

LIDERAZGO FEMENINO VS. LIDERAZGO MASCULINO

▼ **Eterna discusión de las teorías de "management": ¿Existe el estilo de liderazgo femenino, que sería un estilo posible, distinto y moderno; y un estilo de liderazgo masculino, el cual sería tradicional y jerárquico?**

Cuando se trata de hombres y mujeres en el trabajo, ¿existe alguna diferencia en el tipo de trabajo que les gusta hacer?

Clasificamos ocho tareas habituales que se realizan en las compañías:

-**Consultoría:** recolectar y transmitir información.

-**Innovación:** crear ideas y experimentar con ellas.

-**Promoción:** explorar y presentar oportunidades nuevas.

-**Desarrollo:** evaluar y planificar aplicaciones.

-**Organización:** acomodar y estructurar personas y recursos.

-**Producción:** asegurar una producción sistemática y regular.

-**Inspección:** controlar contratos y procedimientos.

-**Mantenimiento:** elevar estándares y calidad.

Después de una investigación basada en que hombres y mujeres empresarios eligieran la tarea preferida (13.000 encuestas), los resulta-

dos indican que no es verdad que las mujeres prefieren tareas diferentes a las de los hombres. Por lo tanto, deberíamos preguntar si quienes seleccionan están creando un prejuicio (?). No cabe duda que en general, hay pocas diferencias entre las preferencias laborales de hombres y mujeres, según los resultados de la encuesta. Pero, ¿qué piensa usted?

La mujer ejecutiva de hoy debe poseer habilidades para ser eficiente en:

- Delegar y dar autoridad.

- Resolver en forma innovadora los problemas, mediante la toma de decisiones por unanimidad.

- Articular la visión, los valores, la filosofía y las metas.

- Fomentar el trabajo en grupo con espíritu de cooperación y colaboración.

Las tres áreas básicas de habilidades que una mujer debe desarrollar para ser más eficiente son:

Habilidades técnicas: El dominio de las herramientas, lenguaje y habilidades características de una profesión, ya no son suficientes.

Habilidades interpersonales: Se refiere a la habilidad para trabajar en grupo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación, respetando las necesidades de otras personas para obtener objetivos comunes.

Habilidades conceptuales: Se refiere a las habilidades para contemplar la organización como un todo. Incluye la habilidad para coordinar e interpretar las ideas, los conceptos y las prácticas, y para anali-

zar, predecir y planificar, viendo el cuadro total.

Existen algunos factores que muchas veces detienen a las mujeres en su desarrollo profesional, como ser:

Falta de modelos: Es muy bajo el porcentaje de mujeres que ocupan puestos gerenciales (aunque el número va en ascenso).

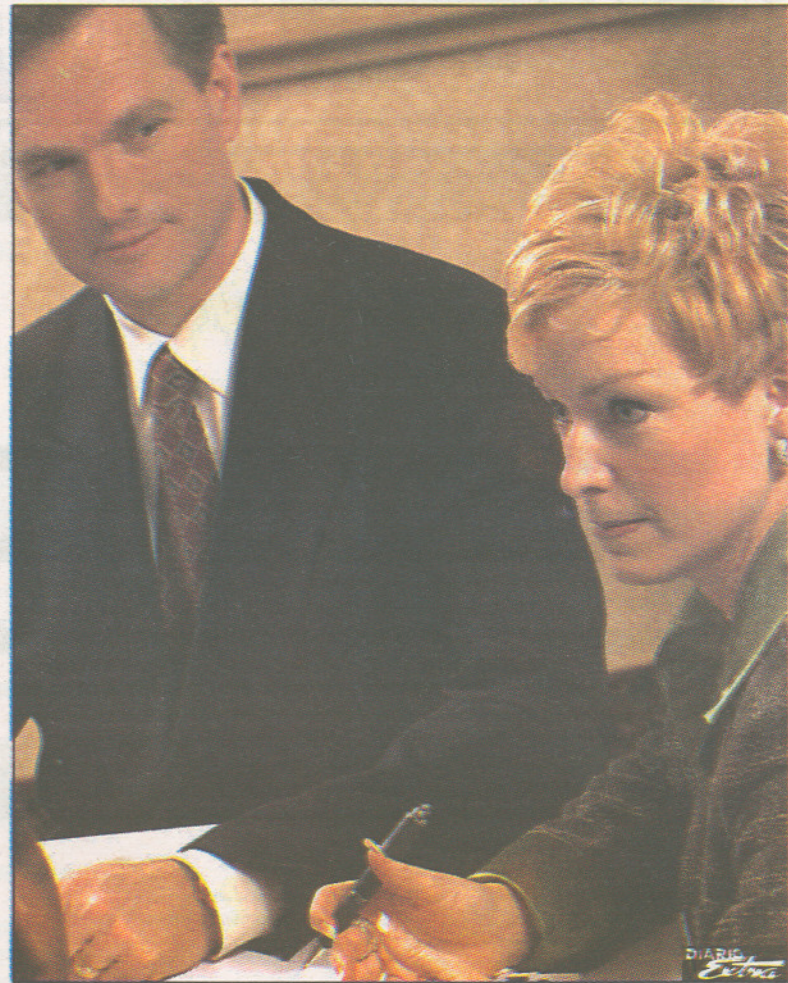
Falta de igualdad en los salarios: Todavía no existe una igualdad de remuneración por posiciones iguales entre hombres y mujeres.

Discriminación: Existen sin dudas hombres que solo promueven a otros hombres. En una encuesta efectuada por la revista Fortune de 201 ejecutivos solo el 16% pensaba que era muy posible que una mujer lo sucediera como jefe ejecutivo en la próxima década.

Sensación de aislamiento: Esta sensación es común entre las mujeres que ocupan puestos de gerentes. A menudo son las únicas mujeres en una junta.

Estereotipos: El estereotipo consiste en considerar a las mujeres como madres, hijas, esposas o amigas, o categorizarlas como que son emotivas, con mal humor o susceptibles.

El efecto del techo de vidrio: Ann Morrison conceptualizó esta idea en un libro y se refiere a la barrera transparente o discriminación sutil contra las mujeres que dice que el "techo de vidrio" impide a las mujeres a llegar a puestos de dirección por el solo hecho de ser mujeres. Muchas llegan al techo de vidrio



y una vez en ese nivel, se ven frustradas por la falta de oportunidades de ascensos.

En este punto muchas mujeres deciden aventurarse en sus propios emprendimientos.