Pero estas características 'conciliadoras' van asociadas a un tremendo desgaste, al tener que poner de acuerdo muchos puntos de vista antes de tomar una decisión, lo que provoca a veces, que las decisiones se demoren mucho y eso pueda ser perjudicial para las empresas". Además, señala que "por cómo ha sido socializada la mujer, tiende a decir las cosas con mucho más cuidado, por lo que a veces no logra transmitir adecuadamente sus puntos de vista. Esto le resta la fuerza necesaria para surgir. Busca hacer las cosas en un ambiente armónico, no creando conflictos, y en el mundo empresarial a veces necesitas generar conflictos para avanzar".

Sin embargo, a pesar del gran costo emocional que muchas veces pagan, la satisfacción de poder desarrollar sus potencialidades de madre y profesional, es la gran fortaleza de este tipo de ejecutivas, tal como lo argumenta Verónica Oxman: "Tienen una mejor calidad de vida, en el sentido de que es una vida más integrada y ellas, como personas, son más armónicas y balanceadas". Esto tiene directa relación con su desempeño laboral, ya que en la medida en que puedan complementar sus dos tareas, su ejercicio como ejecutivas será más óptimo, tal como lo analiza Rose Marie Blanc: "Mujer más satisfecha, mujer más productiva". Leslie Cooper añade: "Entre sus fortalezas también está el que son consideradas más leales con sus compañías, por el hecho de que buscan estabilidad para lograr conciliar los dos mundos en que se mueven".

LAS COMPETITIVAS: "Con hambre por conseguir metas"

La carrera es su prioridad. Para este tipo de ejecutivas, todo puede esperar por que su desarrollo profesional no tenga límites. Reconocen en ellas mismas un gran talento y amplias capacidades que deciden poner por completo al servicio de la compañía y, en este camino, perciben que es incompatible esta opción de vida con el desarrollo de una familia.

Esta elección personal es su principal fortaleza, ya que, como señala Verónica Oxman: "Ellas deciden muchas veces no tener una familia, por ejemplo, y dedicarse a algo que las apasiona mucho". Así, buscan perfeccionarse permanentemente, lo que trae como consecuencia directa el tener más posibilidades de desarrollo, incluso fuera del país. Eso les abre, además, el camino hacia altos cargos a nivel internacional, ya que no tienen nada que las aferre a un territorio.

Sin embargo, a pesar de todo, muchas veces encuentran grandes obstáculos dentro de su misma empresa, al toparse con ejecutivos que no logran mirarlas como pares. "Los hombres, dentro del ámbito del trabajo, no han cambiado y siguen con la visión de que las mujeres son inferiores", argumenta Verónica Oxman. Frente a este panorama, muchas veces ellas optan por tomar un modelo masculinizado de desempeño en sus puestos. Según señala Rose Marie Blanc, "hay mujeres que quieren parecer hombres, en la manera de conversar y en la agresividad e, incluso, en la manera de vestirse". Agrega que por esta vía están renunciando a atributos femeninos, como la flexibilidad, la capacidad de trabajo en equipo y el liderazgo, que en las mujeres suele darse con más naturalidad, y que son un inmenso aporte a los cargos ejecutivos en las organizaciones.

Leslie Cooper añade que, "al asumir formas de actuar que no les son naturales, toman características que no son agradables para una empresa. Y en los tiempos que corren, en que cada día más se privilegia la inteligencia emocional, la mujer debería tener una ventaja competitiva muy grande sin tener que actuar de esta manera". Por eso es que esta ejecutiva –según Cooper– también debe luchar contra el hecho de que "si una mujer plantea sus puntos de vista con la fuerza y la pasión con que lo hacen los hombres, normalmente será vista como agresiva, como alguien que pasa a llevar". Por otro lado, señala que estas ejecutivas toman decisiones más rápidas, lo que en ciertos cargos es muy valorado. Y que las "competitivas" implican un desafío para las empresas, en el sentido de que para mantenerlas deben estar ofreciéndoles nuevos retos; de otra manera, ella puede buscarlos en otro lugar.

Para Rose Marie Blanc, la principal falencia de estas ejecutivas está en su salud mental. "Hay momentos en que se requiere disfrutar de la familia y, en muchas oportunidades, estas mujeres llevan una existencia muy solitaria, lo que a la larga, genera insatisfacciones emocionales".

Ornella Bono añade que la vida familiar de estas mujeres suele pasar por grandes crisis, ya que, al llevar una vida enfocada en la carrera, "han sacrificado sus matrimonios y han descuidado un poco a los hijos". En el futuro esto puede fundar en ellas un cuestionamiento por no haberse dedicado lo suficiente a su pareja e hijos, o por no haber sido madres. Sin embargo, Verónica Oxman señala que "cuando se hace una opción de esa naturaleza, se opta por una vida distinta, de más autonomía y en ella el poder ocupa un lugar muy importante". En este sentido, las satisfacciones de las ejecutivas competitivas son de otro nivel y pueden llegar a ser equivalentes a formar una familia.

¿Qué pasa en las empresas?

Un perfil para cada cargo: Ornella Bono señala que cuando las empresas solicitan ejecutivas, es el cargo el que define el perfil de la profesional. Quienes se desempeñan más competitivamente son más aptas para ocuparse de las secciones de marketing, de áreas comerciales y de desarrollo de negocios, mientras que las conciliadoras se encuentran más en jefaturas de recursos humanos y en administración y finanzas.

Siguen los prejuicios: El panorama en las empresas chilenas sigue siendo hostil para el desarrollo de las ejecutivas. Rose Marie Blanc señala: "Nos llegan requerimientos para cargos ejecutivos donde se señala expresamente que no sean mujeres y menos que estén en edad fértil. Siguen habiendo muchos prejuicios. Se piensa, por ejemplo, que no son capaces de soportar la presión, que no son arriesgadas comercialmente y que no son firmes en la organización".

Las multinacionales se rigidizan: No solamente las empresas chilenas descuidan el desarrollo y fortalecimiento de sus ejecutivas. La socióloga Verónica Oxman sentencia que algunas multinacionales, que en sus países se caracterizan por tener excelentes tratados en términos de género, olvidan esos preceptos cuando se instalan en Chile. Argumenta que "las empresas extranjeras en sus países tienen mejores políticas de equidad de género y de igualdad de oportunidades para el ascenso, pero cuando llegan acá, como no hay una legislación que se los exija, no las aplican".

Se espera un cambio a futuro: Leslie Cooper señala que "para una empresa sigue siendo mucho más caro invertir en una mujer que en un hombre. Por eso si un hombre, a la hora de contratar, se encuentra con una mujer que está abocada a conciliar los dos mundos, se asusta. Por el contrario, si ve a una mujer competitiva no se asusta tanto. Por eso las "competitivas" hacen carrera más rápido", señala. Las head hunters aseguran que este escenario adiverso debiera ir cambiando, junto con las nuevas generaciones de ejecutivas. Aunque algunas de éstas señalan de entrada que no van a tener hijos en pos de su desarrollo profesional, la mayoría cuenta con un marido que está asumiendo un rol mucho más activo en la casa, que entiende y apoya el hecho de que su mujer se quiera desarrollar. Estas nuevas ejecutivas debieran no tener que elegir entre ser "competitivas" o "conciliadoras". Verónica Oxman, socióloga.

Fuente: Revista Ya de El Mercurio, 26 de febrero de 2008