



OPINIÓN | EL NEGOCIO EN BUSCA DE SENTIDO

## ¿Demasiado rígidas y responsables? Los desafíos de las mujeres en las organizaciones

¿Cómo comprender los procesos que recorren en general las mujeres en el plano laboral? Modelos de liderazgo versus liderazgos “moldeados”.

Cottonbro / Pexels

11.10.2024 13:13 Lectura: 5' **ESCUCHAR**

Hace un par de semanas tuve la oportunidad de leer el reciente libro de Elizabeth Oria Giordan, *Labores de su sexo, labores de suceso*. En la obra, la autora combina un interesante y riguroso análisis histórico con entrevistas a mujeres directivas en Uruguay, proceso en el que he tenido la oportunidad de participar.

El enfoque de Oria destaca la influencia de las instituciones en la construcción de roles de género, y cómo las expectativas impuestas a las mujeres han afectado sus posibilidades de ascender a posiciones de poder. A través de su relato, las lectoras más jóvenes pueden comprender mejor las luchas que precedieron a las actuales y los avances logrados, mientras que las generaciones anteriores se encontrarán reflejadas en esas historias de resiliencia. Sin embargo, más allá de los logros, Oria también nos recuerda que queda un largo camino por recorrer en la búsqueda de un cambio cultural real que permita una verdadera igualdad de oportunidades.

Un tema que surge en el análisis es la existencia de modelos de liderazgo que parecen estar moldeados de manera diferente cuando son ejercidos por mujeres en comparación con los hombres. ¿Acaso existe un liderazgo femenino distintivo, o es simplemente evaluado desde ópticas sesgadas? A menudo somos percibidas como “extremadamente responsables, pero demasiado rígidas”, o con “excesivo apego a los reglamentos”. En este sentido, coincido con la autora que dichas percepciones, podrían tener sus raíces en la falta de modelos femeninos previos, recibiendo las mujeres en roles directivos un juicio más severo y menos flexible.

Dicho comportamiento ¿es causa o consecuencia de un entorno que no siempre facilita la flexibilidad o la creatividad para las mujeres en posiciones de alta responsabilidad? Muchas veces, al intentar evitar estereotipos negativos, adoptamos posturas extremadamente formales, lo que puede ser malinterpretado como falta de empatía o de espíritu colaborativo, cuando en realidad es el resultado de operar en estructuras que fueron diseñadas originalmente por y para hombres.

Si bien hoy en día las mujeres están presentes en casi todos los sectores y constituyen una parte creciente de la fuerza laboral, su representación en la cumbre es aún limitada.

Ximena Fernández Delucchi, coordinadora académica de los postgrados en Recursos Humanos de la Escuela de Postgrados en Negocios de Universidad ORT Uruguay, ofrece una mirada complementaria que pone de relieve la importancia de cerrar la brecha de género en los puestos de liderazgo. “En Uruguay, el estudio del Círculo para la Mejor Gobernanza de las Organizaciones reveló una presencia del 6,6% de mujeres en directorios”.

Para ello es imprescindible comprometerse de manera integral. Esto significa que las políticas de diversidad, equidad e inclusión no pueden ser genéricas, sino que deben adaptarse al contexto local de cada organización. “La agenda de diversidad varía de país a país”, señala Ximena Fernández, señalando que factores como el nivel socioeconómico en Chile o la raza en Brasil influyen de manera significativa en cómo se implementan estas políticas. Por ello plantea la importancia que cada empresa realice un autodiagnóstico para identificar sus propias barreras internas, estereotipos y sesgos, y diseñar así estrategias a su medida para promover la diversidad.

Muchas veces durante mi carrera he escuchado que las mujeres no aceptan ciertas responsabilidades. Pero esta afirmación es un poco superficial porque, por ejemplo, ignora el hecho de que las estructuras empresariales pueden no estar diseñadas para apoyarlas en el desarrollo de sus carreras profesionales. Es por esto por lo que importa y mucho recurrir a formaciones específicas en gestión de la diversidad y la creación de entornos que fomenten el crecimiento del talento femenino.

La transformación hacia una mayor equidad de género no se limita a abrir las puertas a más mujeres, sino que implica un cambio cultural profundo. El liderazgo inclusivo no solo beneficia, también fortalece a las organizaciones en su conjunto.

El camino hacia la igualdad de género en la alta dirección es largo, pero la investigación de Elizabeth Oria y el análisis y las propuestas de Ximena Fernández nos recuerdan que los cambios más profundos no ocurren de un día para otro. Se trata de un proceso continuo que requiere tanto de políticas activas por parte de las empresas como del compromiso individual de quienes están en posiciones de alta dirección. Convicción en que es necesario proporcionar recursos y oportunidades que se ajustan a las necesidades o circunstancias específicas de las personas con el objetivo de alcanzar un resultado igualitario.

Tengamos en cuenta que las necesidades, expectativas y demandas de los trabajadores están desafiando a las organizaciones para que promuevan estilos más humanos, flexibles y empáticos.

Las mujeres hemos recorrido un largo camino en pro de la equidad, pero la meta final está aún por alcanzarse. Lo que está claro es que un liderazgo más inclusivo no solo es posible, sino que es esencial para el éxito futuro de nuestra sociedad en su conjunto.

**Suscríbete GRATIS a nuestro canal de WhatsApp y recibí las noticias en tu celular**

Comentarios: 0

¿Qué querés ver?

que aportan (0 o mejor)

### Acerca de los comentarios

Hemos reformulado nuestra manera de mostrar comentarios, agregando tecnología de forma de que cada lector pueda decidir qué comentarios se le mostrarán en base a la valoración que tengan estos por parte de la comunidad. **AMPLIAR**

DEBES INICIAR SESIÓN PARA ENVIAR COMENTARIOS

INGRESAR

INGRESAR

INGRESAR

INGRESAR

### FIRMA



**Teresa Cometto**

Directora de empresa y de carreras universitarias en el área de negocios. Amante del estudio, química de profesión, profesional de marketing y doctora en Administración de empresas. Investigadora de la interfase entre marketing y ventas, autora de artículos presentados en congresos internacionales y publicados en revistas indexadas de gran prestigio tales como el Journal of Business Research. Su propósito: apoyar a las personas en su viaje hacia la mejor versión de sí mismas; hacer una diferencia en la vida de la gente fomentando un entorno donde cada uno — colaboradores, alumnos y los más vulnerables— puedan florecer y alcanzar su pleno potencial.

teresa.cometto29@gmail.com

### MÁS DE CONFIRMA



**¿De qué peligros nos advierten esos hombres desnudos en el Parque Batlle?**



**Entonces, ¿el mordiscón en primer plano en el Mundial de Brasil no fue un hecho aislado?**



**¿Demasiado rígidas y responsables? Los desafíos de las mujeres en las organizaciones**



**Estas elecciones no ocasionarán grandes cambios, salvo si se reforma la seguridad social**