REDES QUE POTENCIAN
EL VALOR DE LA ASOCIATIVIDAD Y EL APOYO MUTUO EN LA CONDUCCIÓN FEMENINA A TRAVÉS DE OAME

OVIEDO, Raúl R. – RACCA, Adriana P.
FIOR, Marina – LEDA, Ayelén C. – CERCOS, J. Manuel

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y ASISTENCIA TECNOLÓGICA EN ADMINISTRACIÓN

UNR

GÉNERO & GESTIÓN
PECULIARIDADES DE LA CONDUCCIÓN FEMENINA

INTRODUCCIÓN

La construcción de redes de cooperación y el fortalecimiento de lazos de reciprocidad entre pares constituyen dimensiones clave para el empoderamiento y la sostenibilidad del liderazgo femenino en el ámbito empresarial. El presente trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación "Género & Gestión: peculiaridades de la conducción femenina", radicado en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la Universidad Nacional de Rosario.

OBJETIVO

El objetivo central es analizar la importancia de la asociatividad, el trabajo en red y el apoyo mutuo como pilares de la conducción femenina, desde la perspectiva y experiencia de las integrantes de la Comisión Directiva de la Organización Argentina de Mujeres Empresarias (OAME).

METODOLOGÍA

La metodología adoptada es de enfoque cualitativo y de carácter descriptivo, basada en la realización de seis entrevistas en profundidad a quienes conforman dicha comisión. El diseño del instrumento semiestructurado se enfoca en comprender la definición misma de la organización, la identificación del valor tangible e intangible que aporta a sus asociadas y la dinámica de vinculación interpersonal y contención entre pares que allí se consolida.

RESULTADOS

Los resultados muestran que OAME opera principalmente como un espacio de contención, aprendizaje mutuo y mitigación de la "soledad directiva", configurando un capital social y relacional clave para el crecimiento profesional.

"En OAME encontré un espacio de intercambio, de experiencia, hoy ya multigeneracional".

"OAME es una red de contención que te ayuda en todo sentido [...]. Me acompañó a lo largo de mi vida y encontré mujeres increíbles que para mí son y fueron referentes".

Entre los hallazgos destacados, se evidencia la consolidación de dinámicas cooperativas como los Equipos Colaborativos (ECOs), organizados por áreas temáticas (Capacitación, Tecnología, Comunicación y Prensa, Admisión, etc.), permitiendo una gestión descentralizada y participativa, el "Programa Madrinas" para la acogida de socias y el desarrollo de iniciativas con alcance regional e internacional (a través de la FCEM: *Les Femmes Chefs d'Entreprises Mondiales*).

"El 'Programa Madrinas' nos permite dar el abrazo inicial a esa mujer que entra sin saber muy bien qué esperar".

Respecto al perfil directivo, las entrevistadas caracterizan al liderazgo femenino por su visión integral, enfoque humanista y orientación al bienestar de las personas, gran resiliencia, empatía, flexibilidad y una notable capacidad de trabajo en multitarea (*multitasking*).

"Tienen este liderazgo emocional y sanador, de escuchar... Ver a la empresa y a los empleados como la gran familia, no como un número más".

"La mujer empresaria está más acostumbrada a hacer *multitasking*... Cuando se pone un objetivo va y contra viento y marea lo cumple".

Sin embargo, se identifican barreras persistentes en el ecosistema, tales como la brecha salarial, el "techo de cristal", la asimetría en las cargas familiares de cuidado y la exigencia implícita de una mayor justificación de idoneidad frente a sus pares masculinos.

"Se le sigue exigiendo más a la mujer que al hombre a igualdad de posición [...]. Todavía tenemos que demostrar mayor trabajo, estudio y justificación de que somos tan buenas como el par masculino".

"Tenés que demostrar que sos Einstein Mujer o Madame Curie para llegar".

"A nivel dirección, es muy difícil para el hombre asumir el liderazgo de las mujeres [...]. Te dicen 'el 60% de nuestro plantel es femenino', pero a nivel dirección y socios la única era yo".

https://www.oame.org.ar/

OAME

CONCLUSIONES

A modo de conclusión, la experiencia de OAME demuestra que el trabajo en red trasciende la mera transacción comercial o el networking tradicional, convirtiéndose en una comunidad de aprendizaje y sororidad corporativa que fortalece la autoconfianza y visibiliza la conducción de las mujeres. Finalmente, la organización enfrenta desafíos clave de cara al futuro, centrados en profundizar su proceso de profesionalización y modernización tecnológica, consolidar la articulación con el sector público y la academia, y desarrollar estrategias de atracción que aseguren el compromiso activo de las nuevas generaciones de mujeres empresarias y emprendedoras.