

Imanol Belausteguigoitia Rius  
Director del Centro de Desarrollo de la Empresa Familiar (ITAM)

Pilar Rius de la Pola  
Catedrática de la Facultad de Química de la UNAM

## **Costillas al vapor**

*...y de la costilla aquella que había sacado  
de Adán, formó el Señor Dios una mujer  
Génesis*

## INTRODUCCIÓN

¿En qué medida hombres y mujeres estamos jugando con fuego al romper los paradigmas tradicionales de convivencia? ¿Qué impacto recibe la familia al cambiar los roles establecidos entre hombre y mujer? ¿Qué consecuencias sociales se presentan al encontrar las mujeres un espacio de expresión de mayor libertad? ¿Estamos preparados en nuestro país para aceptar que las mujeres ocupen posiciones reservadas tradicionalmente para los varones? Estas son algunas de las preguntas que puede plantear la evolución de las mujeres en diversos campos. En este ensayo, querido lector, podría encontrar algunas respuestas a estas preguntas, aunque el propósito fundamental es propiciar un momento de reflexión, que acaso pueda conducir nuevas interrogantes.

Hace unos meses, una organización nos invitó a dar una conferencia en su convención anual. En el hotel donde se realizaba el evento, uno de sus ejecutivos explicaba el programa de actividades, que estaba claramente segmentado en dos: para hombres y para mujeres. *Nosotros sí tomamos en cuenta a las mujeres, y por ello les hemos hecho una sección especial en el programa: ellas pueden aprender muchas cosas, sobre maquillaje, moda y otras cuestiones de interés femenino*, comentaba orgulloso uno de los organizadores. Lo primero que vino a nuestra mente, fue que en realidad las mujeres no eran tomadas en cuenta en el plano ejecutivo en esa organización, como sucede en una gran cantidad de firmas, ya que prácticamente estaban excluidas de las charlas de carácter empresarial. Confirmamos que nuestra hipótesis era cierta, al hacer una revisión del organigrama de la empresa, donde era visible que absolutamente todas las posiciones de autoridad estaban ocupadas por varones....la mujer en puestos directivos brillaba por su ausencia.

## DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

¿Son los hombres de Marte y las mujeres de Venus? Es claro: somos diferentes. Esta diferencia producto de nuestra naturaleza ¿podría explicar el hecho de que hombres y mujeres jueguen papeles diferentes en tantas empresas? ¿No existirá una explicación más

acertada en el terreno de lo cultural? De cualquier manera es evidente que estas diferencias en el plano organizacional se han recortado y es de esperarse que se reduzcan aún más.

Hace dos años llevamos a cabo una investigación relacionada con el espíritu emprendedor, que pretendía identificar algunos factores de clima organizacional, que propician un comportamiento emprendedor en los ejecutivos. Entre algunos hallazgos importantes destaca, el que no hubieran diferencias significativas entre ejecutivos de ambos sexos en cuanto a las dimensiones del espíritu emprendedor. Medimos factores como innovación, proactividad, aversión al riesgo, agresividad en la competencia y autonomía. Resultó revelador que aunque no hubo una diferencia estadísticamente significativa, las mujeres tuvieron valores superiores en cada una de las dimensiones, salvo en el caso de la *agresividad en la competencia*. Aquí se demuestra que aunque pudieran provenir de Venus, las mujeres son capaces de adaptarse a las condiciones de los marcianos.

## MUJERES EN CIFRAS

Los cambios dramáticos en las condiciones sociales como la esperanza de vida que ha aumentado en diez años en las últimas dos décadas, la decisión de la mujer de independizarse económicamente y el despertar de la conciencia sobre el derecho a ser feliz, han puesto mucha presión sobre el matrimonio y finalmente muchos son los que han redefinido esta institución.

Veamos algunas cifras: hoy las mujeres en México tienen una esperanza de vida de 77 años en comparación de 71 años de los hombres. La tasa de mortandad de mujeres es de 4 por cada mil en comparación de 5.2 en el caso de los hombres. La tasa global de fecundidad cayó de 3.8 hijos por mujer en 1987 a 2.8 en 1996, resultado, entre otras cosas, de la utilización de métodos anticonceptivos (se incrementó el número de mujeres que los usan en un 25% en los últimos diez años en nuestro país (INEGI, 2000)). La tasa de divorcios ha aumentado drásticamente, casi el 10% de las parejas casadas se divorció durante 2002 lo que nos acerca a la cifra norteamericana en la que cincuenta por ciento de los primeros matrimonios terminan en divorcio, mientras que dos terceras partes en el caso de los segundos matrimonios ( Winik, 2004).

Más cifras que ilustran el avance de las mujeres en la dimensión educativa : El promedio de escolaridad de la población de 15 años y más por entidad federativa para el año 2000 según sexo, prácticamente se ha igualado; el promedio de los hombres es de 7.6 años mientras que para las mujeres es de 7.1 años. Con relación a las estadísticas de 1990, existen cambios espectaculares en los niveles educativos más altos: En el caso de la licenciatura universitaria y tecnológica, la participación de mujer era del 41.0 % siendo en 2002 de 48.7 %. Por otro lado, el porcentaje de mujeres en posgrado era en 1990 de 34%, incrementándose a 44.5% en 2002; es de esperarse que esta tendencia haya continuado hasta hoy. Es interesante notar que en el caso de la deserción educativa, las mujeres presentan menores índices en todos los niveles (Secundaria, Bachillerato y Profesional).

El número de mujeres inscritas en programas de educación superior es poco menor que el de los hombres (50.4 % en comparación de 49.6%) y, se observa un incremento

espectacular desde 1990, donde los hombres representaban el 57.2 % ). Es de esperarse que en el futuro, de continuar esta tendencia, el número de mujeres en programas de educación superior sea mayor al de los hombres, entre otros motivos porque son mayoría (49.25% vs. 50.75%). ¿De dónde habrá salido la pintoresca idea de que existen siete mujeres por cada hombre? Quizá de algún optimista...

Todo este desarrollo que las mujeres han logrado en el plano educativo se ha traducido en la dimensión laboral al encontrarse cada vez a más mujeres en organizaciones; sin embargo, como lo hemos comentado, sigue siendo difícil encontrarlas en niveles de alta dirección. Según Taracena (2004), existen varias teorías que explican el hecho de que las mujeres no accedan a altos puestos organizacionales; la más aceptada es la teoría del mandato cultural, que establece que las mujeres deben dedicar su tiempo al cuidado de su familia. La autora manifiesta que esta teoría está sustentada por una cultura organizacional insensible a las necesidades profesionales y familiares de las mujeres, donde prevalecen los prejuicios acerca de su desempeño más que una evaluación real de lo que pueden hacer.” Existen estudios sobre percepciones de la mujer, que consideran que el predominio de los valores masculinos en la cultura corporativa es el principal obstáculo para que ellas se desarrollen en las organizaciones. Según ellas, este obstáculo es significativamente mayor que el que representan sus responsabilidades familiares.

Es indudable que las mujeres han realizado progresos importantes en el mundo empresarial. El 40% de la fuerza laboral mundial son mujeres. Desgraciadamente esto puede deberse a que las mujeres representan para los empleadores una buena opción de contratación, no tanto por su desempeño, sino por sus menores expectativas de ingresos. En promedio una mujer ejecutiva puede recibir cerca de un 30% menos de salario que el hombre que ocupa su mismo cargo.

## LAS MUJERES EN LA CIENCIA

Las mujeres han ganado, con el tiempo, espacios diversos. Es muy interesante analizar su paso por la ciencia y las grandes contribuciones que han hecho. Podría existir cierto paralelismo entre su desarrollo como científicas y el que pueden tener como mujeres de empresa.

Si situamos los orígenes de la ciencia occidental en el año 600 a.c., en el primer período de la filosofía griega, durante aproximadamente 2500 años, hasta que se inicia el siglo XX, encontramos sólo el 10% de todos los hombres y mujeres se han dedicado a la ciencia. El 90% restante corresponde al siglo XX y lo que va del XXI . De este 10%, ¿cuántos de estos científicos han sido mujeres en todos estos siglos? Las publicaciones científicas revelan que prácticamente ninguno. Una mirada a la relación de los premios Nobel en física, química y medicina basta para constatar que en la muy extensa relación de científicos laureados, la presencia de las mujeres se cuenta con los dedos de una mano: María Curie, su hija Irene Curie-Joliot, María Goeppert-Maier, Bárbara Mc Clinton.... Las mujeres han sido auxiliares de investigación, pero no investigadoras; monjas, pero no sacerdotes.

A la entrada del siglo XX la soberbia científica no tenía límites. La dinámica newtoniana era capaz de explicar el comportamiento de todos los cuerpos, desde los átomos hasta las estrellas. Al mismo tiempo, con el elegante formalismo matemático de Maxwell, se explicaban y predecían también los movimientos ondulatorios, como los que originan la luz y el sonido. La química, la física, la astronomía, la biología, la farmacología, tenían respuestas a todas las interrogantes que pudieran formularse a la naturaleza y los medios para que el crecimiento industrial y el desarrollo tecnológico se perpetuasen.

En 1899, Albert Michelson afirmaba: *Las leyes y los hechos de las ciencias físicas han sido todos descubiertos y están ahora tan firmemente establecidos que la posibilidad de ser suplantados – como consecuencia de nuevos descubrimientos – es remota. Nuestros futuros descubrimientos sólo buscarán obtener la sexta cifra decimal.*

En 1900, la mecánica clásica falla en su intento de explicar el comportamiento de la radiación electromagnética en la región ultravioleta. El mundo científico se desgarró ante lo que llamó *la gran catástrofe del ultravioleta*. Y Max Planck salva la situación al inventar la mecánica cuántica. Pero la ciencia ya no es la misma. La certeza, con fuertes matices de soberbia da paso a las leyes de probabilidad y a los principios basados en la incertidumbre.

Resulta muy aventurado señalar, con intención, que la instalación de las mujeres en el quehacer científico se produce al mismo tiempo que la gran catástrofe del Ultravioleta. De lo que sí no hay duda es que los científicos de hoy son más humildes que sus antecesores y de que esta inesperada y muy conveniente humildad favorece la participación femenina en la ciencia. Efectivamente, la presencia de las mujeres en la ciencia de frontera es hoy un hecho y todo parece indicar que irá en aumento, que tendrá que ser de grandes proporciones si queremos preservar la vida en nuestro planeta. ¿Se repetirá esta historia en el caso de las mujeres en la empresa? ¿Será posible que los grandes empresarios, ante la imposibilidad de satisfacer todas las interrogantes que plantea el desarrollo y subsistencia de las empresas, se vuelvan lo suficientemente humildes para aceptar que las mujeres pueden contribuir a la generación de respuestas?

## REFLEXIONES FINALES

En México, desde el acceso de la mujer al voto, en 1953, por señalar un hito preciso, las leyes han venido favoreciendo la equiparación ciudadana y laboral de los géneros, falta que el indudable avance de la legislación hacia la equidad, se complemente y valide con una profunda transformación cultural. Sin esto último, las leyes poco valdrán en éste terrero, como poco han valido en materia de violencia intrafamiliar o de protección y amparo del menor.

Creemos que el proceso hacia la equidad laboral entre hombre y mujeres es acelerado e imparable. Pero asimétrico; en materia educativa, las estadísticas revelan que el acceso a la educación, a todos los niveles es prácticamente el mismo en ambos géneros, en la ciencia, se perciben tendencias alentadoras, en cambio, en los niveles más altos del sector empresarial la resistencia al acceso de las mujeres es evidente y, por lo pronto, difícil de

revertir. ¿Es esto atribuible a una comparativamente menor *agresividad en la competencia*, en el sector femenino? ¿A la falta de un incentivo equiparable al de los varones, para los puestos gerenciales en las empresas?; o acaso se deba a la implícita apreciación de la relación costo - beneficio, en la cual para la mujeres, a igualdad de costo – generalmente muy elevado - no existe el beneficio adicional del estatus, aparentemente muy importante para los varones.

¿Depende lo restringido del acceso, esencialmente de las mujeres, que no están tan interesadas en este campo como en otros equivalentes, o de los empresarios que no están dispuestos a aceptarlas en esos niveles? ¿Es el cerco de Marte más cerrado en las empresas que en las universidades, en los laboratorios o en las Cámaras? o bien ¿Es, para las mujeres, menos atractivo este espacio y nivel laboral, a igualdad de esfuerzo, que niveles similares en otros campos? Las respuestas, si las hay, pudieran encontrarse más fácilmente en la estructura familiar y en la orientación de las primeras etapas de la educación, que en el propio ámbito laboral. Por otra parte, las barreras de carácter cultural parecen más difíciles de derribar en ciertos campos y a ciertos niveles.

Aunque en determinadas circunstancias, tanto el hombre como la mujer tengan que sostener una familia, las responsabilidades económicas no se encaran de la misma manera en una sociedad eminentemente patriarcal como la nuestra. Eso puede explicar que a la hora confrontar las ventajas económicas con los valores familiares o personales, éstos últimos tengan un peso mayor en las mujeres, que no tienen la misma presión que los hombres en su carácter de proveedores.

Para finalizar: ¿Qué sería del mundo empresarial, querido lector, con la inclusión de las mujeres en puestos de alta dirección? Es posible que como en la ciencia, el mundo empresarial se tornase más humilde, más solidario y, en una palabra, más humano. Acaso se defina de otra manera la interacción de hombre y mujer y, algún día logremos descubrir el verdadero significado de la costilla de Adán.

## REFERENCIAS

INEGI (2000). Hombres y mujeres en México. Cuarta edición. México, D.F.

Rius, P.(1995). Las mujeres en la Ciencia. Memorias del segundo coloquio: "Las mujeres y su desarrollo". *Instituto Bidea Izartu*. México. D.F.

Taracena, R. (2004). El techo de cristal. *Mujer Ejecutiva*. Octubre 2004. México, D.F.

Winik, M (2004). Staying married, staying happy. *American Way*. Octubre, 2004. Texas, E.U.A.