



Por Inés Temple, presidenta ejecutiva de DBM Perú

La falta de una visión paritaria en la composición de las gerencias no es tanto una cuestión de género, sino de un cambio generacional todavía en marcha.

Cuestión de generación

EL factor más importante por el que las respuestas de la III Encuesta Anual de Gerentes Generales de *Semana Económica* todavía no reflejan una visión más paritaria tanto en la composición actual como futura de las gerencias está relacionado con un tema generacional. En cinco o diez años, la situación de la generación de mujeres que ahora tienen entre 30 y 40 años (que es la primera en aportar un gran contingente de mujeres al mercado ejecutivo) puede mejorar, pero aún no llegar a esos niveles de alta dirección. Así, si bien hubiese esperado una respuesta mayor a las que indica la encuesta, creo que para encontrar cambios realmente sustanciales

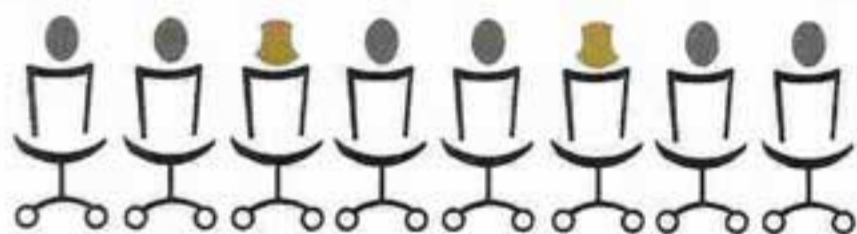
habría que hacer preguntas proyectadas a 15 años o más.

La diferencia a favor de los hombres es incluso mayor en las presidencias de directorio porque esos cargos están relacionados con la propiedad de la empresa o con ciertas cualidades políticas, en el sentido de que requieren alta confianza, un elevado nivel de prestigio y un peso reconocido en el medio empresarial. Aunque, por ejemplo, ya algunos bancos tienen una o dos directoras mujeres, lo cierto es que, en este momento, no existe una gran oferta de ejecutivas con el *seniority* suficiente para llegar a directorios.

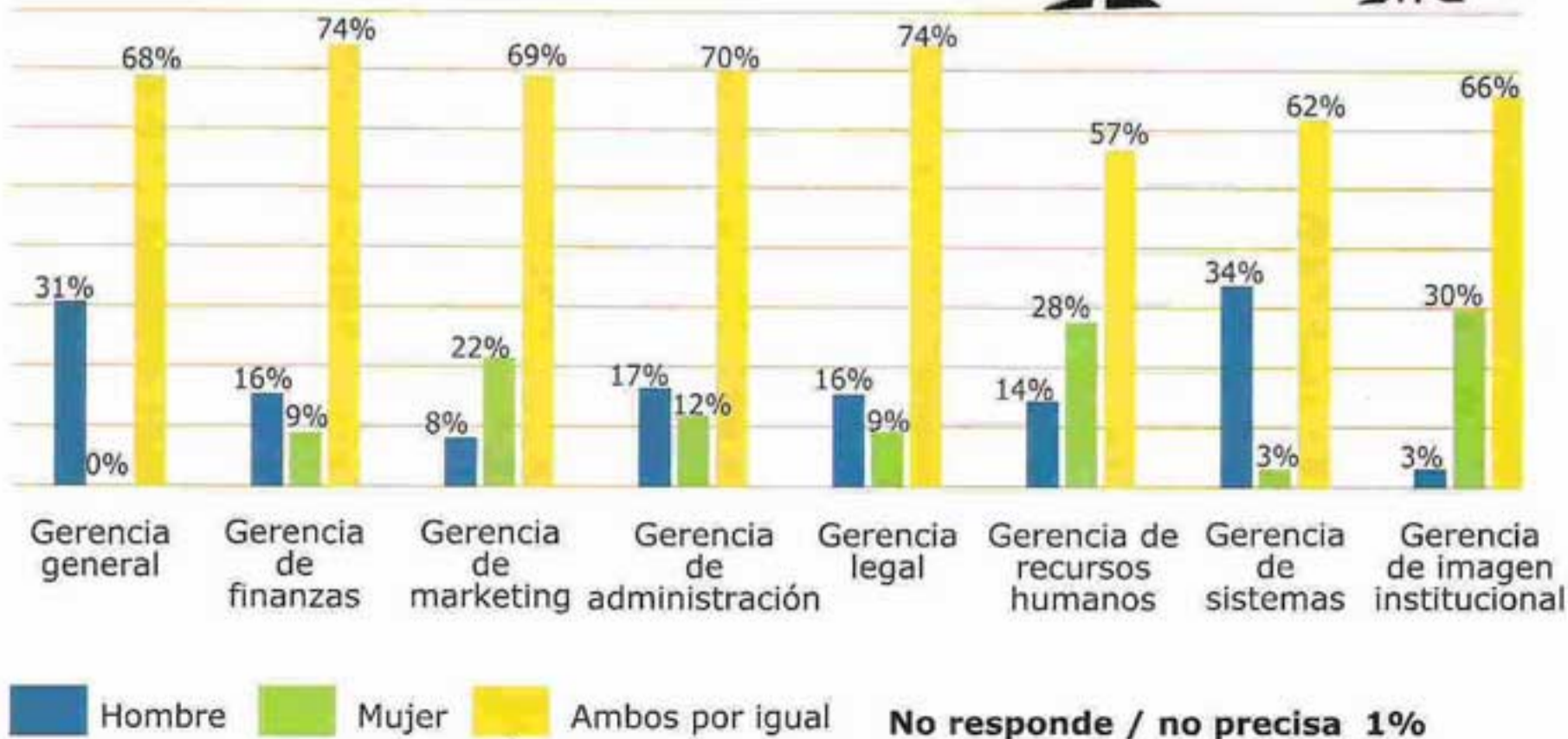
Otro de los temas que destacan en la encuesta es cierta preferencia por las

mujeres en posiciones de marketing, recursos humanos e imagen institucional. Esto se da por varios motivos. Por el lado de la demanda, estas gerencias son percibidas como más *soft*, mientras que aspectos como las finanzas se relacionan con lo *hard*, con el lado izquierdo del cerebro y, por consiguiente, con los hombres. Y, por el lado de la oferta, todavía vemos que muchas mujeres se inclinan por desarrollar sus carreras en aquellos ámbitos que requieren habilidades que suelen asociarse con el género femenino: mejor capacidad de comunicación, empatía, carisma, cercanía con la gente.

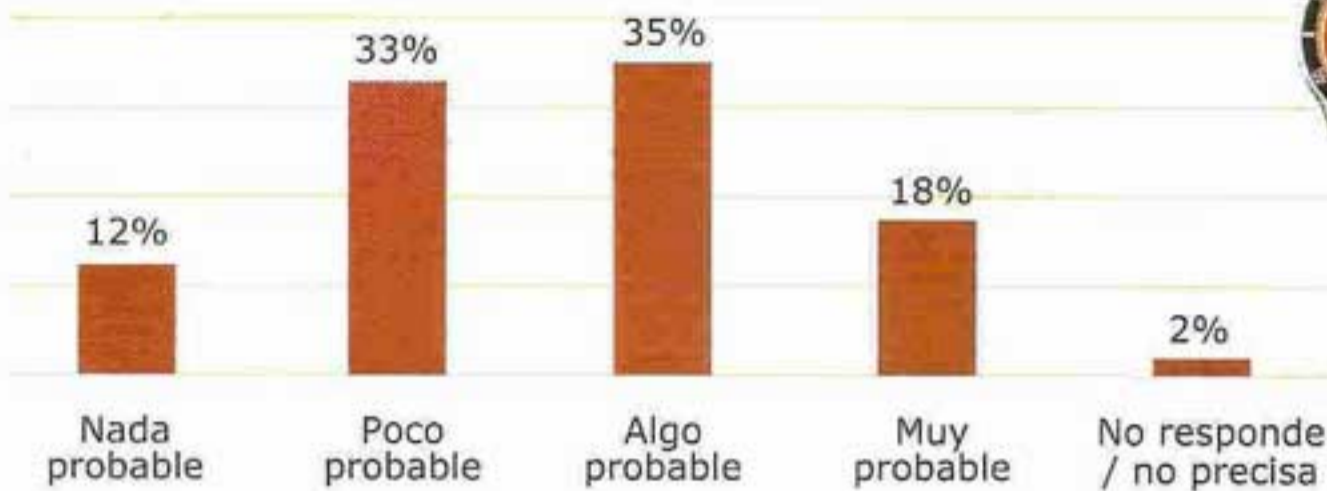
Estamos, entonces, en un momento de transición entre una sociedad menos



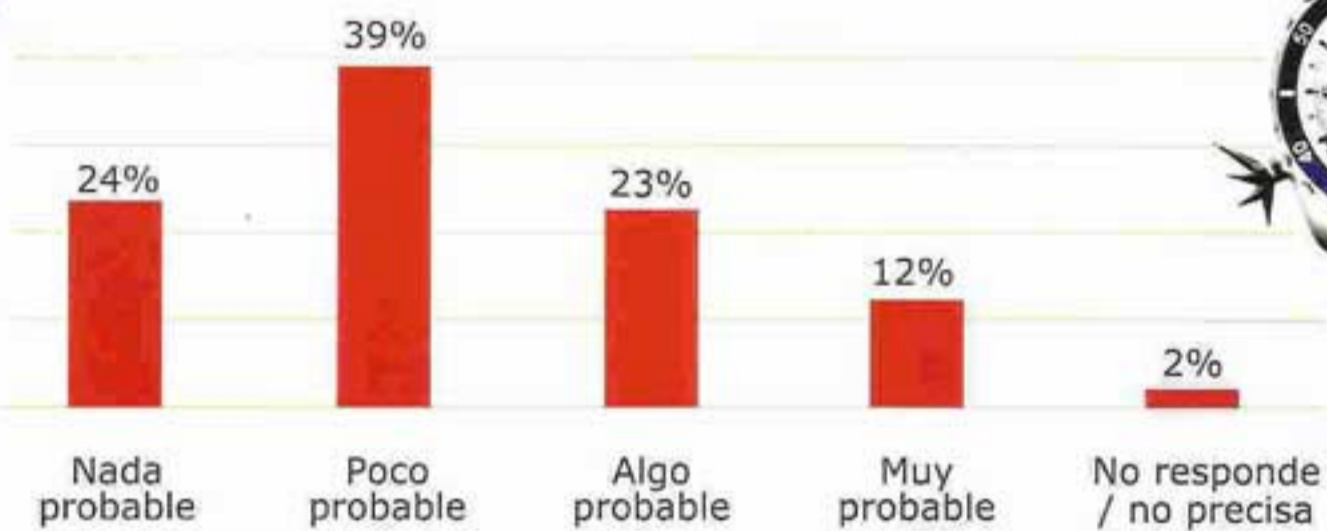
En términos generales, ¿quién cree que está mejor preparado para ejercer los siguientes puestos? ¿Hombre, mujer, ambos por igual?



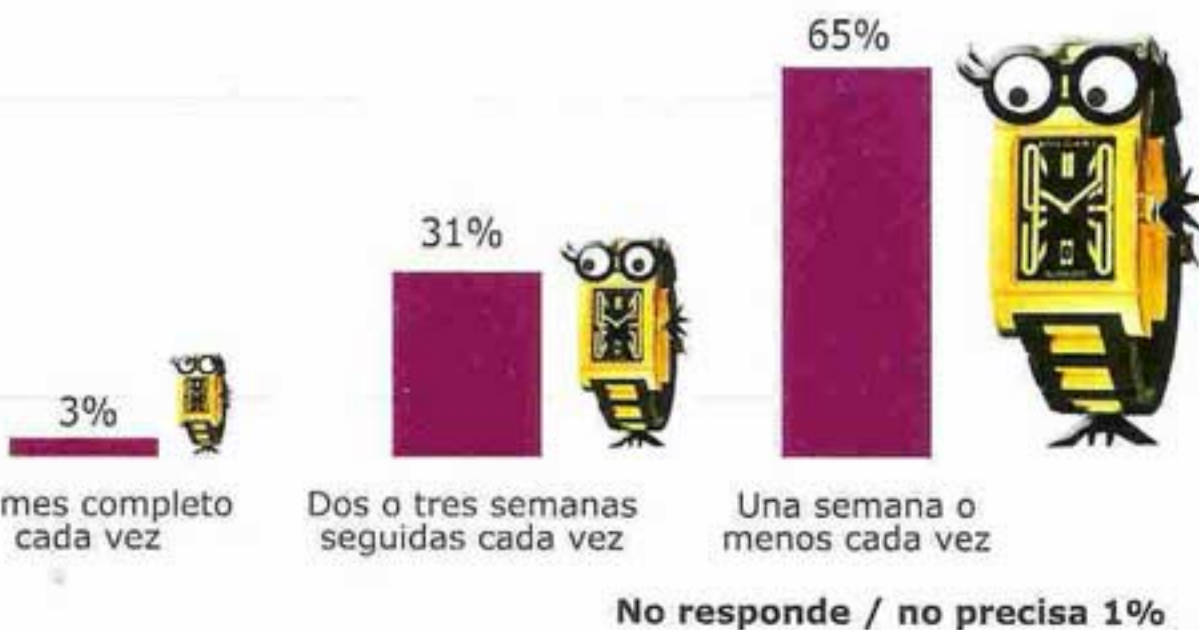
De aquí a 10 años, ¿qué tan probable es que la gerencia general de su empresa sea ocupada por una mujer?



De aquí a 10 años, ¿qué tan probable es que la presidencia del directorio de su empresa sea ocupada por una mujer?



¿Por lo general, Ud. toma vacaciones...?



abierta a las mujeres a una sociedad que convertirá en los próximos 10 años al tema de género en algo absolutamente irrelevante en el mundo empresarial. En una sociedad así, lógicamente, encontraremos una paridad mucho más grande. En ese sentido, las mujeres de más edad que trabajan en el mundo empresarial también son mujeres transicionales, son las que han roto paradigmas, que han abierto trochas, las que han sido primeras en algo siempre: la primera en entrar a la facultad, la primera en ser gerente de la compañía, la primera en ser ministro. El contingente actual y el que ascenderá en los próximos años ya no tendrá tantos paradigmas por quebrar y, además, viene sirviendo y servirá de modelo a las mujeres de que sí es posible compatibilizar la vida profesional con los ámbitos personales y familiares. ■