

Empresas en manos *femeninas*

¿Cómo se comportan las mujeres cuando son ejecutivas? Las expertas Susan Annunzio, Lidia Heller y Maryam Varela dieron las respuestas durante el primer encuentro internacional para mujeres ejecutivas y empresarias: "Women in business '08", en el que se dieron cita las principales directivas, ejecutivas y negociadoras del país. El evento fue organizado por la firma internacional Intrax y **mujer única** fue uno de los auspiciadores.



“No se trata de ser más fríos en la toma de decisiones, sino de humanizar las organizaciones”

La recomendación de la psicoterapeuta Maryam Valera es humanizar las organizaciones. Señala que las empresarias han estado mucho tiempo intentando liderar como hombres, pese a sus talentos y recursos innatos.

POR: GLADYORI A. RODRÍGUEZ. FOTO: CARMEN SUÁREZ

Las investigaciones revelan que cuando se aplica la inteligencia emocional en el trabajo: la comunicación mejora, el empleado se siente mejor persona, se vuelve más aplicado, responsable e independiente. La psicoterapeuta española Maryam Varela no se cansa de predicar sobre el autoconocimiento y el autocontrol.

Con un máster en recursos humanos, compartió sus conocimientos ante decenas de mujeres en el escenario de “Women in Business’08”. Entre tazas de café, trajes sastre de corte impecable, peinados de salón y perfume Chanel las ejecutivas aguzaron el oído y tomaron nota.

¿Cómo se aplica la inteligencia emocional para lograr el éxito en los negocios, se trata de reprimir emociones, ser más fríos al tomar una decisión? Para nada se trata de ser más fríos en la toma de decisiones, todo lo contrario.

Creo que de lo que se trata es de humanizar las organizaciones. Es ser más reales, demostrarnos más como somos y, sobre todo, trabajar a fondo las competencias de la inteligencia emocional.

¿Cuáles son esas competencias? El autoconocimiento, cuánto te conoces; el autocontrol, cuánto sabes moderar tus reacciones personales; la automotivación, cuánto sabes sacar lo mejor de ti; la empatía, cuánto te importa el otro y si sabes cuidar al otro y manejar al otro; y, finalmente, la habilidad social, la habilidad de tratar con todo tipo de personas diversas.

Se percibe que el hombre en el campo laboral puede manejar mejor sus emociones que la mujer y eso parece garantizarle el éxito en muchos aspectos con relación a sus compañeras femeninas, ¿qué tanto hay de cierto en esto? No creo que el hombre tenga



suficiente autocontrol, estoy convencida de que no lo tiene. La diferencia de mostrar las emociones entre el hombre y la mujer es que la mujer es quien muestra sus emociones hacia fuera y el hombre las reprime. Creo que ninguno de los dos comportamientos es sano, ni para el hombre, ni para la mujer, porque si explotas tus emociones hacia fuera al final estás enfadada y dañas la relación con las personas, pero si reprimes tus emociones tienes problemas de salud, somatizas y eso le ocurre más a los hombres, hasta se quedan calvos...Y eso no muestra inteligencia emocional. Tanto el hombre como la mujer tienen que aprender a autorregularse, a saber

lo que siente y poco a poco ir sacándolo hacia fuera.

¿Le tiene miedo la mujer al liderazgo? No creo que sea que tenga miedo, creo que la mujer estuvo durante muchos años intentando liderar como un hombre, siguiendo las normas masculinas sin valorar sus talentos y recursos innatos. Ahora puede sacar su liderazgo, sus recursos de mujer y ponerlos en práctica.

¿Qué piensa de la literatura femenina de autoconfianza dirigida a ayudar a la mujer empresaria? No creo para nada en la literatura feminista, creo más en la carrera de la complementariedad y creo que la literatura refuerza la complementariedad entre los géneros.

“La empresa de hoy día necesita un liderazgo visionario, que implique ver más allá del día a día”

Lidia Heller, consultora argentina, señala que en la región de América Latina las mujeres ganan menos que los hombres, en los países más desarrollados la brecha de salarios es de 30 por ciento en puestos similares .

POR: GLADYORI A. RODRÍGUEZ. FOTO: CARMEN SUÁREZ



Lidia Heller, consultora argentina, conoce al dedillo ese mundo laboral de las mujeres, esa realidad que sin ser idéntica tiene matices similares en la región del Caribe y Latinoamérica. Sus años en este sector le proporcionan autoridad como consultora para saber cómo se mueve el mercado, cuáles son los obstáculos que salen en el camino y cuáles son esas perspectivas.

Ante tanta carga laboral a la que se enfrenta la mujer de hoy día, ¿cómo puede manejarse esa culpa que se genera por “abandono de hogar, e incluso abandono propio”? Creo que el balance si se puede lograr siem-

pre que se tenga claro que esto forma parte de la vida. El rol maternal es importante y la mujer ha demostrado que puede cumplir con otros roles con lo cual la culpa debe desaparecer.

En su discurso usted destaca la importancia de los roles a seguir, ¿tiene esto tanta influencia en el éxito de cada cual? Sí. Es importante que las mujeres tengamos modelos de mujeres a seguir, porque los modelos masculinos no nos sirven, no responden a nuestras necesidades y estos modelos nos permiten identificarnos o diferenciarnos de mujeres que han podido montar sus propias empresas

Con tantos cambios en las

empresas hoy día, ¿qué tipo de liderazgo se necesita?

La empresa de hoy día necesita un liderazgo visionario, que implique ver más allá del día a día. Requiere que sea innovador y creativo. Además que pueda consensuar y armar buenos equipos de trabajo. Nadie puede trabajar solo en las circunstancias actuales. Los líderes iluminados, esas figuras únicas no tienen cabida en este contexto actual.

¿Es la mujer mejor gerente que el hombre? Es la eterna discusión, creo que nos encerramos en una posición binaria que nos encasilla si decimos liderazgo masculino o femenino. Hay ciertas características de los hombres que debemos incorporar y ciertas características del liderazgo femenino que los hombres deben asumir.

¿Y los equipos formados por mujeres, son más exitosos? Los equipos mixtos son los que mejor funcionan, porque se nutren de las ideas

diversas y tienen que ver con la generación, con la raza, la integración, con los jóvenes y no tan jóvenes y con un liderazgo efectivo, porque es muy difícil liderar un equipo diverso.

¿Cómo ha visto usted el cambio en el rol empresarial de la mujer en los últimos años? La he visto más segura de dónde quiere ir y no copiando tanto viejos estereotipos o modelos tradicionales.

¿Qué pasa con la competencia entre las mujeres, son las mujeres las que impiden que otras sean las que lleguen? Muchas sienten o perciben temor. Es una cuestión de competencia de ver a una par en un puesto más destacado que el mío.

Usted mencionó que en la región de Latinoamérica la mujer gana menos que los hombres. Así es, este es un fenómeno que aún en los países más desarrollados la brecha salarial sigue siendo de un 30 por ciento en igualdad de condición.