

Hoy hablamos de...

EMPRENDIMIENTO Y MUJER, con **Rosetta Forner, Hada Madrina**

Portal del Emprendedor de Fraternidad-Muprespa. Jesús Pedroso (Mayo 2017)

Periodismo, psicología, sociología, neurolingüística o publicidad componen el hábitat-currículo de una mujer que ha hecho del vitalismo –y de la vitalidad– su leitmotiv, en un mundo dominado por la mediocridad.



Rosetta Forner

En su labor de *coach*, prefiere dar indicaciones antes que consejos. Se autocalifica como *anticoach*, una tarjeta de presentación de su sana rebeldía.

Más femenina –y *personista*– que feminista al uso, asume su misión de *hada madrina* para tutelar, ayudar o, como se dice ahora, *mentorizar* a cuantos seres desamparados la buscan y/o encuentran voluntaria o

involuntariamente.

Su naturalidad le confiere un plus de credibilidad que se agradece en estos tiempos convulsos, en donde la mentira campa a sus anchas y la ficción oculta la realidad. Una naturalidad que muchos comunicadores, incluidos políticos, querrían para sí

- **¿Deben salvar más barreras las mujeres por el hecho de serlo?**

Decir que no, sería mentir. Algunas de las barreras a salvar son consecuencia indirecta, e incluso en ocasiones directa, de sus conductas, esto es, contribuyen por omisión y/o acción. Me explico. Las creencias –nuestra forma de pensar– influyen en nuestras conductas: así pensamos, así nos comportamos (lo que hacemos y lo que reprimimos). Por ejemplo, muchas mujeres creen que el hecho de llevar traje de mujer conlleva más ‘obstáculos’ a salvar en su camino profesional que si llevaran uno de hombre. Ergo, se da la profecía auto cumplida.

¿Les ponen los hombres más barreras de las que las mujeres se ponen a sí mismas? Personalmente, no lo creo. Si las mujeres dejasen de lado el ‘ser mujer’ (yo lo llamo ‘llevar traje de mujer’), y asociasen su identidad a sus capacidades, dones, talentos, profesionalidad... les iría mucho mejor y, a buen seguro, su camino tendría menos obstáculos. Algunas mujeres se comportan con sus colaboradores como si fuesen su madre, cuando en verdad son su jefa. Otras, al pensar que son ‘inferiores’, se comportan como tal y no ponen límites y/o no exhiben su talento. Exceptuando esos países donde las mujeres son consideradas de ‘segunda clase’ o de inferior calidad, en un país como el nuestro, o similar, las mujeres deben dejarse de complejos de una vez y comportarse como iguales que son a los hombres –todos somos personas– en lo relativo a la inteligencia, la profesionalidad, los valores humanos..., los derechos, el alcanzar el éxito y el reconocimiento en el área laboral-profesional. Para ser una verdadera líder no basta con serlo, hay que comportarse como tal. Centrarse en las ‘barreras’, sólo las intensifica.



Hace unos meses vi la película 'Hidden figures' -Figuras ocultas- (*), versa sobre tres mujeres afroamericanas –dicho a lo políticamente correcto-, que trabajaban en la NASA y rompieron moldes. Las tres eran femeninas, madres, casadas, y con una personalidad de rompe y rasga y con un cerebro privilegiado, o sea, bañado en la genialidad. Tuvieron que luchar más debido a que eran de raza negra –coincidió con el inicio de la lucha racial, Luther King...-, que por el hecho de ser mujeres. Nada les arredró. Ellas tenían una fe ciega en sí mismas y se centraron en cómo lograr su objetivo, no en los 'obstáculos'.

Las barreras sólo son barreras cuando decidimos que no podemos hacer nada para vencerlas.

Si ellas lograron superar las barreras impuestas por el racismo: 'no puedes esto o aquello, estudiar aquí, tener un cargo aquí, no puedes entrar en el baño de los blancos... porque eres de color' ¿De qué nos quejamos el resto?

Cuando me dicen que hay mucho 'machismo' aún, suelo decir que aquello en lo que te fijas, lo magnificas. Hay que elevar la mirada y centrarse en 'cómo solucionar' el problema y no enredarse en el problema ni permitir que este nos paralice.

La vida está llena de obstáculos, de barreras. Nadie estamos libres de ello. Pero ¿por qué y para qué quejarnos? En todo mar de problemas, siempre hay una solución.

En mi 'vida anterior' fui directiva. Hace años, en una cena –sólo había mujeres y todas eran profesionales exitosas-, se me ocurrió comentar que nunca me había topado con el 'famoso techo de cristal' –con 29 años era directiva en una agencia de publicidad multinacional-. La explicación, que dio una de ellas, me dejó perpleja: el 'no encuentro con el techo de cristal' se debía a que los guapos –y guapas- teníamos ventaja. Lástima que, en ese entonces yo ignoraba esta 'ventaja', puesto que no me habría esforzado en ser una excelente profesional.



Las barreras sólo son barreras cuando decidimos que no podemos hacer nada para vencerlas. Cuando las tomamos como oportunidades, pueden incluso llegar a convertirse en palancas de cambio. Barreras, haberlas haylas, como las meigas. Pero también hay muchas estrategias y maneras de 'deconstruirlas' y hacerlas desaparecer. Cada cual decidimos qué actitud tomar ante la vida.

Y ninguna mujer debe permitir que le pongan 'barreras', ni ponérselas ella por llevar traje de mujer.

NOTA (*) *Sinopsis de Hidden figures -Figuras ocultas. La película cuenta la historia de la matemática afroamericana Katherine Johnson y sus dos colegas, Dorothy Vaughan y Mary Jackson, quien, mientras estaba trabajando en la división segregada de Ordenadores de Área Del oeste de Langley Research Center, ayudaron a la NASA en la Carrera Espacial. Utilizando sus cálculos, John Glenn se convirtió en el primer astronauta estadounidense en hacer una órbita completa de la Tierra. De este modo, las tres mujeres consiguen convertirse en las primeras mujeres afroamericanas en alcanzar metas hasta entonces imposibles. Además del ya citado logro de Katherine Johnson, cabe destacar que Dorothy Vaughan consiguió ser la primera supervisora de los servicios de IBM en la Agencia, mientras que Mary Jackson se convirtió en la primera mujer en ser ingeniera aeroespacial de Estados Unidos.* Fuente: WIKIPEDIA

- **¿Hay más miedo al fracaso entre hombres o entre mujeres?**

No lo he medido, lo desconozco cuantitativamente hablando. El miedo al fracaso es algo que nos inculcan a todos. La mujer, en general, está más preocupada por agradar, y suele llevar mal los 'resultados no deseados' -así es como se etiqueta a los fracasos en PNL: Programación Neuro Lingüística. Al fin y al cabo, los fracasos son información-. En cambio, los hombres, en general (lo cual no quiere decir que se de en particular en cada uno), están más acostumbrados a disimular ese miedo, por lo que usan la prepotencia como 'máscara disimula miedos'.

El miedo a fracasar arrecia cuando el amor propio (autoestima) y el *self-worth* (autovaloración: cómo de valiosa se siente una persona) están depauperados.

Si la persona se centra en fortalecer su amor propio, consolidar su valía, el miedo acaba por emigrar al *país de nunca jamás*.

No hay mujeres más miedosas, sino personas que, dependiendo de su inteligencia emocional, de la seguridad en sí mismas, se manejarán mejor o peor en las diversas situaciones que se les van presentando en la vida.

Conozco a mujeres muy valientes, decididas y proactivas. Son características del ser humano, por lo que no son patrimonio del género y podemos hallarlas tanto en un bando como en otro. Lo que sucede, a mi entender, es que a la mujer no se le ha dado su sitio, no se le ensalzó en la misma medida e intensidad como se ha procedido con el hombre. Por lo que la autoestima femenina no

está tan consolidada como la del colectivo masculino. Consecuentemente, las mujeres valerosas, decididas, fuertes, seguras de sí mismas, líderes... no se las airea tanto como a los hombres. Soy partidaria de hablar de personas que llevan la corona bien puesta (dignidad, inteligencia emocional, seguridad en sí mismas...) *versus* las personas con la diadema floja (inseguridad, miedo, manipulación, victimismo...).

Las mujeres valerosas, decididas, fuertes, seguras de sí mismas, líderes... no se las airea tanto como a los hombres.



- **"Lo difícil no es llegar, sino mantenerse" es una frase que, llevada al ámbito del emprendimiento, se podría traducir como "cualquiera puede emprender, pero consolidar un proyecto ya es otra cosa". Si, como suele comentarse, la mujer es más constante que el hombre ¿Está más dotada de forma innata para consolidar un proyecto de negocio?**

Si eso fuese cierto al cien por cien, ningún negocio creado por un hombre hubiese triunfado. Hay personas constantes, y otras que no lo son. De hecho, la constancia tiene que ver con la madurez psicológica, con la asunción de la realidad de la vida y el grado de tolerancia a la frustración. Por consiguiente, una persona que tiene claro que nadie le regalará nada -que acepta que debe intentarlo, persistir, insistir, resistir...-, y que asume que el camino hacia el éxito está lleno de obstáculos... logrará lo que se proponga en la vida.



Personalmente, he conocido tanto a mujeres como a hombres constantes. Asimismo, he conocido a otros inmaduros que pretenden que se les hagan los deberes, algo así

...no creo que las capacidades estén intrínsecamente vinculadas al género...no creo en eso de 'mujeres versus hombres'.

como que aparezca un hada madrina, agite la varita y les presente su meta envuelta en celofán y con un enorme lazo de regalo.

Yo no creo que las capacidades

estén intrínsecamente vinculadas al género. Por consiguiente, no creo en eso de 'mujeres versus hombres'. Creo más en el ser humano, soy 'personista'.

A las mujeres les digo que el género no debe marearles, despistarlas, inferiorizarlas, ni superiorizarlas.

Toda mujer es una persona, como todo hombre.

Nos han contado muchas milongas. Y, nos las siguen contando con el propósito de enfrentarnos, dividirnos, crearnos complejos... Así, nos debilitan.

Vamos por mal camino mientras no dejemos de lado el 'ellos versus ellas'.

Hay mujeres magníficas capaces de comerse el mundo. De hecho, habría muchas más si se dejasen de 'géneros' y usasen dicha energía en concentrarse en perfeccionar su destino.

Mi respuesta a la pregunta es que la constancia no es patrimonio del género, sino la consecuencia o 'resultado' de una combinación de capacidades, creencias, actitudes... Y un poco de esa singularidad que proporciona la rebeldía.

- La mayoría de inversores o *business angels* son hombres que prefieren arriesgar su capital en proyectos masculinos ¿a qué puede deberse esa desconfianza en las posibilidades de éxito de un proyecto femenino?**

Sinceramente, desconocía este hecho. Me surgen preguntas como respuesta. Por ejemplo, ¿buscan las mujeres *business angels* en la misma proporción que ellos? ¿Insisten? ¿Salen a ganar o, por el contrario, salen a no perder?

Me gustaría poder entrevistar a esos hombres que decidieron invertir en proyectos de hombres, y preguntarles 'cómo es que procedieron así'. ¿Les anima una suerte de 'solidaridad masculina-machista'? ¿Desconocen los proyectos de las mujeres? ¿No confían en que ellas vayan a persistir hasta lograr hacer triunfar su proyecto?

Si partimos de la premisa de que ellas 'son más constantes' que ellos, ¿cómo es que arriesgan más su capital en proyectos de hombres que en proyectos de mujeres?

No tiene sentido.

Puede que ese hecho no se deba a la desconfianza en las posibilidades de éxito de una mujer..

Hace muchos años me dijeron que tendría que hacer el doble, esto es, esforzarme más que un hombre para que me reconocieran. Mi respuesta fue: 'como si tengo que hacer cuatro veces más'.

Conozco a mujeres con una determinación y una confianza en sí mismas que ni el más seguro de los hombres posee. Por tanto, haberlas haylas.

Quizá deban cambiar de estrategia las mujeres cuando de buscar *business angels* se trate. O debemos cambiar de *business angels*.



- **Se ha dicho que los hombres tienen mayor propensión al riesgo que las mujeres y mayor personalidad proactiva ¿qué opinas?**

Todo es verdad en algún ser humano, y todo es falso en algún ser humano.

He conocido de todo en ambos lados. Aunque, una cosa es la personalidad y otra la costumbre. Las mujeres, en exceso, apuestan por el 'quedar bien' con los demás en lugar de quedar bien consigo mismas. Por consiguiente, no es que no sean proactivas, es que lo apartan a un lado cuando estiman que, al comportarse así, les puede traer problemas o molestar a alguien. Consecuentemente, las mujeres proactivas destacan más para bien y para mal.

Si desde pequeños oímos 'afirmaciones' como ésta, acabamos por creérnosla y la incorporamos a nuestro sistema, por lo tanto, nos comportamos arreglo a este anclaje. Con ello quiero decir que no es que ellos sean más proactivos, sino que se comportan así porque les han dado permiso –les han hecho creer que son así-. Mientras que a las mujeres las han obsequiado con creencias y consignas debilitadoras, negacionistas, erosionadoras, excluyentes... Obviamente, ellas se comportan con arreglo a esas consignas. No es que sean así, es que no usan muchas de sus capacidades que, de usarlas, el resultado cambiaría.

Conclusión: fuera creencias limitantes.

- **¿Qué diferencias ves entre hombres y mujeres a la hora de salvar un obstáculo o enfrentar una dificultad en una aventura emprendedora?**

Hay personas decididas a las que da igual el 'problema o asunto' que se les ponga por delante, porque idearán una manera de resolverlo o de superarlo. En cambio, hay otras que se quejan o se dan por vencidas al primer obstáculo. En ambos grupos podemos hallar a hombres y a mujeres.

Las mujeres-decididas (al igual que los hombres decididos), que tienen la actitud de 'salir a ganar', se centran en cómo solventar la dificultad. Mientras que las mujeres



que salen a 'no perder', o 'no ganar' o 'a perder', son susceptibles de caer en el victimismo y propensas a lamentarse de su mala suerte.

Cuando una mujer es decidida vale por 'cincuenta mil'.

Si usamos las generalizaciones – que ya sabemos que son falsas en algún ser humano y verdaderas en otro-, las mujeres buscan más el apoyo y consejo de otros, lo cual suele derivar en que pierdan mucho tiempo y energía hablando y dando

vueltas a un tema sin lanzarse a resolverlo. Los hombres suelen contar con su propio criterio, por lo que adoptan la conducta de pasar a la acción: usan el 'ensayo-error' como método de aprendizaje y perfeccionamiento.

Estas conductas las observo, no sólo en el tema de emprender, sino en el día a día.

Por supuesto, hay mujeres que rompen con ese patrón y no se ajustan a ese molde.

Se trata de mujeres que reflexionan con el propósito de crear una estrategia y pasar a la acción. Consecuentemente, aprenden también con el 'ensayo-error', la post-reflexión y el perfeccionamiento de la estrategia.



Para finalizar, me gustaría añadir algo que es obvio y se desprende en todo mi discurso –lo destacó una periodista hace años de forma admirativa-: no le hago la pelota a las mujeres.

¿Por qué? Opino que a las mujeres se les dice mucho aquello de ‘sois fantásticas’. En cambio, la realidad muestra que ese discurso no halla correspondencia.

¿Cómo puede ser esto? Mi teoría rosettiana: se nos trata y habla contemporizando con nosotras en lugar de decirnos las cosas claras. Sólo despabilaremos como colectivo –esto es decisión personal de cada mujer-, si hablamos claro y nos dejamos de ‘alabanzas vacías’. En muchos foros he dicho que, si las mujeres somos tan fantásticas como dicen ¿Cómo es que no presidimos más empresas? ¿Cómo es que no hay más mujeres presidentes de gobierno, más lideresas, más triunfadoras, más de todo? Cuando sea habitual, cuando se haya normalizado la meritocracia en las mujeres y el género no sea la bandera que se enarbola, ese día las mujeres se habrán liberado del yugo *machista-hembrista* y estarán ofreciendo al mundo lo mejor de sí mismas. Ya no habrá necesidad de ‘alabanzas vacías’ ni ninguna mujer se callará –como se callan ahora, o incluso agradecen-, cuando se le hace ‘luz de gas’.

Asimismo, tampoco es recomendable adoptar esa postura del ‘nosotras las mujeres somos mejores que los hombres’. Hay algunas que lo son, al igual que a la inversa. Depende de las personas, no del género. Enfocar las cosas así sólo nos hace abundar en el ‘igualar hacia abajo’, en lugar de proyectarnos hacia arriba.

Personalmente, cuando alguien me ha dicho que soy una excelente profesional y no me ha contratado o no ha contado nunca conmigo –ya sea como conferenciante, trainer...-, se me ha antojado que me estaba tomando el pelo. Así considero yo que se procede con las mujeres. Luego, nosotras debemos ser las primeras en no consentir que se nos trate como a ‘niñas’ o ‘tontas’. En la mujer habitan las mismas capacidades que en un hombre, porque la inteligencia, la genialidad, el valor, la rebeldía, el amor, la compasión, la perseverancia... no tienen género, ¡afortunadamente!

A las mujeres se les dice mucho aquello de ‘sois fantásticas’. En cambio, la realidad muestra que ese discurso no halla correspondencia.



Una última apreciación: todo lo que he dicho, se corresponde a mi visión *rosettiana* del mundo, son mis opiniones reflexionadas, meditadas, vivenciadas, aromatizadas empíricamente... Que han abierto los ojos a muchas mujeres. Empero, no son la verdad universal, tan sólo mis vivencias, mis teorías, mis hipótesis, mis conclusiones...

Rosetta Forner

www.rosettaforner.com

<https://rosettaforner.wordpress.com/>

Pionera en España del Coaching con PNL (libro PNL LA LLAVE DEL ÉXITO, publicado en 1997, y COACHING PERSONAL CON PNL, 2000).



Autora de más de 21 libros (publicados por Planeta y RBA): SOY LO MEJOR QUE ME HA PASADO (RBA); LA REINA QUE DIO CALABAZAS AL CABALLERO DE LA ARMADURA OXIDADA (RBA) best-seller.

Creadora de:

- anticoaching&animacoaching ®
- LA VIDA EN ROSETTA. Videos: www.lavidaenrosetta.blogspot.com.es Y, podcast programa radio (PRNOTICIAS: Ondamujer/Formación).
- Las cenas TALENTHADAS
- Blog <https://soylomejorquehemehapasado.blogspot.com.es/>

<http://wp.me/pm2GZ-4Z>;

<https://rosettaforner.wordpress.com/.../competitividad-o-ansi...>

Articulista (La Razón, A tu salud,...) , tertuliana tv (Cuatro, T5, Intereconomía, A3, Canal9) y radio (Ondacero, Radio9)...

Ha sido directiva en importantes agencias de publicidad, asesora de empresas del sector de la comunicación.

Estudió PNL (con Robert Dilts & Judy DeLozier) e Hipnosis Ericksoniana (con Stephen Gilligan discípulo Dr. Milton Erickson) en NLPU (UCSS). Formación académica amplia y ecléctica (PNL, Sociología, Publicidad, Psicología de la comunicación –PhD-, Dirección de Marketing... España y USA).

Aplica la PNL (en sus vertientes de Business y Health & wellbeing), tanto en el área personal (relaciones, salud, comunicación...), como en el área profesional (dirección de equipos/management, liderazgo...), Empowerment & mujer.



LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

AENOR ha certificado nuestro sistema de gestión en base a las normas:

ISO 9001, ISO 14001, ISO/IEC 27001.

AUDELCO ha certificado nuestro sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a la norma:

OHSAS 18001.

Consulte alcance y certificados: fraternidad.com/certificados



Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, 275.

Fraternidad-Muprespa

Plaza Cánovas del Castillo, 3 - 28014 Madrid

Teléfono de urgencias: 900 269 269

Teléfono de contacto: 914 183 240 / 902 363 860

<https://www.fraternidad.com> - **Contacte con nosotros**