

La Mujer Gerente

A medida que pasa el tiempo la mujer comienza a sentir la necesidad y curiosidad de salir de su hogar para formarse y luego aplicar esos conocimientos en el mercado laboral.

El proceso de globalización y los cambios a los que se está enfrentando el mundo, hacen que el rol de la mujer en la sociedad se haya modificado.

Hoy les publico un tema que para mí es bien interesante y tiene que ver con el rol de la mujer como Gerente, en mi experiencia de trato con mujeres que ocupan puestos gerenciales he llegado a una conclusión sobre las mismas que hasta el momento permanece vigente dentro de mi parecer, las mujeres gerentes son: más efectivas que los hombres en obtener resultados rápidos, son más frías y calculadoras al tomar decisiones, la mayoría en su máxima expresión son más tercas que los hombres, les gusta el poder tanto o más que un hombre, tienden a no olvidarse de las cosas, la mayoría sabe lo que quiere y como obtenerlo (saben con quién, cómo y cuándo hacer la jugada, me imagino que es por su sexto sentido). La mayoría al igual que el hombre le cuesta y creo que con más fuerza aceptar los errores, algunas son expertas en el arte de la manipulación.

Como elemento curioso algunas mujeres que son fuertes dentro de la organización tienden a hacer muy sumisas en el hogar, lo que implica que algunas todavía sufren de la desigualdad de roles entre el hombre y la mujer dentro de su vida familiar, lo que acentúa en muchos casos sus estilos de gerenciar dentro de su ambiente de trabajo. (Este fenómeno también abarca a los hombres, pero en menor cuantía).

En el acceso a los niveles gerenciales en este mercado predominantemente masculino, la mujer ha tenido que superar una serie de obstáculos como son: la conciliación de su vida privada con su trabajo; la influencia de la cultura organizacional que de ser muy rígida dificulta su ascenso; la influencia de la preparación al momento de competir por un puesto; y la cultura social, que históricamente ha asociado a los hombres a este tipo de cargos.

Lograr cumplir con el doble rol de madre y gerente no es nada fácil. Este es un conflicto entre el trabajo y la vida privada que se da en todo el mundo: más horas de trabajo implican menos horas en casa; más exigencias laborales menos compromisos con las actividades que demanda el hogar. Para llevar adelante y convivir con este ritmo es necesario el equilibrio entre los dos extremos, sino logramos esto, alguna parte se rompe y por lo general lo que sucede en la mayoría de los casos es que la falta de atención se observa primero en el hogar. Esto se debe a que las mujeres que ocupan altos cargos son mujeres que además de asumir una gran cantidad de responsabilidades están muy comprometidas con lo que hacen en la empresa y esto las lleva a descuidar en primer lugar el hogar. Si esto sucede y las cosas en casa no están bien lo más probable es que provoque malos rendimientos en el trabajo.

El no cumplimiento de las exigencias laborales puede desembocar en los típicos cuadros de estrés, y la consecuencia inmediata de esto es el ausentismo laboral.

Las mujeres gerentes tienen una clara desventaja, sobre todo si son jóvenes y tienen o pueden tener hijos. De hecho, son las propias mujeres las que limitan su desarrollo profesional, porque prefieren dedicarse a su familia. A la vez esto es sinónimo de una carga para la empresa debido que se debe cumplir con los beneficios y derechos hacia la



madre.

Desde hace ya varios años, las grandes corporaciones han comenzado a dejar de lado la visión de las mujeres como una "carga".

Todo lo contrario: la idea que comienza a prevalecer en el mundo gerencial global, es la de promover y apoyar la diversidad como fuente de ventaja competitiva. Aunque esta idea no implica necesariamente que las políticas de desarrollo se orienten exclusivamente hacia las mujeres, sí está relacionada con desechar paradigmas tradicionales que piensan en la mujer como una carga o un problema que cuesta dinero y que debe "solucionarse", con frecuencia evitando la contratación misma de mujeres.

Otros obstáculos que tienen las mujeres para acceder a cargos elevados, son las actitudes y prejuicios de sus colegas hombres, así como los factores culturales que tiene la empresa, ya que muchas pueden tener estereotipos negativos sobre las mujeres en altos cargos.

Sin embargo, en lo que respecta a la capacitación y estudios académicos, hoy en día se ven como una condición necesaria tanto para hombres como para mujeres que quieran aplicar a cargos gerenciales.

Las mujeres poseen características exclusivas de su género que aportan a la organización. Algunas de estas son: la capacidad de poder procesar varias ideas al mismo tiempo; poseen una mayor flexibilidad de adaptación a los cambios; pueden entender mejor determinadas circunstancias emocionales; se consideran más intuitivas pero realizan una toma de decisiones racional; ante situaciones conflictivas poseen más habilidades comunicacionales y de conciliación; se encuentran más predispuestas a ser interrumpidas en su trabajo y a atender a todos aquellos que las busquen; saben cómo distribuir su tiempo. Margaret Thatcher propugnó la igualdad liberal, es decir, la igualdad ante la ley, que no castiga a los que son desiguales por sus méritos y esfuerzos.