

WOMEN POWER

LIDERAZGO FEMENINO

LA CASA, LA PAREJA, HIJOS. ENTRE TANTA COSA, ¿CÓMO SER LÍDERES EN NUESTRO TRABAJO?

POR MARIANA PEREL.



Haceratoya que las mujeres hemos ingresado en el mundo del trabajo. Pero la idea de alcanzar puestos altos parece impensable. Es que el equilibrio entre el trabajo, la familia, la casa y un mundo de actividades personales se vuelve muy difícil. Sin embargo, los beneficios de tener mujeres líderes son evidentes en las empresas. Entonces, "¿cómo se hace?" es la pregunta de todas. Lo bueno es que ya hay varios ejemplos en los que se evidencian los beneficios del ingreso de la mujer y la influencia que

ejerce desde los puestos altos. Estudios recientes demuestran que cuando en los directorios hay por lo menos tres mujeres, la empresa funciona mejor. ¿Por qué será? En la mayoría de los casos, los beneficios que aportan las mujeres líderes se dan cuando han sido madres. La empatía con los empleados, el trabajo en equipo y establecer relaciones humanas favorecen el clima de las empresas. Lo interesante es que para ser líderes no tenemos que igualarnos a los varones, sino tener igualdad de oportunidades

COMO SI TU
ESTO FUER
POCO, ¡ENC
HAY QUE AN
CON ESTO
TACOS!

Cómo ser una buena líder

Una buena líder necesita tener competencias técnicas: dominar aquello que hace; competencias interpersonales: saber trabajar en equipo, y competencias de liderazgo personal: ser honesta. Si una persona no es capaz de liderarse a sí misma, imposible que guíe a los demás. El buen líder busca comprometer al resto para, juntos, lograr la meta deseada; encomienda tareas atractivas que benefician el desarrollo personal y profesional de los empleados; los ayuda a que se den cuenta de la importancia de su trabajo. Un auténtico líder posibilita que las personas tengan el tiempo para cuidar de su familia y que, también, sean capaces de disfrutar de la vida social. Un liderazgo así tiene mucho de femenino.

Mujeres y varones

Para ser una buena líder, no es necesario imitar al varón. Es más, todo lo contrario. La realidad indica que, cada uno a su manera, son igual de efectivos como líderes. Los hombres son mejores en cuanto a gestión de recursos, y las mujeres somos mejores en cuanto a gestión de personas. Por ejemplo, si hubiera que construir un puente para una autopista, el hombre va a ser muy bueno para gestionar financieramente los recursos para que el presupuesto no sea elevado; las mujeres, en cambio, vamos a ser muy efectivas incentivando a los ingenieros para que trabajen junto con los arquitectos y lograr así que la obra llegue a término y en los plazos adecuados. Esto tiene que ver con nuestra capacidad de empatía, de hacernos cargo de las personas y de sus problemas, de construir consenso. De saber trabajar en equipo. De todas maneras, esto no significa que el hombre sea incapaz de desarrollar virtudes esencialmente femeninas o viceversa. Somos diferentes, y admitir esas diferencias es la clave. El hombre busca el resultado, las mujeres somos capaces de pensar a largo plazo. Las empresas, para ser esencialmente humanas, deberían contar tanto con hombres como con mujeres.

Una elección obligada: profesión o familia

La dificultad para equilibrar la vida personal, familiar y profesional es una de las barreras más importantes para las mujeres que sueñan con ser líderes. Lo cierto es que aunque las empresas digan que priorizan los proyectos a largo plazo, lo que premian es el resultado inmediato. O sea: ¡premián una estrategia masculina, lo que deja a muchas fuera de carrera! De todas maneras, que sea fácil o difícil no debería desilusionar a las emprendedoras. Se ha comprobado que las mujeres tenemos mayor resistencia que los hombres para sobrellevar las dificultades, ya que las tomamos como oportunidades para redefinir quiénes somos y lo que somos capaces de hacer. Hoy en día, la mujer no debe (no debería) renunciar a ser femenina y esposa y madre, cuando sea el caso, para triunfar en los negocios. Debería aprovechar esta dificultad que se le presenta y superarse. Sabe cómo hacerlo.

La maternidad

Las cosas, aunque de a poco, están cambiando. Hay empresas que ofrecen flexibilidad: trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, semanas de tiempo comprimido, el viernes flexible. Qué tan bien se están dando estas condiciones, no lo sabemos, pero sí sabemos que hay mayor conciencia sobre la importancia de la flexibilidad. Por otro lado, esta necesidad no es otra cosa que el reflejo de lo que sucede en el mercado. Hoy, los sistemas de producción son flexibles, también los de comunicación.

El cambio necesario desde la educación

Es necesario educar a hombres y a mujeres para que sean buenos trabajadores. El autoconocimiento es esencial. Los sujetos no sólo no debemos igualarnos, sino que debemos hacernos responsables de nuestras capacidades, profundizarlas. Hacernos cargo de quienes somos. Olvidar estándares impuestos, valorarnos como mujeres, hombres, jóvenes o ancianos.

Nada mejor que empezar por casa. Que los varones laven los platos como puedan y quieran hacerlo, no como "nosotras querríamos"..., y que nuestras hijas también lo hagan a su manera. Es fundamental criar varones y mujeres que aporten, tanto en la vida personal como en la social y la laboral, con lo propio. Debemos tomar conciencia de que no podemos hacerlo todo y hacerlo bien. Las mujeres contribuimos en nuestros hogares, en la educación, en las empresas. Los hombres también. Cada uno a su manera, y en la medida de lo posible ✕

Consejos y herramientas

- ▶ Que las dificultades no nos amedrenten: las mujeres tenemos la capacidad de desarrollar nuestro mayor potencial en momentos de crisis. Confíemos en nuestra capacidad de salir adelante a pesar de todo.
- ▶ Tengamos paciencia: si bien la realidad indica que las empresas todavía premian un tipo de liderazgo masculino, el panorama, de a poco, está cambiando. Las empresas familiarmente responsables existen. Y son cada día más.
- ▶ No imitemos al varón. No hace falta. Los estudios indican que las mujeres líderes que desarrollan sus particularidades femeninas llegan a ser tan eficientes como los varones líderes. Ni más ni menos.
- ▶ Las mujeres buscamos igualdad de oportunidades, pero para alcanzarla, primero debemos ser dueñas de nosotras mismas, llevando una vida armónica que se cristalice en la familia y se afiance en el esfuerzo dedicado al trabajo.



expertas consultadas

Dra. Mireia Las Heras

Directora académica del Centro Internacional Trabajo – Familia (ICWF) de la IESE Business School

Dra. Patricia Debeljul

Directora ejecutiva del Centro Conciliación Familia y Empresa (Confye) de la IAE Business School.

Sandra Idrovo

Directora del Área de Investigación de la INALDE Business School de Colombia.

LOS APORTES DE LAS MUJERES A LAS EMPRESAS

- ▶ Preguntan sin vergüenza sobre aquello que no quedó claro.
- ▶ Son más perseverantes: si el proyecto no sal de primera, lo intentan cuantas veces sea necesario hasta que lo logra
- ▶ Piensan en las repercusiones en las personas que llevan a cabo la tarea
- ▶ Generan relaciones interpersonales más confiables y creíbles y, por lo tanto, crean las condiciones para el logro de resultados.
- ▶ Se preocupan por realzar el valor de los empleados.
- ▶ Tienen la capacidad de lograr lo mejor de los demás.
- ▶ Establecen el diálogo como herramienta de trabajo dentro de la empresa.