

LA MUJER EJECUTIVO APORTA HOY UN LIDERAZGO COMPLEMENTARIO Y NECESARIO

Las empresas se benefician de tener equipos ejecutivos que se asemejen a la sociedad en la que están insertas y a los mercados en los que operan. La teoría de la diversidad supone que teniendo ejecutivos con perfiles similares a los de los clientes, aquellos sabrán “leer” mejor sus necesidades y amoldar el estilo de la empresa al que desean estos. De la misma manera que una empresa que opera internacionalmente se beneficia de tener directivos de los países en los que opera; una que vende en mercados en los que las mujeres tienen un peso importante en la decisión de compra (y las mujeres determinan más del 80% del gasto de los hogares), se beneficia de tener ejecutivos mujeres.

Los ejecutivos realizan aportes a sus empresas desde dos puntos de vista: uno técnico y de gestión a su función, y otro por su personalidad y visión particular del negocio. Las mujeres se diferencian de los hombres más en su aporte de personalidad y visión que en el de su aporte técnico y de gestión; aportando por lo tanto un valioso complemento al conjunto. Una empresa sin mujeres en posiciones de liderazgo tendrá los mismos defectos de visión que una sin hombres.

¿Qué aporta la mujer ejecutivo a la empresa actual? Algunos trabajos internacionales realizados sobre este tema concluyen que las mujeres en posiciones de liderazgo tienden a ser más persuasivas, inclinadas a tomar riesgos, tenaces, y mentoras que sus pares masculinos. Sus características de personalidad y factores motivacionales producen diferencias de estilo en su labor de ejecutivos.

Conversan más sus Decisiones

Las mujeres tienen un estilo de liderazgo inclusivo, que empieza con preguntas y llega a decisiones. La principal diferencia empieza en la actitud de escucha, no para responder con precisión, sino para aprender, reflexionar e incorporar lo aprendido a una nueva propuesta que incorpore lo mejor de las ideas de cada uno. Al ser más abiertas a compartir información, las mujeres “conversan” más antes de tomar una decisión. Les gusta pensar en voz

alta y escuchar las perspectivas de los demás, que luego integran a las suyas propias para definir una mejor decisión.

El estilo de liderazgo vertical y jerárquico, más asociado a los hombres, es menos adecuado en situaciones con mucha información disponible, en las que lo importante no es quién tiene más información, sino quien puede elaborar la mejor perspectiva con la información colectiva disponible.

Saben Ceder para Persuadir

Las mujeres ejecutivo “leen” mejor las situaciones y captan información de diferentes maneras. No deciden hasta haber escuchado varios puntos de vista. Sus pares masculinos inician las reuniones proponiendo su punto de vista. Al ver las situaciones desde distintos ángulos, las mujeres construyen argumentos más persuasivos, basándose en las ideas de los demás.

Para el hombre es importante que el grupo llegue a “su” conclusión. A las mujeres les cuesta menos cambiar de opinión. Esa flexibilidad les permite ceder cuando es necesario en pos de obtener un mejor resultado final.

Se Reponen Mejor de los Fracazos

Las mujeres aprenden más rápido de la adversidad. Tienen un enfoque positivo frente a los desengaños, negativas o situaciones que no son como planeaban. Si bien tienden a ser autocríticas; se “sacuden” el fracaso, aprenden de él y vuelven a la carga con una voz a su espalda que parecería decirles “Verás como esta vez sí”.

Al manejar el amor propio en forma diferente y no necesitar ganar en todo, se rearmen más fácilmente para volver a encarar un mismo tema desde otra perspectiva; y persisten hasta llegar al resultado buscado.

Resuelven con Mayor Rapidez

Las mujeres tienden a tener una mayor necesidad de que se hagan las cosas. Se focalizan menos en detalles sin importancia. Acostumbradas en su vida diaria a cumplir múltiples roles y tener que “ejecutar” múltiples tareas al mismo tiempo, están por naturaleza más inclinadas a encontrar soluciones y alternativas rápidas, tratando de evitar

todo lo que las demore. Esto, sumado a que son menos propensas a seguir reglas preestablecidas, hace que naturalmente eviten el exceso de búsqueda de consenso interno, prefiriendo ir a conversar directamente con quien creen que podrá solucionar el problema.

Son Mejores Mentoras

Las mujeres por naturaleza son más inclinadas a enseñar y más integradoras que sus pares masculinos. Es por eso que se han destacado tradicionalmente en las áreas de Recursos Humanos, especialmente en capacitación y desarrollo. Esta característica innata se transforma en un valioso aporte a las empresas que las tienen como directivas, ya que facilita la formación de equipos altamente entrenados y motivados por las posibilidades de desarrollo que se les ofrecen.

Si complementamos esta habilidad con su facilidad para establecer relaciones interpersonales, las mujeres en posiciones de liderazgo se transforman en excelentes mentores para los ejecutivos de la organización.

Las mujeres ejecutivo no son lo que eran

Hoy las mujeres ejecutivo toman cosas de los hombres, pero sin querer parecerse a ellos. Toman su agresividad pero con estilo propio. Han aprendido a plantear claramente sus necesidades, aunque siga sin gustarles escuchar un “no”. Ya no usan pantalones y camisa con moño, sino que se permiten ser mujeres. Han aprendido que no hace falta parecerse a un hombre para ser respetada.

Las mujeres ejecutivo parecerían ser más persuasivas, tenaces, flexibles y con mejor capacidad para relacionarse que los hombres. Por estas cualidades tienen un estilo de liderazgo inclusivo/abarcativo, abierto, inclinado a generar consenso, colaborativo y colegiado. El estilo de liderazgo femenino contribuye a crear entornos de trabajo en los que la información se comparte más abiertamente y se coopera más; con lo que el trabajo en equipo resultante distingue a las empresas que lo tienen.

Las nuevas mujeres ejecutivo tienen un estilo de liderazgo que se apoya en las fortalezas de las mujeres. Saben que las habilidades que poseen en forma innata son absolutamente valiosas para las empresas. Están mostrando las virtudes de

lograr resultados con la influencia y la persuasión. La naturaleza de la economía de la información favorece el trabajo en equipo y requiere de un estilo inclusivo y conciliador, más que el tradicional autónomo y controlador.

La combinación de los muy distintos estilos de los hombres y las mujeres otorga a las empresas una mejor comprensión del entorno en el que se desenvuelven, facilita una mejor toma de decisiones y permite una mayor disponibilidad de estilos de liderazgo para enfrentar sus desafíos.

SUÁREZ BATTÁN & ASOCIADOS

Fue creada en enero 2011 por Eduardo Suárez Battán, hasta ese momento Socio Fundador de Macaya & Suárez Battán Asesores, junto con José Macaya, anteriormente Directores Ejecutivos de la oficina de Russell Reynolds en Buenos Aires. Antes de trabajar juntos en esa firma, Eduardo trabajó durante 19 años en IBM. SUÁREZ BATTÁN & ASOCIADOS asesora en la búsqueda y evaluación de ejecutivos. Visite nuestro sitio web www.sb-asociados.com para más información.

Silvina Ambrosini

Silvina Ambrosini es Asociada en SUÁREZ BATTÁN & ASOCIADOS y anteriormente lo fue en MACAYA & SUAREZ BATTAN ASESORES. Previamente trabajó durante diez años en Transearch Argentina. Ha realizado búsquedas de ejecutivos en Argentina, Chile y Brasil, con énfasis en los sectores de Tecnología, Agroindustria, Banca y Consumo Masivo. Participó en proyectos de Evaluación de Equipos Directivos en Argentina y Chile. Su foco de investigación actual son los aportes de las mujeres ejecutivo a las empresas.