

¿Mujeres excluidas?

Escrito por: Inés Temple, Presidente DBM Perú y DBM Chile



Un análisis del mercado laboral de las ejecutivas peruanas

Una de las primeras cosas que me ha enseñado mi labor al frente de una empresa especializada en el mercado laboral, es que las “verdades populares” son, por lo general, falsas. Por eso, cuando me pidieron analizar la exclusión y los retos pendientes de las profesionales peruanas, no pude menos que preguntarme ¿son realmente excluidas las mujeres ejecutivas?, ¿ganan menos?, ¿trabajan más?, ¿no son aceptadas?

Como mujer, al ser parte de esta discusión, he decidido no sólo entregarles mi experiencia, sino conclusiones derivadas de 13 años de trabajo en DBM Perú, y de estudios realizados sobre el sector. Separemos, entonces, el mito de la realidad.

Paradigma 1

El género limita las posibilidades profesionales.

Falso. La realidad es que, en el mundo profesional, el género no es un límite para las mujeres. La exclusión es un tema cultural y nuestros estudios demuestran que no está presente en los niveles ejecutivos nacionales. Por el contrario, en nuestro país ser mujer es, en muchos casos, una ventaja competitiva. Somos percibidas como honestas, trabajadoras, ordenadas y confiables, con buenos niveles de inteligencia emocional, flexibilidad, acertividad y habilidad para manejar más de una cosa a la vez. Como resultado de estas percepciones, en muchas empresas los pedidos de recolocación se dirigen a mujeres.

Adicionalmente, un estudio realizado por DBM Perú¹ sobre 1500 profesionales en proceso de recolocación entre el 2001 y el 2005, muestra que las mujeres ejecutivas se recolocan 17% más rápido que los ejecutivos, es decir casi un mes antes.

Sin embargo, sí debemos considerar que existen diferencias entre los sexos, pero fundamentalmente a nivel de preferencias. El estudio reveló que las ejecutivas prefieren los empleos dependientes y

¹ Estudio de ejecutivos en proceso de recolocación. DBM Perú 2005.

muestran mayor diversidad a la hora de elegir su profesión respecto a los hombres.

De otro lado, no podemos dejar de ver que si bien no detectamos diferencias en el mundo ejecutivo, sí existen conductas excluyentes en el mundo de las mujeres trabajadoras. Para las mujeres empleadas u operarias la situación se presenta más complicada, pero tiene que ver con su acceso a la educación: a menor educación menores oportunidades de encontrar trabajo y menores ingresos. Entonces, es la falta de educación, no el género, el factor excluyente en el mercado laboral.

Paradigma 2

Los hombres ganan más que las mujeres.

Cierto. Pero eso no ocurre porque su género esté mejor considerado, sino porque las ejecutivas son, en promedio, más jóvenes que los hombres² en puestos similares. Mientras que la edad promedio de los ejecutivos es de 45 años, la de las ejecutivas es de 42 años.

El estudio realizado por DBM también mostró que el 30% de la fuerza laboral está constituida por mujeres y que la distribución de edades entre hombres y mujeres es diferente. Por ejemplo, el mayor grupo de mujeres ejecutivas tiene entre 30 y 39 años (42%) mientras que el mayor grupo de hombres ejecutivos tiene entre 40 a 49 (45%).

Las cifras nos llevan a plantear que existe una suerte de pirámide en la composición del mercado laboral femenino. La punta, es decir, el grupo más reducido, está integrado por mujeres mayores de 50 años, creciendo el número de mujeres conforme se reduce la edad. En el caso de la generación que hoy tiene entre 20 y 30 años, encontramos que la proporción hombre/mujer está 50-50. Para estas mujeres, el género ya no es un tema de preocupación, ni siquiera de conversación. Su mente está en qué van a hacer y a dónde quieren llegar. Este grupo tiene un mundo profesional que las espera sin cuestionamientos.

Paradigma 3

Las mujeres deben renunciar a su vida personal para triunfar en la laboral.

Hace unas décadas las mujeres enfrentaron la decisión carrera versus vida personal. Eso, ahora, no es excluyente, se puede tener ambas. OWIT, la Organización Internacional de Mujeres en Negocios, de la que soy Presidente desde el 2003, realizó en marzo último una encuesta para conocer el perfil de sus asociadas³. De un universo de

² Estudio de ejecutivos en proceso de recolocación. DBM Perú 2005.

³ Perfil de asociadas. OWIT 2006

403 ejecutivas encontramos que el 56% era casada y apenas el 2% divorciada. Consistentemente, de las ejecutivas en programas de recolocación de DBM, el 10% de las mujeres son divorciadas y el 62% casadas.

Ciertamente requiere mucho esfuerzo y capacidad de organización equilibrar una vida familiar y laboral, pero es posible. La misma encuesta de OWIT revela que los principales temas de interés de sus ejecutivas son balance vida (54%) y trabajo y familia (44%). Después de eso se ubican el marketing (43%) las finanzas (34%) y el manejo del estrés (32%).

Paradigma 4

La solidaridad entre mujeres no existe.

Durante años nos han vendido la idea de que en las organizaciones la peor enemiga de una mujer era otra mujer. Esto es, en el presente, falso. La solidaridad de género es una realidad. Sólo un ejemplo: el 42% de las asociadas de OWIT llegó a esta asociación invitada por una amiga. La competencia existe y puede ser feroz, pero hoy por hoy no está determinada por el género.

Paradigma 5

Las mujeres son hormonales en su desempeño laboral.

La realidad es que las hormonas nos van a acompañar siempre, son parte de nuestra naturaleza. Pero estos cambios no deben convertirse en una excusa para no ser competentes y competitivas.

Paradigma 6

El machismo es un gran limitante para el éxito de las mujeres ejecutivas.

Falso. El machismo está asociado a sectores de bajos niveles socioculturales, donde los conceptos de diversidad y evolución no han llegado aún. En el mundo ejecutivo el machismo no es aceptado ni visto como conducta apropiada.

¿Qué nos falta?

Vencidos los mitos, el reto es ser cada día más competitivas. ¿Cuáles deben ser nuestras pautas?

1. **Capacitación permanente.** Contar con estudios de post grado es cada vez más una condición fundamental para cualquier ejecutivo. Sin embargo ocurre que, muchas veces, la edad en que una persona empieza a estudiar una post grado coincide con el momento en que las mujeres piensan en casarse o tener hijos,
-

por lo que muchas veces se posterga esa decisión. La carga familiar es pesada, pero no debemos convertir ese postergar en un cancelar. Estadísticas⁴ muestran que las mujeres tienen menos maestrías que los hombres: Prácticamente la mitad de los ejecutivos (49.5%) posee un MBA, mientras que sólo un tercio de las ejecutivas (33.7%) posee uno. Eso también explica los menores sueldos.

Es cierto que una maestría no garantiza el éxito profesional, ascensos o más dinero, pero hoy por hoy es condición básica para un ejecutivo.

2. **Establecer redes de contactos.** Un error femenino típico es tener un ritmo “de la casa a la oficina, de la oficina a la casa”. Perdemos de vista que tener una red de contactos vigente es un activo fundamental para los ejecutivos. Carecer de una red activa evita que conozcamos más personas, que amplíemos nuestros horizontes mentales, y que construyamos tanto nuevas oportunidades laborales como nuevas ideas para mejorar nuestra labor.
3. **Hacer más política.** Entendamos la política en la oficina como esa capacidad de identificar las redes que operan en la organización y de generar alianzas. No olvidemos que trabajamos con muchas personas. Nuestro objetivo debe ser integrar el grupo que toma las decisiones y generar una red de lealtades.
4. **Autorreflexión.** Seamos conscientes de nuestras destrezas y actitudes, las que deben ser siempre positivas. La reflexión permite el auto-conocimiento que nos ayuda a posicionarnos y desarrollarnos. Permite también involucrarnos en una tarea fundamental: alinearnos con la estrategia de la organización.
5. **Desarrollar un plan de carrera.** Es fundamental contar con un plan de ruta que indique hacia dónde queremos ir en nuestra carrera. Ello nos permitirá saber qué hacer para cumplir nuestras metas, que debemos aprender y cuánto nos costará.
6. **Ambición.** En el Perú “ambición” se ha convertido en una mala palabra. Sin embargo, la ambición es muy positiva para dirigir nuestra carrera. Como todo en la vida, los excesos son malos, pero una buena dosis es muy sana. Dé un vistazo a la carrera de profesionales exitosos y verá que el éxito llega después de la ambición, nunca llega solo.

⁴ Estudio de ejecutivos en proceso de recolocación. DBM Perú 2005.

7. **Marketing personal.** Implica entender cómo nos ven individualmente, es decir, qué imagen proyectamos ante los otros y trabajar activamente para desarrollar nuestra marca personal.
8. **Busquemos modelos a seguir.** Las mujeres no tenemos tantos modelos, los hombres sí. Tómese un tiempo para pensar en aquellas mujeres que merecen ser imitadas: verá que son todas verdaderos casos de perseverancia, empuje, disciplina y cultura de éxito!
9. **Integridad y consistencia.** Perseverar en la ética y en la coherencia entre los valores que se predicán y lo que realmente se hace, en especial en temas de RRHH y de Responsabilidad Social.
10. **Manejemos nuestro balance de vida.** Es fácil decirlo pero es quizá nuestro principal reto: demanda establecer claras prioridades y mucha organización.

Las excusas son fáciles de encontrar para no cumplir nuestros sueños, pero ser mujer no es una de ellas.

Publicado en la revista *Semana Económica* el 27.11.06