

Ultrapassar o défice de confiança: Estratégias para capacitar as mulheres empresárias



Introdução:

As mulheres de todo o mundo estão a crescer rapidamente como empresárias e líderes de empresas criativas. No entanto, mesmo com estes progressos, há um aspeto importante que ainda persiste: a falta de confiança. O défice de confiança é um fenómeno comum em que a auto-perceção desafia as expectativas, sendo a auto-confiança das mulheres inferior à dos homens no que diz respeito às mesmas tarefas. Como resultado, esta preocupação constante influencia muitas mulheres sensatas a aproveitarem as oportunidades em vez de deixarem os seus talentos à espera em vão. A resolução desta lacuna não é apenas uma questão de auto-aperfeiçoamento; é também um contributo significativo para a construção de um ambiente empresarial inclusivo, versátil e eficaz.

Compreender o défice de confiança:

O fenómeno do défice de confiança está bem documentado e descreve a forma como as mulheres “capazes” tendem a ser menos confiantes em si próprias,



mesmo quando têm qualificações iguais ou superiores às dos seus homólogos masculinos. Os estudos confirmaram que as afirmações dos homens relativamente à competência das mulheres demonstram que as mulheres pensam normalmente menos do que as suas capacidades. Por exemplo, um estudo efetuado por Kay & Shipman (2014) revelou que os homens se candidatam a um emprego apesar de terem cumprido 60% dos requisitos do emprego, enquanto as mulheres se candidatam apenas quando cumprem 100% dos requisitos. Esta autocrítica extremamente comum pode impedir as mulheres de criarem as suas empresas, de obterem financiamento para as mesmas ou de as fazerem crescer - atividades que exigem muita ousadia.

As raízes do défice de confiança:

São muitos os elementos que, na capacidade, limitam a confiança na própria capacidade e que se devem tanto às expectativas culturais como às predisposições em relação às estruturas de desigualdade.

Em primeiro lugar, é fundamental referir o papel da socialização e das normas culturais. Normalmente, as mulheres são educadas para serem perfeccionistas e avessas ao risco, e esta perspetiva interiorizada pode criar uma hesitação no local de trabalho. No entanto, estas tendências de enculturação não só reduzem a propensão das mulheres para se tornarem empresárias, como também fomentam o grau de auto-aversão nas mulheres.

Para além disso, um elemento que alimenta estas chamadas é a invisibilidade das mulheres nestes papéis, as diferenças visíveis entre mulheres líderes e homens líderes. Quando não existem homólogos femininos óbvios na área empresarial ou de gestão, pode ser difícil para as mulheres imaginarem-se bem-sucedidas nestes domínios. Esta tendência incentiva um ciclo vicioso em que as mulheres que não acreditam que podem ser bem sucedidas nas esferas mais persistentemente sub-representadas, o empreendedorismo, não são suscetíveis de o tentar.

Além disso, a discriminação e os estereótipos de género presentes no meio empresarial podem abalar o moral das mulheres empregadas. A crença contínua em estereótipos de género fixos, particularmente no que diz respeito à liderança e às realizações empresariais, perpetua um ambiente em que as mulheres podem ter um desempenho inferior ou considerarem-se indignas de atingir os objetivos estabelecidos. No entanto, estas noções são geralmente mais prejudiciais para as mulheres, uma vez que estão muitas vezes inscritas na sua psique e encorajam a auto-dúvida do que a firmeza em situações de concorrência renhida.



Por último, o acesso limitado às redes e à orientação agrava ainda mais o défice de confiança. São necessários programas de orientação eficazes e uma rede profissional sólida para ajudar a aumentar as hipóteses de sucesso no empreendedorismo, uma vez que estes proporcionam oportunidades, assistência e orientação. No entanto, a maioria das mulheres não tem acesso a esses recursos e, por conseguinte, apresentam sentimentos de isolamento e falta de autoestima em relação às suas empresas.

Fatores para desenvolver a autoconfiança empresarial

Existe uma fraqueza nas pessoas que as impede de se considerarem suficientemente competentes para as tarefas que têm em mãos, o que cria uma lacuna significativa. No entanto, esta lacuna não é o fim da autoconfiança. Existem várias estratégias para as mulheres gerarem e manterem a sua confiança no empreendedorismo.

- Incentivar uma mentalidade de crescimento: Aceitar este conceito de mentalidade de crescimento, tal como introduzido pela psicóloga Carol Dweck, é inspirador para as mulheres empresárias. Esta mentalidade ajuda a mudar a perceção dos obstáculos para a dos desafios que representam oportunidades de crescimento. As mulheres que adotam a mentalidade de crescimento estão frequentemente mais dispostas a arriscar, a falhar e a aprender a enfrentar e a regressar ao negócio uma e outra vez. Ao reduzir os efeitos da auto-dúvida, as mulheres podem mudar o foco da obtenção de resultados imediatos para o de “falhar” para obter ganhos a longo prazo.
- Procurar mentores e redes: O contacto com mentores e a adesão a redes especificamente concebidas para mulheres empresárias podem proporcionar um apoio inestimável. Organizações como a WEConnect International e a National Association of Women Business Owners (NAWBO) oferecem plataformas onde as mulheres podem contactar com mentores, obter informações e criar uma comunidade de apoio. Estas redes oferecem não só recursos úteis ou estratégias práticas, mas também alimentam o sentimento de “casa”, ambos fundamentais para aumentar a confiança
- Comemore as pequenas vitórias: A construção da confiança é um processo gradual, muitas vezes conseguido através do reconhecimento e da celebração de pequenos sucessos ao longo do caminho. Cada marco - quer se trate do lançamento de um produto, da angariação de um novo cliente ou de um feedback positivo - deve ser reconhecido. Estas pequenas vitórias podem acumular-se, reforçando um sentido de competência e capacidade, o que é essencial para manter a dinâmica do empreendedorismo.



- Desafiar a conversa interna negativa: As mulheres têm frequentemente uma atitude negativa em relação a si próprias, o que pode corroer a confiança ao longo do tempo. É essencial desafiar ativamente estes pensamentos negativos, reformulando-os de uma forma mais positiva e realista. Praticar a autocompaixão e centrar-se nos pontos fortes em vez de nas deficiências sentidas pode ajudar a mudar de perspetiva e a reforçar a autoconfiança.
- Investir na aprendizagem contínua: A confiança resulta frequentemente da competência, que pode ser desenvolvida através da aprendizagem contínua. As mulheres, tendo aumentado os seus conhecimentos e aptidões, sentir-se-ão mais preparadas para as provas do empreendedorismo. Cursos em linha e fora de linha, workshops ou atividades industriais de uma determinada forma orientam e incubam uma cultura de confiança e prontidão que é essencial para uma vida de empreendedorismo.

Conclusão:

O défice de confiança tende a ser um dos obstáculos para um grande número de mulheres no domínio do empreendedorismo. A criação de redes e a ideação empresarial que incorpora “práticas de gestão ativa”, para colmatar essas lacunas, oferecerão às mulheres a possibilidade de obterem este tipo de confiança e de a utilizarem para concretizarem as suas tarefas profissionais como empresárias. Dadas as mudanças que estão a ocorrer no espaço empresarial, é necessário desenvolver, implementar e manter novas formas de fomentar a autoconfiança das mulheres empresárias. Isto não só melhora o sucesso das mulheres, como também alarga o âmbito do mundo dos negócios, tornando-o mais diversificado e criativo.

Referencias:

Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.

Guillen, L. (2018). Is the Confidence Gap Between Men and Women a Myth?. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2018/03/is-the-confidence-gap-between-men-and-women-a-myth>.

NAWBO. (2023). National Association of Women Business Owners. Retrieved from <https://www.nawbo.org/>.

The Rockefeller Foundation. (2016). Women in Leadership: Why It Matters. Retrieved from <https://www.rockefellerfoundation.org/report/women-in-leadership-why-it-matters/>.



WEConnect International. (2023). Global Network for Women Entrepreneurs.
Retrieved from <https://weconnectinternational.org/>.