

PRISA News | Algunas líderes siguen el modelo tradicional de poder y otras luchan para cambiarlo a otro más humano. Pero todas se enfrentan al escrutinio detallado de una sociedad todavía poco acostumbrada a que las mujeres dirijan. El término alfa fue acuñado por el biólogo L. David Mech, cuando estudiaba los lobos, para referirse al individuo de la comunidad con mayor rango al que los demás siguen. Según este estudioso, tanto el macho como la hembra podían ser alfas, ya que en la naturaleza el patriarcado no siempre es la regla y abundan las líderes: generalmente especímenes adultos que ya han cerrado su etapa reproductiva y se ocupan ahora de guiar a la manada. Se sabe, por ejemplo, que las ballenas más viejas dirigen y lideran el grupo, lo mismo que las elefantas más veteranas, que conocen mejor el medio, los recursos, la educación de las crías y la resolución de los problemas. Además, estas hembras-alfa no solo mandan entre los más jóvenes sino que los machos adultos dependen también de ellas.

En el mundo de los humanos, el primero que acuñó el término 'mujer alfa' fue Dan Kindlon, psicólogo clínico, profesor e investigador del departamento de psiquiatría de The Harvard Medical School, en su libro *The Alpha Girls* (2006). Para escribir su tesis, Klinton realizó un estudio que comprendía cientos de entrevistas a colegialas, de las que el 20% resultaron encajar en el perfil de chica alfa. A este colectivo le iba mejor en los estudios que a sus colegas varones, eran seguras de sí mismas y tenían un especial interés en los deportes.

Independencia, autonomía, autosuficiencia y ambición eran conceptos con los que se identificaban. No se consideraban inferiores a los hombres, pero tampoco creían que debían imitarlos para triunfar. Sentían que podían elegir cómo vivir y estaban dispuestas a pelear contra la, todavía existente, desigualdad de género.

Por orden de rango, las beta estarían en una posición más baja. Según Sonya Rhodes expone en su libro, *The Alpha Women meets her Match* (2014), este colectivo está formado por mujeres menos interesadas en el liderazgo, que tienden más a escuchar las opiniones que a expresar las suyas y que son más propensas a apoyar a alguien que a buscar el apoyo de los demás.

Un tipo de mujer que abunda es la versión 'fuerte' de la beta. Se trata de una persona que puede desempeñar un trabajo en un puesto medio, tener pareja, hijos y cultivar más su faceta alfa en el ámbito de la casa, llevando las finanzas o las riendas del hogar. Este estereotipo, aunque tiene dotes de líder, odia el enfrentamiento y la lucha de poder, por eso ha renunciado a un puesto más elevado en el ámbito laboral o social. Es el ejemplo de muchas madres y abuelas con carácter que sacrificaron su carrera por sus hijos o su familia, aunque les habría sobrado potencial para llegar a donde se lo propusieran. El vivo retrato del dicho: "detrás de un gran hombre siempre hay una gran mujer".

Pero ser alfa o beta no es una condición inamovible. Los cambios hormonales que se producen en la menopausia repercuten también en la estructura cerebral y, por primera vez en sus vidas, las mujeres tienen la cantidad de testosterona adecuada para actuar como líderes. Algunas féminas experimentan una conversión al modo alfa cuando se hacen mayores. Tienen más seguridad en sí mismas y ven que les queda poco tiempo para conseguir sus metas.

Un ejemplo de mujer alfa podría ser la primera ministra de Islandia, Katrín Jakobsdóttir: ecologista, pacifista y feminista, que ha conseguido unir la derecha y la izquierda bajo su mandato. O la joven congresista Alexandria Ocasio Cortez: que intenta cambiar el orden de prioridades de la polvorienta política clásica. Otros, sin embargo, cuando oyen el término 'mujer alfa' lo asocian al lado peyorativo e, inmediatamente, piensan en Margaret Thatcher, el azote de la Inglaterra de los 80, o en la despótica Miranda Priestly de *El diablo viste de Prada*. "¿Por qué si la expresión 'macho alfa' nos refiere algo negativo, su versión femenina se nos presenta edulcorada?", se preguntan.

Según Delfina Mieville, socióloga, sexóloga, experta en género y derechos humanos, con consulta en Madrid, "el poder mal ejercido debería ser castigado en cualquier género, lo que ocurre es que cuando un hombre da un puñetazo en la mesa es porque puede, ya que es el jefe, pero cuando una mujer hace lo mismo es porque tiene la regla. No hay más que ver cómo a las políticas se las critica no solo por su labor, sino también por su aspecto o vestimenta, algo que no se hace con sus colegas varones. Divide y vencerás, es lo que la sociedad patriarcal hace con las mujeres. Enfrentarlas con algún tipo de premio final. Sororidad sería la palabra clave. Reconocer a otra mujer y no entrar a la rapiña o la envidia. Es simplemente respeto por ser una de tu mismo género y por la dificultad que las féminas hemos tenido a lo largo de la historia a la hora de lograr cosas, perseguir derechos o escalar junto a los hombres", sostiene esta socióloga.

Para Ernesto Poveda, presidente de ICSA, empresa especializada en investigación, consultoría, sistemas y aplicaciones en recursos humanos, en Barcelona, "tradicionalmente, la mujer que ha triunfado en el mundo de los negocios o la política, es decir, en esferas manejadas masivamente por hombres, debía adaptarse al modelo existente. Es más, a menudo muchas se extralimitaban en sus funciones para demostrar, sobradamente, que una mujer podía hacer ese trabajo, y algunas eran incluso más estrictas que sus compañeros varones. Pero hoy todo eso ha cambiado, vivimos un nuevo paradigma y, el que no sepa adaptarse, morirá. Las compañías regidas al estilo de orden y mando tienen los días contados y la mujer tiene mucho que aportar en este nuevo horizonte".

El libro *El nuevo liderazgo* (Granica) es el resultado de un trabajo de Pharos People & Business, una consultora con sede en Buenos Aires, que entrevistó a más de 300 empresarios de todo el mundo que practican una nueva manera de dirigir. Según Martín Cañeque, director de área de Consultoría y Capacitación de esta empresa, "buscábamos jefes diferentes al modelo tradicional autoritario; es decir, personas cercanas, que se preocuparan por el bienestar de sus empleados, con inteligencia emocional, que fomentaran la cooperación en vez de la competitividad, que tuvieran empatía, apertura, flexibilidad, que fueran reconocidos como verdaderos líderes por sus subalternos, que supieran traspasar sus conocimientos y que estuvieran abiertos a los cambios. Gran parte de esas personas que encontramos en empresas de todo el mundo eran mujeres. Seguramente porque son cualidades que conectan más con lo femenino y con su forma de pensar y actuar".

Lo curioso de este estudio es que esta nueva forma de liderazgo no solo consigue que los empleados sean más felices sino que, al estar más motivados, producen más y generan más beneficios a la empresa. "Es un modelo que cada vez se está implantando más, no tanto de cara al trabajador sino mirando los números, pero bienvenido sea", comenta Cañeque, quien apunta que en Argentina el 80% de los profesionales prefieren que su jefe sea una mujer.

Un empleado feliz es un empleado más productivo. Este podría ser el leitmotiv de esta nueva corriente que se ha bautizado como la Gerencia de la Felicidad. Como apunta Cañeque, "nosotros damos cursos a los directivos para que empiecen a implantar esta ideología en sus empresas. Por ejemplo, si uno de los trabajadores se ha separado de su mujer, el jefe puede llamarlo, hablar con él, darle su apoyo e incluso darle un abrazo al acabar. Recuerdo que un jefe me dijo: '¡pero si hago eso van a pensar que soy maricón!'".

Según el informe *Women in Business* de 2019, elaborado por Grant Thornton, una de las mayores organizaciones mundiales de servicios profesionales de auditoría y asesoramiento fiscal, legal y financiero, las mujeres solo representan un 30% de los puestos directivos en las empresas españolas. Algo que, según Ernesto Poveda, es un error. "Las mujeres son mayoría en España y están mejor formadas que los hombres y desaprovechar ese talento no es una estrategia inteligente. Las organizaciones de éxito ya no son las que se basan en el modelo jerárquico. Es más, éstas últimas corren el peligro de ver cómo sus talentos emigran a sitios donde se les valore. A nosotros cada

Heroínas o brujas: así se estereotipan las mujeres alfa

Argentina - TN (Online) [Sitios]

Tier:1 Circulación: 1336967 Audiencia 1336967

 P. --  0 cm²  9309 cc  177.988,09 Peso Argentino  Sin autor

Ref.: 168513624

vez nos piden más estudios de 'clima laboral', porque los directivos empiezan a descubrir que trabajar a gusto es mucho más productivo. La crisis ha provocado una menor presencia de las mujeres en los puestos de mando, así como un incremento de la brecha salarial porque existe todavía la creencia de que la mujer resiste menos las situaciones extremas, pero esto es un error. Solo tenemos que ver como las mujeres del Tercer Mundo son las que sostienen la economía. La familia es como una pequeña empresa que hay que llevar con mano izquierda, convenciendo no venciendo, haciendo partícipes a todos y obteniendo lo mejor de cada persona. Y las mujeres tienen amplia experiencia en esto".

Como apunta Pilar Puigvert, vicepresidenta de Funde, Associació d'Empresaries, Directives i Professionals, en Barcelona, "la manera de hacer negocios está cambiando y eso nos favorece a nosotras".