

Dirigen 12 de las más  
Importantes del Mundo

# Mayor Presencia Femenina en las Grandes Empresas

## Estudiosos destacan estas cualidades para una inclusión laboral mayor:

- Innegable liderazgo empresarial
- Son el principal poder del mercado
- Tienen mayor inclinación a la comunicación, trabajo en equipo y delegación
- Deben integrar el planeamiento y la dirección corporativa

La participación laboral de las mujeres en las empresas en el mundo se ha incrementado en las últimas seis décadas, debido, por un lado, a los diversos niveles educativos que han alcanzado y por otro, a las metas que cada una se ha trazado. Así, en la actualidad desempeñan responsabilidades que antes solo estaban reservadas para los hombres, lo que refleja un cambio significativo en materia ocupacional.

Esta nueva situación revela que la empresa está incorporando una mentalidad más inclusiva, la cual va de acuerdo a los estándares mundiales. Asimismo, los patrones actuales enfatizan las habilidades interpersonales de las mujeres que cada día se hacen más irrefutables, como se constata en el ranking de las 500 empresas más importantes del mundo, elaborado por la revista estadounidense *Fortune 500*. Esta publicación en su edición del 26 de julio del 2010 dice que 12 de estas corporaciones lo dirigen damas.

Esa creciente participación femenina busca un equilibrio entre dos estilos de liderazgo en la dirección de los negocios, más allá de propiciar una competición entre géneros, según lo reconoce C. Franco en su trabajo *Las empresas se están volviendo cada vez más femeninas*, publicado en *Estrategia & Negocios*, en el que cita a McCrimmon.

Pero, a juicio de C. León en *Gestión empresarial para agromercados* todavía la participación femenina en puestos de alta dirección y otros cargos de responsabilidad es baja comparada con la de sus pares varones. Ello, pese a que ahora ellas exhiben mejores niveles de educación que hace tres décadas y desempeñan más puestos de trabajo en el mundo que en ninguna época anterior.

Actualmente, las mujeres constituyen más del 40% de la mano de obra mundial. No obstante, su presencia global en puestos directivos pocas veces supera el 20%, bajando hasta el 2% o 3% en las más grandes empresas y organizaciones, como refiere un informe de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– del 2011, citado

por L. Wirth en su investigación titulada *La Mujeres en la actividad empresarial y en puestos de dirección en América Latina* el año 2012.

Así, en Colombia, el porcentaje de mujeres que ocupan los cargos directivos de las empresas, de acuerdo a los resultados de la Encuesta Empresarial del Banco Mundial del 2011, es de 12.1%, porcentaje que no supera la media mundial, que es 18.3%. Dicho estudio es citado por Wirth.

En el Perú, según la misma fuente, el porcentaje de damas en puestos de alta dirección llega al 14.1%, precisa Wirth.

Las estadísticas, sin embargo, cambiaron el 2012: *International Business Report* explica que el porcentaje de damas en los cargos de dirección empresarial se empinó al 21%, siendo la media latinoamericana mayor con 22%.

En el caso del Perú ese porcentaje llegó a 27 puntos, similar al de Brasil, la mayor economía de la región, puntualiza *Grant Thornton International. IBR del 2012*.

La presencia del llamado sexo débil en el mundo empresarial es expuesta en forma amplia y documentada en el libro titulado *Mujeres Ejecutivas en Grandes Empresas*, de la autora de esta nota. Esa obra es producto de una investigación realizada en el Perú y en Colombia “con el objetivo de descubrir y explicar los factores que influyen para que la mujer llegue a participar en puestos directivos en las empresas”.

El estudio se basa en entrevistas a ejecutivas en el sector empresarial de los dos países, realiza indagaciones específicas sobre sus características personales y sociales, sus motivaciones, sus funciones en las empresas, y cómo es que su participación influye directamente en la actividad económica de sus países. Paralelamente, analiza el rol de los pares varones con el propósito de hacer un análisis comparativo entre los estilos de liderazgo, así como los logros que han alcanzado gracias a esas diferencias.

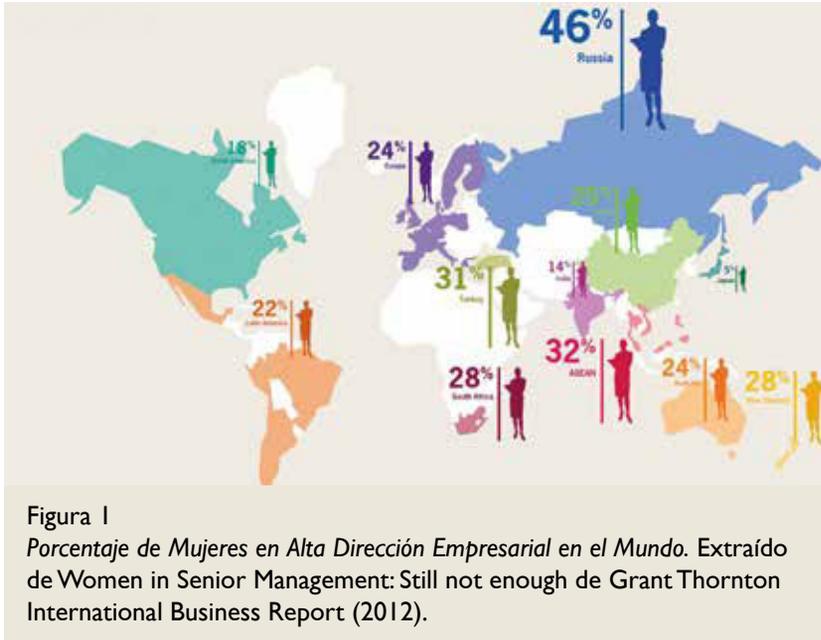


Tabla 1. Ranking de Países con Equidad de Género en Cargos de Dirección Empresarial\* dentro del Sector Privado

País	Porcentaje
Colombia	29
México	25
Argentina	20
Ecuador	20
Perú	17
Brasil	16
Venezuela	14

El libro, que forma parte de las actividades realizadas por el Centro de la Mujer de CENTRUM Católica, apunta a “romper los parámetros culturales” que detienen el avance equilibrado y complementario de ambos géneros. También, presenta las experiencias de las mujeres que pudieron abrirse paso en el campo laboral y aspira a lograr el efecto multiplicador de esos esfuerzos en la población, pues se requiere la colaboración del hombre para hacer realidad una dirección más competitiva y exitosa.

En resumen, esa publicación pone a su alcance un diagnóstico que no solo nos acerca a un tema apasionante sino también para ver qué podemos (y debemos) hacer para una mayor integración del género femenino en el alto mundo empresarial. Analiza tópicos como el Contexto Empresarial (La Problemática de la Mujer Ejecutiva, Limitaciones, Delimitaciones, etc.), La Mujer en la Gran Empresa (En el Mundo, en Latinoamérica, etc.), El Rol de las Mujeres en la Gran Empresa en el Perú y en Colombia, entre otros.

**Razones que Sustentan la Importancia de la Investigación:**

- Es innegable que el liderazgo femenino empresarial toma cada vez más fuerza en el campo laboral y al interior de las organizaciones, lo cual abre nuevas posibilidades de desarrollo a la mujer en general. Según Goleman (2000), la mujer lidera “de forma visionaria, democrática y carismática, estilo que causa mayor impacto positivo sobre las organizaciones, frente a los autoritarios y coercitivos”. Es más: Tom Peters, autor de *En busca de la excelencia*, aconseja a los hombres estudiar el estilo de dirección de las damas, como

mecanismo para ser exitosos.

- En Latinoamérica y el Caribe, el porcentaje de mujeres que son empleadoras o trabajadoras independientes está entre un 25% y un 35% (Weeks J. y Seiler D., 2001). Tom Peters (2002) subraya que “las mujeres no solo deben ocupar puestos directivos en pro de la igualdad de derechos, sino por motivos de rentabilidad empresarial; ya que sus habilidades innatas, reconocidas como el talento femenino, superan las de los hombres en una amplia gama de capacidades, indispensables para tener éxito en la economía actual”. Añade que ellas también son el principal poder del mercado, porque controlan gran parte de las compras que realizan las empresas y las familias.
- Según Peters (2002), “las mujeres están mejor preparadas que los hombres para el nuevo mercado, porque son más conscientes de la importancia del diseño –un factor clave para todas las empresas que producen bienes y servicios–, al igual que el *branding*, las cuales son las herramientas actuales más fuertes en la diferenciación empresarial. (...) Tienen mayor inclinación hacia la comunicación, el trabajo en equipo y la delegación de responsabilidades, características de las nuevas empresas de éxito”.
- Existen pocos estudios sobre el rol de las damas en cargos directivos de alto nivel en Latinoamérica. “Ello representa un problema para entender la relevancia que tiene el hecho de que el género femenino integre la planeación y dirección corporativa y a su vez, dificulta el diseño de programas y políticas de apoyo que motiven su vinculación y/o crecimiento dentro de las grandes empresas”.