

El síndrome de Madeleine

Diego
de la Torre
Empresario



La incorporación de la mujer a la economía es parte del camino hacia una sociedad moderna y desarrollada. Durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres reemplazaron a los hombres en las fábricas. Finalizado el conflicto bélico, muchas se quedaron en sus puestos disfrutando de una inusitada independencia demostrando un extraordinario rendimiento en los roles más

diversos. Actualmente, los países líderes en este tema son los escandinavos, en donde se han alcanzado los mayores índices de bienestar y felicidad.

Diversos estudios de Goldman Sachs y McKinsey reflejan una relación directa entre la presencia de la mujer en la alta gerencia con rendimientos por encima al promedio. Esto lo he comprobado personalmente en mis veinte años como empresario. Las mujeres tienen una habilidad especial para generar un excelente clima laboral, así como una cultura organizacional más consciente

“En culturas femeninas se trabaja para vivir, mientras que en las culturas masculinas se vive para trabajar”

de sus responsabilidades sociales y medioambientales.

No es casualidad que Dinamarca dedique más del 1% de su PBI a ayudar a países en desarrollo, mientras que Estados Unidos

solo el 0,2%. Geert Hofstede, experto holandés en temas de diversidad cultural, dice que hay países con “culturas femeninas” como los escandinavos donde se privilegia la calidad de vida, el cuidado del medio ambiente y la protección a necesitados. Por el contrario, en “culturas masculinas” como Estados Unidos y el Japón, es más importante el rendimiento que la calidad de vida.

Resumiendo, en culturas femeninas se trabaja para vivir, mientras que en las culturas masculinas se vive para trabajar. Esto último genera entornos disfuncionales que producen patologías sociales y estructuras psicológicas que dan mucho trabajo a los discípulos de Freud.

En la economía del conocimiento, un buen entorno laboral es fundamental para atraer y retener el talento. Una cultura más femenina, en términos de Hofstede, ofrece claras ventajas. Como dijo muy bien Claudia Belmont en la última CADE, el tema de género está aún pendiente en la agenda empresarial peruana.

Mucha de la reticencia a la mujer en un directorio es cultural debido a la incomodidad inconsciente del hombre de interactuar con una mujer más inteligente y extrosa que él. No permitamos que la inercia de un errado condicionamiento cultural evite que aprovechemos el inmenso potencial de la mujer. No seamos como el ex esposo de Madeleine

Albright, quien en su autobiografía dijo que no se separaría de ella si es que él lograba como periodista ganar el premio Pulitzer.

Al no lograrlo, se alejó de Madeleine dado que aparentemente no podía tolerar el gran éxito que ella había alcanzado como intelectual y profesora de Georgetown. No alejemos, como el esposo de Madeleine, a mujeres inteligentes de nuestras compañías. De hacerlo, perderemos todos y ellas no tendrán otra alternativa que formar sus propias empresas y competir con sus inseguros y anacrónicos ex empleadores. ■

*PRESIDENTE DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAD EN EL PERÚ.