

Uno de Cada Cinco Puestos Gerenciales Es Ocupado por una Mujer

Paso a paso, más mujeres acceden al mercado laboral de la alta dirección, monopolizado por los hombres, a quienes se les hace más fácil obtener estos puestos.



¿Cómo Lograr la Participación de más Mujeres en la Alta Dirección?

- Con una buena estrategia empresarial, que fije sus ojos en los talentos femeninos que tiene y genere estrategias que permitan retenerlos, siendo flexibles y prestando atención al aspecto familiar.
- Con diversidad para una mayor efectividad, formando gente agresiva, pero también sensible para tratar con los clientes, con estilos variados y combinación de cualidades masculinas y femeninas en la alta dirección, lo cual enriquecerá la discusión sobre el crecimiento y desarrollo de la empresa.
- Con formación y capacitación de líderes en los puestos más altos (hombres y mujeres), en los que prime el trabajo en equipo, encaminado al logro de objetivos comunes para el éxito de la empresa.
- Con la promoción y reconocimiento público y masivo dentro de la empresa de las mujeres en la alta dirección, que sirvan de ejemplo e incentiven a más mujeres a seguir trabajando en busca del liderazgo y éxito personal.
- Con las prácticas de *mentoring* (que un ejecutivo de la alta dirección "apadrine" a una empleada, fomentando su proyección corporativa) o *coaching* (un consejero personal que asesore a la ejecutiva durante un determinado tiempo sobre su desarrollo en la empresa), que ayudan a las mujeres, muchas veces desanimadas por la falta de confianza en su carrera profesional o por los sacrificios que creen que asumirán, a saber qué pueden hacer en esa empresa y hasta dónde.

Se ha preguntado qué habría pasado si desde el principio de los tiempos tanto las mujeres como los hombres hubieran tenido las mismas oportunidades de desarrollo?

Es sabido y reconocido que las mujeres estuvieron postergadas y relegadas a un segundo y hasta tercer plano por siglos; sin embargo, hoy en día esta tendencia se va revirtiendo, y la perseverancia, organización y planificación de las mujeres las está llevando a alcanzar un mayor éxito y liderar grandes empresas y compañías alrededor del mundo.

Hoy en día, uno de cada cinco puestos gerenciales viene siendo ocupado por una mujer a nivel mundial, y aunque esta cifra todavía es bastante baja, se están haciendo esfuerzos en muchos países para dar leyes que permitan a más mujeres acceder en igualdad de condiciones a puestos gerenciales si su talento y capacidad lo permiten.

Bayer se ha ganado un merecido reconocimiento de la revista Working Mothers (primer lugar en la lista de las "100 mejores empresas para madres trabajadoras" en EE. UU.) por adoptar medidas que contribuyen al éxito profesional de las mujeres de su empresa.

Un informe del International Business Report (IBR) 2011 de la consultora Grant Thornton señala que, en América Latina, Chile es el país con más mujeres en puestos directivos, con 25%. Luego está Brasil, con 24%; México, con 19%; y Argentina, con 18%. En el caso de Chile y Argentina hubo un incremento de 1% respecto al nivel de 2009, mientras que en Brasil y México se registraron bajas de 5% y 12%, respectivamente.

Asia y el Pacífico (sin Japón) tienen los porcentajes más altos, con 27%. Tailandia tiene un 45% de mujeres en la alta dirección, mientras que Japón y Emiratos Árabes Unidos presentan el porcentaje más bajo, con 8%.

En el mundo se está entendiendo que las mujeres tienen tanto o más que ofrecer laboral y profesionalmente que los hombres. Se viene comprobando la capacidad de liderazgo, conciliación, firmeza, rectitud, lealtad e intuición que tienen las mujeres que actualmente ocupan altos cargos directivos, razón por la cual más empresas están a la caza de nuevos talentos femeninos que contribuyan grandemente a mejorar sus instituciones.

Mayor Carga

Blanca Quino, gerenta general de Kimberly-Clark Perú, dice: "Las mujeres en las gerencias son personas con talento, pero también madres, esposas y jefas de familia".

Esta también es una realidad con la que las mujeres tienen que lidiar, lo que hace que muchas veces ellas eviten ocupar altos cargos directivos, al saber que ello implicará, hasta cierto punto, el "abandono" familiar.

Y es que todavía muchas empresas no han encontrado la forma de conciliar la vida profesional con la familiar en el caso de sus trabajadoras femeninas. Al contrario, muchos empleadores consideran que las mujeres, contrariamente a los hombres, no podrán consagrar toda su energía y su tiempo al trabajo, debido a sus

responsabilidades familiares. Todavía existe el prejuicio de que la mujer se compromete menos con su trabajo, sobre todo si está casada y tiene hijos.

Para Mariela García, gerenta general de Ferreyros, los retos que asumen las mujeres en cargos directivos son grandes y exigen mucho de parte de ellas: "Para una mujer que es madre es importante que se sienta bien con lo que hace, porque hay muchos sacrificios".

Con todo, se están dando pequeños pasos para lograr que más empresas puedan conciliar exitosamente la vida profesional con la familiar, en el caso de las mujeres trabajadoras, ejecutivas o líderes, ya que todas ansían que se logre esta integración, que podría permitir que más mujeres destaquen en los años siguientes, pese al escepticismo de la mayoría, que considera que en diez años se habrá avanzado, pero aún quedará mucho por hacer para alcanzar la igualdad real en el ámbito laboral.

Casos Exitosos

Por ejemplo, una empresa que viene trabajando a favor de las mujeres es

la firma Bayer, que se ha ganado un merecido reconocimiento de la revista *Working Mothers* (primer lugar en la lista de las "100 mejores empresas para madres trabajadoras" en EE. UU.), por adoptar medidas que contribuyen al éxito profesional de las mujeres de su empresa. Esto lo logra fomentando los empleos compartidos, el cuidado de los hijos, el teletrabajo, la presencia de mujeres en puestos directivos y los horarios flexibles, orientada a compaginar eficazmente la vida familiar, personal y laboral. Más aún, con estos programas logran atraer el talento de muchas mujeres, al margen de que tengan hijos o no.

Otro ejemplo lo da la firma Nestlé, que desde 2008 ha lanzado una iniciativa para mejorar el equilibrio de género, principalmente a nivel directivo. Desde la alta dirección, empezando por el CEO, están convencidos de que ese cambio permitirá incrementar la cantidad de talento directivo, enriquecerá el modelo de liderazgo y asegurará un mejor entendimiento de los consumidores, puesto que más del 80% de las personas que compran productos Nestlé son mujeres.

Es decir, se vienen haciendo esfuerzos para lograr que más mujeres puedan acceder al mercado laboral de la alta dirección, monopolizado por los hombres, a quienes se les hace más fácil acceder a estos altos puestos directivos por obvias razones.

Es posible que con los años venideros escuchemos de más mujeres ocupando altos puestos directivos en los Gobiernos (ya tenemos algunas presidentas que están dirigiendo muy bien los destinos de sus países) o empresas en el mundo.

Una muestra más de lo que estamos hablando lo da la periodista de investigación Jill Abramson, de 57 años, que será a partir de septiembre de este año la primera mujer que dirigirá el diario *The New York Times* en sus 160 años de historia, sustituyendo a Bill Keller, que dirigía esta institución desde hace ocho años.

Como vemos, ellas tienen el potencial y el talento para lograrlo, solo están haciéndolo de a pocos, paso a paso, como suelen ser las mujeres, precisas y enfocadas en sus objetivos de vida. ■

