



Andamios. Revista de Investigación  
Social

ISSN: 1870-0063

andamios@admin.uacm.edu.mx

Universidad Autónoma de la Ciudad de  
México  
México

Selva Olid, Clara

Hacia un viaje de "progreso social"

Andamios. Revista de Investigación Social, vol. 11, núm. 26, septiembre-diciembre, 2014,  
pp. 403-406

Universidad Autónoma de la Ciudad de México  
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62841544016>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## HACIA UN VIAJE DE “PROGRESO SOCIAL”

Clara Selva Olid\*

Berbel, Sara. (2013), *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*. Barcelona: Aresta.

### REEMPRENDIENDO UN VIAJE

Este viaje me es conocido, ya lo he realizado, si bien es uno muy parecido aunque con otras hojas de ruta. Pero esta nueva ida y vuelta me recuerda que aún queda mucho por explorar y comentar, y que otras voces y relatos enriquecen lo que una vio, intuyó y relató, por corroboración, contradicción o por nuevos cuestionamientos que siempre vuelven de forma recurrente. Y es que un fenómeno como éste tiene mucho por indagar y un sinfín de formas de hacerlo. Tengo entre las manos el libro *Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal*, de Sara Berbel (2013), tan próximo a mi reciente viaje *Relatos de carrera. Entre el género, las organizaciones y la vida personal* (Selva, 2012), que más que un viaje nuevo parece una incursión rica y complementaria a un lugar ya conocido; pero que sin lugar a dudas no deja de sorprenderme y fascinarme.

Con sólo ojear el libro nos percatamos de que Berbel (psicóloga y doctora en Psicología Social) nos da las pistas necesarias para captar a las (más que) posibles lectoras, ofreciendo algunas pinceladas de sus contenidos y las proposiciones justas para indicarnos hacia qué escenario nos pretende transportar. Y repito, las (más que) posibles lectoras, porque este manuscrito se presenta adecuado tanto para personas especializadas en el estudio del fenómeno como para las más

---

\* Profesora Investigadora de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Dirección electrónica: clara.selva@uab.cat

novicias en la materia; ya que nos aproxima, desde un lenguaje amable y divulgativo sin perder por ello su semblante más crítico, preciso y riguroso, a una realidad que a todas nos puede resultar muy familiar.

*Directivas y empresarias. Mujeres rompiendo el techo de cristal* nos propone un viaje, iniciado a través de un deseo, en aras de producir un cambio cultural intenso en nosotras, las lectoras, y en el global de la sociedad; un viaje que supone cuestionar el mundo tal y como lo hemos visto (y nos lo han contado), viéndolo en esta ocasión tras las gafas de género para permitirnós comprender la realidad de mujeres y hombres en el entorno laboral. Iniciamos un viaje de “progreso social”.

#### NOTAS DEL DIARIO DE CAMPO TRAS LA VUELTA

Día 1. A caballo entre la tradición y los estereotipos de género se aborda, un tema tan candente como recurrente: la brecha salarial de género. Ésta encuentra su raíz en las menores expectativas de las mujeres y en la educación y socialización transferidas (de forma diferencial) a mujeres y hombres (niñas y niños), que se traducen en: *a)* actitudes de espera por los ascensos y aumentos de sueldo; *b)* fidelidad por sus empresas, y *c)* aceptaciones contantes ante las propuestas que se le ofrecen. Lo que en otras palabras se conoce también como la “desilusión ilusionada” o la paradoja de procurar no esperar aquello que ya se espera.

Día 2. Nos acercamos al poder, a los anhelos que envuelven los cargos denominados por este sustantivo y a las causas (personales, psicológicas y sociales) que pueden impedir que se hagan realidad. Así como a las propias autocensuras de la mujer. Entre los diferentes prejuicios destacan los relativos a la conciliación de la vida personal, por los que la mujer recibe presiones sociales que la llevan a responsabilizarse (casi en exclusiva) del cuidado del hogar y la familia. Investigaciones recientes señalan que la atención y organización de estas esferas está dejando de tener las connotaciones de obligación social de décadas anteriores para pasar a ser, cada vez más, un tema de responsabilidad, hacia ellas mismas y hacia las personas que las rodean, o de elección personal (Anca y Aragón 2007). Sea como fuere, no se trata de renunciar o evitar el poder sino de que éste evolucione hacia otras formas donde mujeres y hombres tengan cabida.

Día 3. ¿Existe un liderazgo femenino? Cuestionable pregunta y cuestionables también las respuestas. Así es. Por ello, se aborda en afirmativo y en negativo. Dejando en claro que los estilos de liderar tienen su raíz, nuevamente, en los procesos de socialización y en la ubicación específica que se ocupa en la sociedad (secundaria, en caso de la mujer, respecto de la principal, ocupada por el hombre); alejándonos una vez más de razones biológico-esencialistas. Del mismo modo que, en tiempos de crisis, como los actuales, se abren nuevas oportunidades (o se ponen nuevos obstáculos) a los caminos femeninos; a través del *think crisis-think female*, una versión del *think male-think manager* adaptada a los tiempos de recesión.

Días 4-7. Ante las evidencias de las (sobradas) aptitudes con las que cuentan las mujeres para ser líderes y emprendedoras, se abordan los obstáculos que siguen alejándolas de estos hitos. De esta forma se señala el techo de cristal, las mujeres *alibí*, la sobrecarga de rol y el dilema de la "doble atadura". No cabe duda de que, a pesar de los cambios (sociales, políticos y culturales) y de las medidas implementadas (políticas, programas o incentivos para la igualdad), los estereotipos de género siguen ganando la batalla a la equidad de género; eso sí, camuflados bajo nuevos lenguajes y premisas. Estos obstáculos son abordados por Berbel desde una visión propositiva, es decir, desde fórmulas que posibilitan superarlos, a través de: a) nuevas organizaciones del tiempo de trabajo, que permitan conciliar (más) satisfactoriamente la vida personal y la profesional; b) la implantación de sistemas de equidad impulsados por la ley de la Igualdad, y/o c) la apuesta por nuevos estilos de liderazgo que se presentan más eficaces y éticos para las empresas actuales. En este punto se acusa la ausencia del liderazgo *Prosocial*, aquél que cambia y traslada el foco de evaluación del líder a aquellos a quienes sirve, generando armonía, bienestar y estimulando-facilitando el desarrollo de los demás (Cirera, 2010).

Días 8-10. Terminamos el viaje con *Emprendedoras sociales*, donde se señalan algunas estrategias posibles para triunfar como directivas o empresarias. En relación con esto, se recurre al fenómeno de la *leaking pipe* o la *tubería que gotea*. Éste alude al fin de brillantes carreras profesionales de mujeres por la renuncia voluntaria a sus puestos directivos o por el cierre de sus empresas; la realidad más próxima

demuestra que no se trata de un abandono de sus carreras, sino de un abandono a cierto tipo de valores y organizaciones con las que no congrega. Lo que no las relega nuevamente al ámbito del hogar, sino que las encamina a otras opciones laborales, más ajustadas a sus valores, creencias y principios éticos que les permitan desarrollar otro tipo de actividades económicas (como las empresas sociales).

#### ENFILANDO EL FUTURO...

Como ha podido verse, los planteamientos propositivos que nos ofrece Berbel en el libro son indicados para su reflexión, adecuación y posterior aplicación mediante acciones concretas; en aras de alcanzar la tan deseada igualdad. En este punto y sin más demora se anima a las lectoras a emprender y dejarse llevar por un (¿ambicioso?) viaje de 'progreso social'.

*¿Se suman?*

#### FUENTES CONSULTADAS

- ANCA, C. y S. Aragón (2007), "La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional", en *Academia: Revista Latinoamericana de Administración*, vol. 38, enero-junio. Colombia: Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración, Cladea, pp. 45-63.
- CIRERA, M. (2009), "Liderazgo prosocial: hacia un liderazgo participativo y eficiente", en R. Roche (coord.), *Prosocialidad: Nuevos desafíos*. Buenos Aires: Ciudad Nueva, pp. 99-107.
- SELVA, C. (2012), "Relatos de carrera. Entre el género, las organizaciones y la vida personal", en *Athenea Digital*, vol. 13, núm. 2, julio. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona, pp. 297-300.