

# Feminismo organizacional

Por C.P. y M.I. Juan Carlos Hernández Santoyo  
 Director de Investigación, Nuevos Proyectos y Publicaciones  
 Colegio de Estudios de Posgrado de la Ciudad de México.

Muchas organizaciones son proclives a regir su operación en torno a la practicidad, capacidad y desenvoltura de la mujer. Eso tiene su lógica cuando la ejecución de tareas guarda relación directa con el trato a clientes de niveles de demanda incesante, exigencia frecuente y/o gustos enfocados (específicos, selectos o suntuosos).



**T**rasciende la colaboración femenina para evitar comparas de choque entre clientes y personal masculino, al igual que en estrategias de diferenciación encauzadas a dotar imagen institucional. Entonces, de la feminidad laboral se pretende sublimidad en el servicio, disposición para accionar y efectividad funcional como valores agregados al cúmulo y demostración de conocimientos generales (formación académica), conocimientos indefinibles (experiencia) y perfil personal (aptitudes, actitudes y aceptación de sí mismas).

Sin embargo, en cada organización convergen intereses diversos, de magnitudes y designios distintos; es decir, confluyen intereses encontrados que, de no acompañarse de un contrapeso adecuado, pueden claudicar y redundar en el antagonismo que, por derivación, es asíncrono a la misión, visión, valores y objetivos institucionales.

Las repercusiones pueden ser bastas y letales en razón de que la búsqueda de desarrollo personal y no profesional comporta decisiones y actos individuales, pero nunca en grupos de desempeño cooperativo (equipos). Este estallido del “ser” (esencia de las personas) aparta la probabilidad de apego al proceso administrativo, cuyo cometido es la aplicación de una administración científica.

Como consecuencia, prevalece la administración empírica en la que se observan directrices supeditadas exclusivamente a la percepción del entorno cuando sobre éste debe tenerse la mejor concepción posible en aras de planear, organizar, dirigir y controlar. En este contexto de conflictos destacan las deficiencias de control y la insatisfacción de dos de las cinco fuerzas competitivas (clientes y proveedores), así como el estancamiento de beneficios proyectados. ¿La causa?, el esfuerzo de los recursos humanos femeninos se aboca a la búsqueda de complicidad con el ánimo de soslayar la censura recibida y para solidificar la dirigida a grupos internos en los que se vislumbran aspectos de rivalidad.

Tan importante es el desvío de empeño, que gran parte de las mujeres invaden o intentan invadir líneas de autoridad contiguas, esto es: tratan de predominar sobre directivos de áreas paralelas cuando, por el contrario, el líder de mayor nivel (su jefe) confía en la sana relación laboral dentro de la organización.

Al final, toda esa interacción de grupos orilla a sus miembros a ofertar bajo desempeño, en perjuicio de las finanzas

corporativas o del presupuesto asignado, según si se trata de organizaciones privadas o públicas.


Los titulares de área deben reforzar la intensidad de apego al proceso administrativo, ya que, de no ser así, los grupos de choque que se esperaba evitar entre clientes y personal masculino al contratar mujeres, subsistirán internamente entre grupos femeninos, donde evidentemente los únicos afectados serán los socios accionistas o, en su defecto, la honorabilidad de las instituciones. ¿Qué hace falta? Quizá cultura organizacional orientada a la impartición de exposiciones programadas sin costo y entre mujeres, previa autorización de la alta administración a la que se quiere asignar los respectivos espacios.

Además, exposiciones encauzadas a tratar temas sencillos de imagen pública, reputación, productividad y otros más que caen en la modalidad de lo que hoy en día se conoce como *Coaching* y que necesariamente habrían de investigar cada semana las mismas participantes-expositoras, quienes podrían ser acreedoras a reconocimientos emitidos por las organizaciones donde prestan sus servicios. También hace falta sentido común, persuasión y diplomacia.

Además, se espera que en este caso las mujeres hagan gala de su verdadero potencial. De ellas se espera audacia y, por supuesto, el mejor canal de comunicación social. Se espera de ellas todo lo que mantienen en reserva, como la excelente educación que sin duda tienen. Basta un poco de reflexión para que solas reencuentren su condición humana, su cualidad nata. La cualidad que ellas y sólo ellas conocen de sí y que las enaltece.

No se espera ni siquiera un toque de preciosismo como expresión característica de la sociedad francesa a mediados del siglo XVII; sí, en cambio, cordura y discreción en horas laborales. A este respecto, mujeres gerentes de habilidad extraordinaria son tenedoras de un grave defecto, debido a que confunden la confidencialidad con el resguardo exagerado de información; o sea, piensan que la posesión exclusiva de información confiere poder; no obstante, la restricción de información puede atentar contra los resultados de otros subsistemas. En la administración de recursos humanos trasciende el trasfondo de la frase: “El corazón tiene razones que la razón no conoce”. El vínculo de su contenido estriba en la correlación empeño-desempeño, palpable en la dinámica de grupos femeninos (interacción, tareas y sentimientos).

La Dirección de personal se apoya notablemente en algunas ciencias sociales: antropología, sociología industrial y psicología industrial. La primera se dedica al estudio del hombre y sus intereses de grupo, sean religiosos, étnicos o culturales, entre otros, al igual que la influencia de estos intereses sobre la actuación de los sujetos en su trabajo. La segunda, entre otras cuestiones, a la estructura social de las organizaciones, y la tercera se encarga de estudiar el comportamiento de los empleados en todos sus niveles, en función de la mente.

De este modo, el área señalada pretende contratar y ubicar a los empleados en áreas cuya estructura social y cultural sea afín para evitar, en la medida de lo posible, conflictos de intereses. Entonces, desde aquí una invitación a esos seres divinos que, además de inteligencia, son poseedoras de una belleza excepcional para aportar un extra, un valor agregado a la gente que tuvo a bien contratarlas y confió en su máxima capacidad con miras al mejor desempeño posible. 

Por Paola Hernández M.

## Aportación a la nación y al mundo

“La cultura de cada región, país o nación son una variable elemental que alinea la personalidad de los individuos, y éstos en el ámbito profesional tienden a reflejarlos; sin embargo, la nobleza de la carrera de Contaduría Pública permite conciliar día a día estas diferencias idiosincráticas, permitiendo la homogenización de la misma en cuanto a su normatividad y desempeño”, señala Martha Gálvez Rueda, estudiante del sexto semestre de la carrera de Contaduría Pública en la Escuela Superior de Comercio y Administración ESCA (Unidad Santo Tomás).

Lo anterior tiene una explicación porque “la carrera en México se encuentra sólida y organizada, refleja el fruto del esfuerzo de los agremiados preocupados por coadyuvar en el desarrollo y crecimiento de la profesión, así como de las aportaciones que ésta pueda hacer a la nación y el mundo”.

Martha Gálvez considera que en la actualidad la presencia del Contador Público tiene impacto en tres niveles:

- Social, que engloba la responsabilidad que tiene el contador para con la sociedad y el manejo ético de la información que tendrá repercusión en empleados, gobierno, etc.
- Moral, por el compromiso de ser confiable y honesto.
- Cultural, para dejar un legado a las futuras generaciones con hechos que les sirvan de base para su desarrollo dentro de la carrera.

Ante ese contexto, el compromiso del profesional contable con las nuevas generaciones debe fortalecerse; “los colegios deben impulsar la participación de los universitarios a través de diversos eventos para que se fomente la relación entre el órgano colegiado y el estudiante y así generar la sinergia necesaria para lograr que desde sus inicios el universitario tenga un amplio desarrollo integral”, concluye Martha Gálvez Rueda.