

El Centro de Estudios Empresariales de la Mujer de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad del Desarrollo y Mujeres Empresarias, presenta su primer estudio de caracterización de las mujeres en el mundo de los negocios, enfocado en las mujeres ejecutivas.

51.7% de las ejecutivas hasta 40 años tiene renta con un tope de un millón de pesos

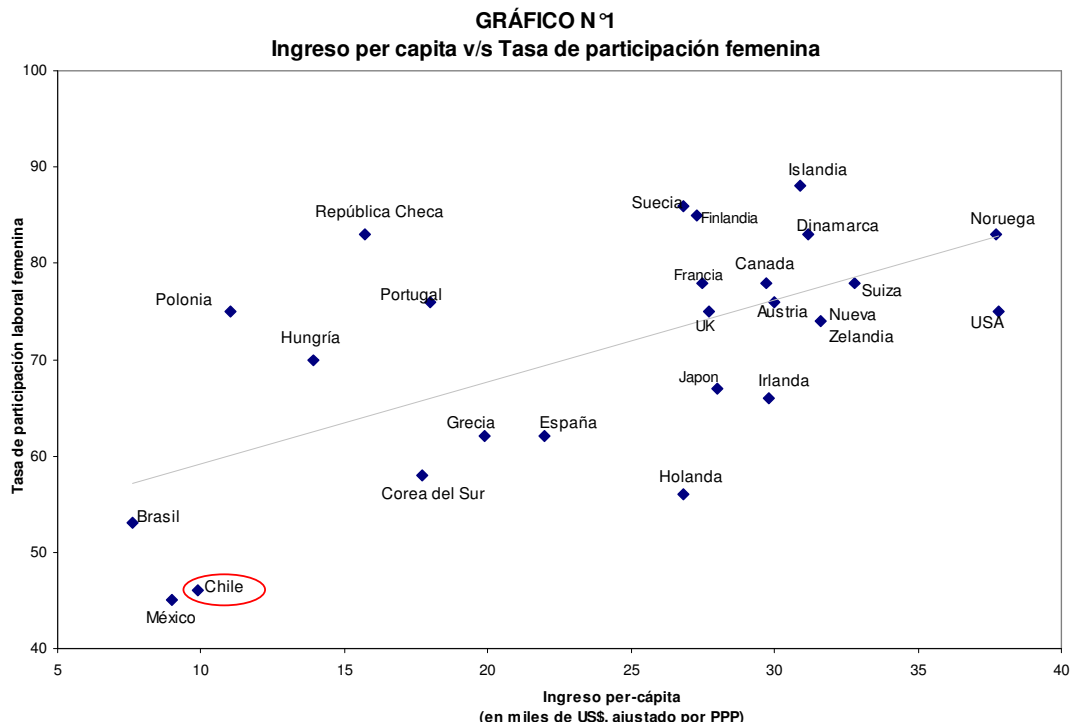
-De las ejecutivas encuestadas un 96% de ellas no dejaría de asumir mayores responsabilidades y jerarquías laborales por temas familiares.

-Un 66% de las ejecutivas encuestadas estarían dispuestas a transformarse en empresarias si se les mantuvieran las mismas condiciones económicas actuales.

INTRODUCCIÓN

La participación de la mujer en la actividad económica es un fenómeno creciente. En Chile, según el Censo del año 2002, un 46.7% de las mujeres entre 25 y 54 años participa laboralmente.

Como se puede observar en el gráfico N°1, existe una correlación positiva entre la tasa de participación femenina en el mercado laboral y el ingreso per capita de los países. Si bien esta relación no necesariamente implica causalidad, sí nos muestra que en países más desarrollados, con niveles de ingreso per cápita que triplican el de Chile (como Noruega, Estados Unidos y Suiza), la tasa de participación femenina es mucho más alta que la chilena, situándose en torno al 80%.



Con respecto a las mujeres en cargos ejecutivos, en Chile el 20% del total de gerentes y administradores son mujeres, cifra que se encuentra dentro de los estándares latinoamericanos, pero lejano aún a la realidad de países desarrollados, como Estados Unidos donde se encuentra en torno al 45%. El acceso a niveles superiores de formación facilita el que las mujeres opten a puestos más altos y de mayor responsabilidad en las jerarquías de las organizaciones. Con respecto a este tema, el empleo femenino se diferencia notoriamente del empleo masculino. La proporción de mujeres con niveles educativos equivalentes a 12 o más años de estudio, como porcentaje del empleo femenino total, es mucho mayor que entre los varones.

De lo expuesto, observamos que existe una incorporación creciente de mujeres en el mundo de los negocios en nuestro país. Sin embargo, constatamos que existen pocos estudios que se enfoquen en este tema específico, a diferencia de lo que sucede en países desarrollados. Es por esto que nos interesa analizar a través del presente estudio **las características, el comportamiento y las barreras a las que se enfrentan las mujeres ejecutivas en Chile**. Con el fin de desarrollar este objetivo realizamos encuestas a ejecutivas que trabajan en Santiago (94 mujeres). Posteriormente, nos reunimos con un grupo representativo de mujeres ejecutivas y empresarias, quienes discutieron los resultados obtenidos, enriqueciendo cualitativamente el análisis respectivo.

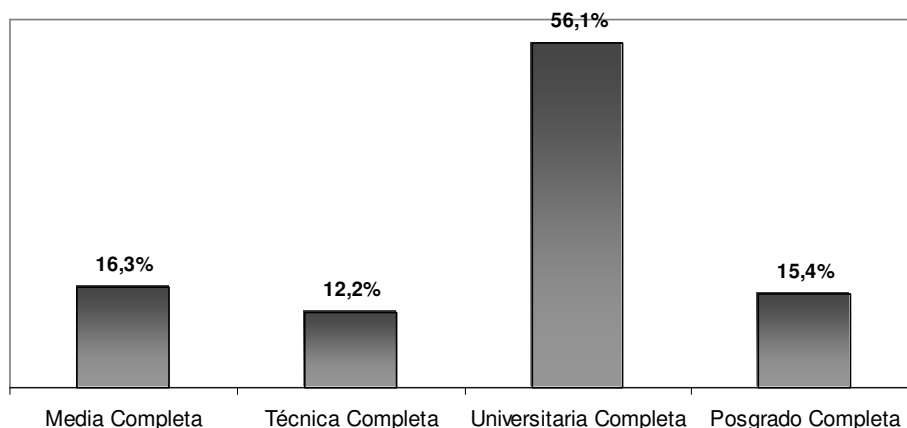
RESULTADOS

Mujeres Ejecutivas

Las mujeres ejecutivas encuestadas trabajan principalmente en empresas medianas y grandes (60%). Dentro de éstas, se desempeñan principalmente en el área de las finanzas (20%), marketing (20%) y recursos humanos (16%). En la medida que el tamaño de la empresa disminuye, éstas alcanzan mayores niveles dentro de la organización. Por esto observamos que el 20% de ellas ocupa la posición de gerentes generales en organizaciones pequeñas.

El nivel educacional de las ejecutivas es alto en relación a los promedios generales de la población femenina en Chile, lo que justificaría los cargos que ocupan en roles ejecutivos. El 84% de las ejecutivas presentes en nuestra muestra realizó estudios superiores (gráfico N°2)

Gráfico N°2
Nivel Educativo de las Ejecutivas



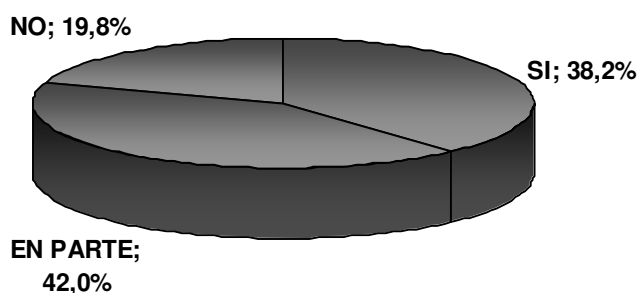
Con respecto al ingreso que perciben las mujeres en el trabajo, observamos que éste es creciente en la medida que aumenta la edad de las mismas (Tabla N°1). Este fenómeno se encuentra relacionado con la experiencia de las profesionales. Algunas de ellas, mencionan que a través del tiempo logran demostrar sus capacidades y logros dentro del trabajo, independiente de las credenciales que posean. Ellas declaran que la principal razón por la que este fenómeno sucede, es porque la confianza no es un proceso que se logre de inmediato, independiente del género.

Tabla N°1
Rango de Ingresos Ejecutivas, según edad
 (% por rango etario)

Rango Renta	Mujeres Ejecutivas		
	16-40	41-50	51-60
hasta 1.000.000	51,7%	35,7%	30,0%
1.000.000-2.000.000	41,4%	40,5%	20,0%
2.000.000 o más	6,9%	23,8%	50,0%

Al preguntarles si se encuentran satisfechas con las remuneraciones actuales que perciben, un 38% de ellas lo está, el resto considera que sólo en parte satisface sus expectativas. La razón, es que ellas perciben que por el mismo trabajo hay compañeros hombres que reciben más (gráfico N°3).

Gráfico N°3
¿Te encuentras satisfecha con tu nivel de ingreso actual?



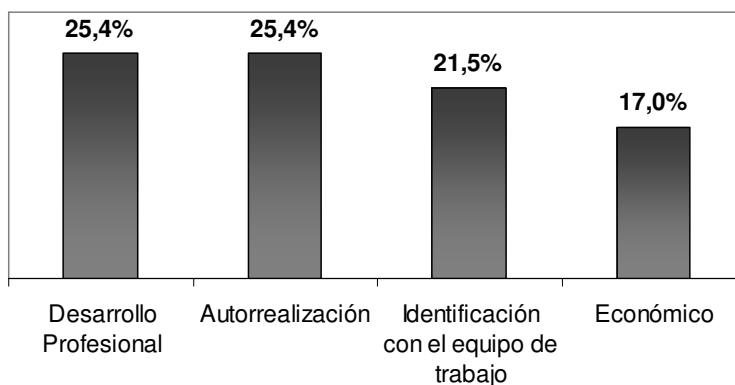
A pesar que el ingreso y otras variables económicas son una fuente de motivación importante para las ejecutivas, las principales motivaciones que les genera su trabajo están ligadas al desarrollo profesional, la autorrealización y la identificación con los equipos de trabajo. Las dos primeras fuentes de motivación identificadas tienen relación con desarrollo y crecimiento personal (gráfico N°4).

En su mayoría, las ejecutivas perciben que existe un “techo” en el crecimiento profesional de las mujeres dentro de las organizaciones, EL que se ve representado en tres grandes temas: menores salarios para la mujer, menores posibilidades de acceder a cargos directivos y discriminación por maternidad (gráfico N° 5).

Si bien se percibe la existencia de un techo en el desarrollo profesional de las mujeres, un 83.7% de las encuestadas considera que tiene igual nivel de autonomía que sus

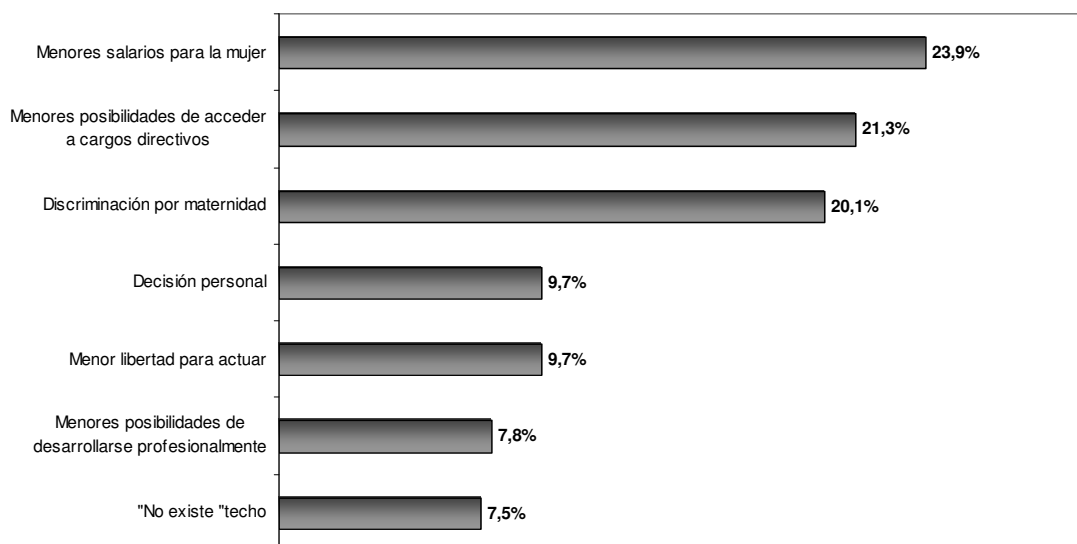
pares masculinos. Es decir, dentro de sus actuales cargos ellas consideran que tienen libertad para tomar decisiones independiente del género.

Gráfico N°4
¿Cuáles son las principales fuentes de motivación que les genera su trabajo?



Elas sostienen que los niveles de autonomía son potenciados por la actitud del superior jerárquico. La figura del “jefe” juega un rol protagónico al contextualizar el tema del techo al crecimiento profesional. El 7.5% de las encuestadas, considera que no existe un techo y que los temas como la discriminación por maternidad provienen de una actitud de “culpa” que nace de la propia ejecutiva y que se ve aminorada por el apoyo del “jefe”.

Gráfico N°5
¿En qué percibe un “techo” en el crecimiento profesional de la mujer?



Con respecto a los salarios, el 38.2% de las encuestadas considera que las remuneraciones actuales cumplen con sus expectativas y un 42% considera que estas expectativas se cumplen sólo en parte.

El 78% de las encuestadas se considera capacitada para acceder a cargos de mayor responsabilidad y cree que ese tipo de desafíos es interesante, pero en estos

momentos no está siendo considerada. Un 96% de las encuestadas no dejaría de asumir mayores responsabilidades laborales por temas familiares.

La orientación emprendedora de las mujeres ejecutivas se ve reflejada dentro de las empresas donde ellas se desempeñan. Una revisión de la literatura sobre el tema revela que existe una relación entre el clima organizacional que se vive al interior de cada empresa y la orientación emprendedora de los ejecutivos altos y medios de la organización (Portilla y Belausteguigoitia, 2002).

Con respecto a las características personales de las ejecutivas, éstas muestran altos niveles de creatividad en las tareas que desempeñan (87%) y también una alta satisfacción por los logros obtenidos (97.6%). Ellas consideran que el resultado de su trabajo depende mayormente del esfuerzo personal que realizan (78%) y, además, confían en sus habilidades para sacar adelante las tareas que se proponen (81.3%). Estas características personales nos muestran una alta orientación emprendedora por parte de las ejecutivas.

Dentro de las organizaciones donde se desempeñan, existe claridad con respecto a los objetivos que deben cumplir (83%), pero sólo un 50% de ellas reconoce niveles de apoyo y reconocimiento acorde a sus esfuerzos.

Esto último es interesante, ya que si las ejecutivas cuentan con alta orientación hacia el emprendimiento, pero no con incentivos para desarrollarlos, aumentan los niveles de insatisfacción laboral y se inhiben las prácticas intra-emprendedoras.

Ante la pregunta ¿decidiría transformarse en empresaria si se le mantuvieran las mismas condiciones económicas actuales?, un 66% de las ejecutivas contesta que sí estaría dispuesta. Las razones que entregan para justificar esta actitud es que contarían con mayor libertad. En esta pregunta estamos neutralizando el factor “riesgo económico”, por lo cual las respuestas están ligadas al tema de insatisfacción: una ejecutiva que se siente limitada en su desarrollo profesional se siente insatisfecha.

Se observa que las ejecutivas que tienen altos niveles de insatisfacción producto de sentirse limitadas en sus puestos de trabajo, aspiran a convertirse en empresarias. Esto queda en la mayoría de los casos en una aspiración: del 66% de las ejecutivas que estaban dispuestas a convertirse en empresarias sólo el 4% estaba efectivamente trabajando en la elaboración de algún proyecto. Es más, sólo un 32% de las ejecutivas se considera atenta a las oportunidades que le ofrece el mercado, lo que limita la posibilidad real de crear un negocio.

CONCLUSIONES

A través de este estudio hemos caracterizado a las mujeres que se desempeñan como ejecutivas en el mundo de los negocios en Chile, ellas se desempeñan como líderes en posiciones de alta responsabilidad en un entorno cada vez más complejo.

Si bien las ejecutivas encuestadas muestran altos niveles de emprendimiento, observamos que la mayoría de ellas presenta problemas para desarrollar su capacidad emprendedora dentro de las organizaciones.

De las ejecutivas encuestadas, un 96% de ellas no dejaría de asumir mayores responsabilidades y jerarquías laborales por temas familiares, ellas consideran que la familia no es un impedimento para el desarrollo de sus carreras.

Ficha Técnica:

- Encuesta realizada a ejecutivas de la Región Metropolitana, socias de Mujeres Empresarias.
- Tamaño muestral: 94 mujeres
- Fecha de las entrevistas: noviembre 2005.
- Entrevistas: focus group a cuatro ejecutivas y cuatro empresarias para discutir los datos de la encuesta.