

Editorial

Prólogo a la Cuarta Edición El liderazgo de las mujeres en la gestión

María Regina MARDONES ESPINOSA ¹

En un mundo que avanza constantemente hacia la igualdad de género, es fundamental reconocer y valorar el impacto del liderazgo de las mujeres en las organizaciones, quienes ejercemos un estilo caracterizado por la inclusión y la promoción de la participación. Las mujeres debemos conocer aquello que nos distingue ya que ocuparnos de su desarrollo es parte del desafío de crecimiento y superación: la empatía, la colaboración, la innovación, la creatividad, la adaptación y la inclusión, cada una de estas competencias no son exclusivas de nuestro género, pero juntas ejercen la sinergia propia del estilo de liderazgo femenino.

La empatía, una de las cualidades más destacadas del liderazgo femenino fomenta el diálogo abierto y honesto entre los miembros de un equipo, ya en 1995 Goleman nos hablaba de la inteligencia emocional y cómo la empatía era clave en el liderazgo efectivo y posterior a él numerosas publicaciones establecen la conexión simbiótica entre ambos.

Por otro lado, la colaboración que fomenta la participación de todos los miembros del equipo y valora cada contribución independientemente de la posición o el rango, es por cierto lo más destacable en oposición a la tradicional forma de percibir el liderazgo como competitivo y jerárquico, dos características muy propias del estereotipo de género masculino, que no están ausentes en las mujeres, solo relevamos que la colaboración es más distintiva.

La empatía y la colaboración abren las puertas a la integración de personas e ideas, creando un espacio fértil para la innovación y la creatividad, la dinámica propia de los equipos colaborativos alienta a quienes los conforman a pensar de manera diferente y desafiar el status quo, es aquí justo donde surge la ventaja estratégica para tener y retener talento ya es en la riqueza de las diferencias donde nace la innovación y la creatividad en el trabajo, y la posibilidad de desarrollarlo nos motiva a quedarnos.

¹ Académica y Jefa de carrera de Administración de personal, Departamento de Tecnologías de Gestión, Facultad Tecnológica, Universidad de Santiago de Chile. Email: regina.mardones@usach.cl ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3329-6376>

Finalmente la capacidad de resiliencia y adaptación, nuestro cerebro nos ha dotado de una mayor densidad de cuerpo caloso, permitiendo con esto la interacción y colaboración entre los hemisferios (García, 2003), lo que en simple se traduce en esta maravillosa capacidad de estar atentas a muchas cosas a la vez, equilibrando los roles y las responsabilidades en lo personal, lo familiar y lo laboral como si fuera algo fácil, pero no lo es; las mujeres que ocupan cargos de liderazgo saben de esta capacidad para navegar en aguas complejas, sostener las distintas esferas de nuestra vida, llegar a resultados, sostener al equipo y a la familia, adaptándonos a este entorno surge esta capacidad manera natural aunque muchas veces no tenemos opción de elegir.

Nuestros desafíos como comunidad de investigación del área de gestión de personas, siguen siendo abrir más espacios para nosotras, trabajar en la conciliación familiar y visibilizar el techo de cristal, este concepto que define a las barreras que nos impiden ocupar cargos de alta responsabilidad no por falta de capacidad o preparación, sino por las barreras que las propias organizaciones nos ponen en épocas de crianza y embarazo (Camarena Adame y Saavedra García, 2018). Las políticas y las acciones en las empresas e instituciones deben apuntar a la igualdad de oportunidades de género, superar estereotipos y prejuicios para ser reconocidas y respetadas en nuestros roles.

La influencia del liderazgo femenino en la gestión es un tema que no solo merece nuestra atención, sino también nuestra acción. Al destacar las habilidades únicas que las mujeres aportamos al liderazgo, podemos comenzar a forjar un camino hacia un presente equitativo en el ámbito laboral y familiar. La invitación a las y los lectores es a reflexionar sobre estos temas y a unirse en la promoción de una transformación positiva y duradera en nuestras comunidades y organizaciones.

REFERENCIAS

- García García, Emilio. (2003). Neuropsicología y género. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (86), 7-18. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352003000200002&lng=es&tlng=es.
- Camarena Adame, María Elena, & Saavedra García, María Luisa. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312&lng=es&tlng=es.