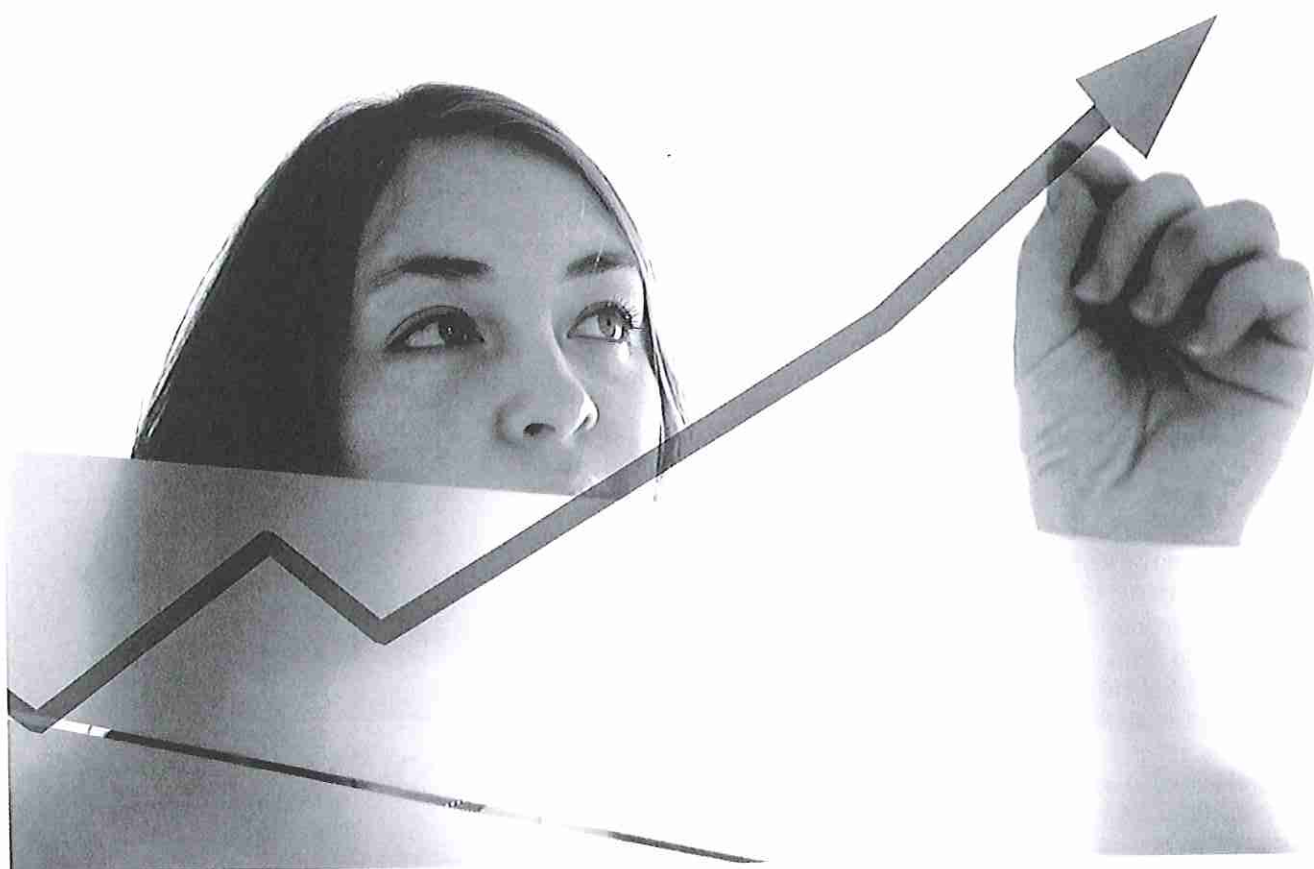




La mujer en la empresa: siete preguntas clave

Nuria Chinchilla



"Si el siglo XXI funciona, será porque la mujer tendrá una participación cada vez mayor en la organización de la sociedad, la cual se halla en un estado deplorable, está mal concebida y soporta las consecuencias de un racionalismo decadente y absurdo. Pero esta misión sólo será aceptada por la mujer si no conduce a su deshumanización, si no pierde su feminidad. Porque la mujer es el núcleo de la familia, y ésta, la base de la sociedad".

Profesor Juan Antonio Pérez López, ex decano de IESE

En este artículo se aborda el decisivo reto que afrontan las empresas en el siglo XXI: la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral. Las empresas que quieran seguir siendo competitivas en el nuevo milenio deberán fomentar una cultura basada en los sólidos valores humanos inherentes al concepto femenino del humanismo.

Daremos respuesta a siete preguntas clave acerca del creciente papel de la mujer en la organización de la sociedad.

1ª ¿Cuáles son las diferencias entre el hombre y la mujer?

Las diferencias estriban en cómo hombres y mujeres adquieren conocimiento y sienten. La preponderancia del conocimiento abstracto en los hombres y del conocimiento a partir de la experiencia en las mujeres produce dos modos contrapuestos a la hora de abordar la toma de decisiones. Los hombres son muy buenos ideando alternativas; las mujeres, estableciendo criterios o límites a la toma de decisiones.

2ª ¿Cuál será el papel de la mujer en las empresas del nuevo milenio? ¿Será un objeto desechable, una herramienta reciclable o un socio activo en el progreso de la empresa?

La mujer ha salido de la "esfera privada" y ya está presente activamente en todas las profesiones. Sin embargo, las dos esferas, la privada y la profesional, siguen manteniéndose absolutamente alejadas como dos tareas incompatibles, con graves consecuencias para el modo en que hombres y mujeres conviven y para la estructura de la sociedad en todo el mundo. Hombres y mujeres continuarán cuestionándose su identidad personal y su papel en la familia y la sociedad. El modelo de empresa que la mujer puede ayudar a implantar desde una visión verdaderamente humanista de la vida es mucho más acorde con lo que exigen los tiempos que corren.

3ª ¿Cuáles son los rasgos distintivos del estilo de gestión femenina?

Por regla general, las mujeres directivas tienden a alentar la participación y dan mucho valor a la comunicación interpersonal. En un puesto directivo, la mujer suele confiar más en la cooperación que en la competencia. Asimismo, a la mujer le gusta fomentar el trabajo en equipo entre sus compañeros y compañeras de trabajo. A diferencia de muchos hombres, las mujeres no ven la participación y la delegación como una amenaza a su autoridad, sino como una parte integral de su papel directivo.

4ª ¿Qué riesgos plantea el estilo de gestión femenina?

Mientras que el hombre tiende a sucumbir al racionalismo y sólo valora lo que puede cuantificarse, en el caso de la mujer, el riesgo suele ser rendirse al sentimentalismo que hace prevalecer el corazón sobre la cabeza. Esto puede ser peligroso tanto para la empresa como para la mujer que actúa de ese modo, pues ésta puede acabar involucrándose en exceso en los problemas personales de la gente con la que trabaja, llevárselos consigo a casa y desvelarse por ellos como si fueran los suyos propios.

5ª ¿Hay espacio para este estilo de gestión empresarial en los albores del tercer milenio?

La respuesta es un sí rotundo. Si es cierto que el coeficiente de inteligencia guió las empresas del siglo XX, cada vez es más patente que en el siglo XXI la fuerza motriz será la inteligencia emocional, junto con sus parientes intelectuales, la inteligencia práctica y la creativa. De aquí el nuevo papel destacado de la mujer en el conjunto de la sociedad.

6ª ¿No hay demasiadas excepciones como para que sea posible definir un "estilo de gestión femenina"?

Desde luego que las hay. Muchas de las mujeres que en el pasado alcanzaron puestos de responsabilidad o que ostentan actualmente dichos puestos lo han logrado emulando el estilo de gestión de las personas que las ascendieron. Por tanto, son más clones de sus predecesores que mujeres que hallan su centro de gravedad en las virtudes inconfundibles que las distinguen como mujeres.

7ª ¿Cuáles son los retos que afrontan las empresas en el nuevo siglo? ¿Representan las empresas un entorno duro y hostil en el que sólo los más fuertes y más dotados pueden sobrevivir? ¿O proporcionan un entorno agradable y acogedor en el que los seres humanos pueden aspirar a algo más que un mero sueldo?

Merece la pena dirigir nuestros esfuerzos a hacer realidad el último de estos escenarios. Como dijera Aristóteles siglos atrás, de nosotros depende la creación de una comunidad de personas que puedan desarrollarse en la familia y el trabajo. Ésa es, de manera genérica, la misión de cualquier organización humana y condición sine qua non para que las empresas cumplan mejor con su función específica de generar y distribuir riqueza.



Nuria Chinchilla Albiol
(España)

Casada y madre.
Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Navarra.
Doctora en Dirección de Empresas. Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE).
Master en Economía y Administración de Empresas. Instituto de Estudios Superiores de la Empresa (IESE).
Licenciada en Derecho. Universidad de Barcelona.
Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE.
Premio FEDEPE a la Mujer Directiva del año 2001. Actualmente es la única mujer dentro del Top Ten Management Español.
Autora de una gran serie de libros.

