

Las mujeres directivas gestionan mejor el tiempo que los hombres

Cinco Días

Las mujeres directivas gestionan mejor el tiempo que los hombres

Organizada, atenta al detalle y estricta con la pérdida de tiempo. Así es el perfil de la mujer cuando dirige

V. Mazo / N. Sanmartin / MADRID (01-12-2005)

Tienen visión a largo plazo, desarrollan su labor en equipo, son flexibles, ambiciosos y con poder personal. Estas son las principales características de un líder empresarial. Son rasgos tradicionalmente asociados a hombres que dirigen y han dirigido durante décadas grandes compañías. Pero, desde hace unos años, en lugar de un Jack, el mundo de empresa tiene una Meg; o una Amparo donde antes había un Ramón. Y no se trata sólo de un cambio nominal, sino de una forma de hacer negocios. Ellas, las líderes, no son mejores ni peores que sus colegas hombres, pero sí diferentes.

'Son más abiertas, fomentan la participación de todas las personas de su equipo y gestionan mejor el tiempo que los hombres', señala María Benjumea, presidenta de Círculo de Progreso. En su opinión, no se trata tanto de diferencias biológicas entre hombres y mujeres como de 'cuestiones culturales y formativas tradicionalmente diferentes que ahora ya están cambiando'. Por ejemplo, explica Benjumea, 'la mujer sigue creyendo que la familia sólo depende de ella y esto se traduce en que saca tiempo para todo.'

Pilar Gómez Acebo, presidenta de honor de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas y Profesionales (Fedede) coincide con esta visión. Para ella, la característica esencial de una líder es 'su visión global, porque la mujer lleva años compaginando varias cosas a la vez en su vida'. Como aspecto negativo, considera que la baja autoestima es un lastre que todavía arrastran algunas ejecutivas aunque estén en lo más alto. En su opinión, las directivas están más pegadas a las personas, en tanto que los hombres 'van más a los números'. Y pone como ejemplo su experiencia laboral en una empresa auditora. 'Antes de tomar una decisión, yo miraba el impacto que iba a tener en todas las personas implicadas. Mis colegas hombres, sólo atendían al resultado económico'.

Entre el tópico y la realidad

Más allá de la experiencia puntual, hablar de diferencias entre ejecutivos y ejecutivas supone asumir el inevitable margen de error que conlleva toda generalización. 'Ellos son cerebrales, ellas son emotivas'. 'A ellos les cuesta pedir ayuda, ellas piden opiniones'. 'Ellos tienen confianza en sí mismos, ellas son inseguras'. ¿Tópicos o realidades? 'En mi opinión, no existe un modelo claro de dirección de mujeres. El estilo de dirección es personal, cada uno tiene su modo de hacer', explica Santiago Álvarez de Mon, profesor del IESE en el área de Managing People in Organizations. Álvarez de Mon matiza, sin embargo, que es posible encontrar ciertos rasgos comunes en las mujeres que dirigen. 'Son características

que no tienen por qué darse en todas las mujeres y que también pueden presentarse en hombres', advierte con cautela. Las características de las que habla el profesor del IESE son dos: la sensibilidad hacia el detalle y la especial relación con el tiempo. 'Las mujeres prestan mucha atención al detalle, a atender el gesto, a captar el timbre de voz o la mirada, y lo hacen de una forma que a la mayoría de los hombres se les escapa', señala. En su opinión, también hay diferencias en cuanto al modo de organizar el tiempo. 'He conocido a ejecutivas muy brillantes, pero al mismo tiempo muy sensibles con el concepto de pérdida de tiempo. Incluso con sentimiento de culpa, porque llevan peor que el hombre la pérdida de la realidad familiar y eso las hace más resueltas'.

'Llevan peor la pérdida de la realidad familiar y eso les hace ser más resueltas'

Mónica Oriol, presidenta de Seguriber, y recién galardonada con el Premio a la Mujer Empresaria de Fedepe, tiene claro que las diferencias existen. 'Somos claramente diferentes. La autoridad no es lo nuestro, las mujeres destacamos más en cuanto a organización. No somos dadas tanto a ordenar como a organizar, a hacer que las piezas encajen', señala. Lejos de consideraciones teóricas, Oriol habla de su propia experiencia. 'Yo no entro en si las razones son biológicas o educacionales, sólo observo que las mujeres estamos pendientes de varias cosas a la vez, mientras que los hombres se concentran en una sola', concluye.

Los datos

La presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y reconocimiento no supera el 3% según la International Labour Organization.

El freno principal de una mujer para desarrollar su carrera profesional es el personal. Así se refleja en el estudio Mujer y Empleo elaborado por Círculo de Progreso. Asimismo, a la pregunta de por qué hay tan pocas mujeres en posiciones de elevada responsabilidad, aparecen múltiples factores, pero son los condicionantes personales y la cultura empresarial organizativa los mayoritarios.

Hombres y mujeres valoran por igual que el esfuerzo personal, la formación y la familia son, por este orden, los factores que más influyen en su carrera profesional. Sin embargo, en la encuesta Mujer y Empleo más hombres que mujeres respondieron que tener hijos afectará a su trayectoria profesional.

Las directivas son las profesionales que, según el estudio Mujer y empleo tienen mayor percepción de estilos de gestión femeninos.