



> Volver

> Readers Corner

Seis recomendaciones para fomentar el liderazgo femenino en las empresas

Matiana Behrends, Directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina



Matiana Behrends

Buenos Aires, enero de 2017. – Matiana Behrends, Directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina propone seis consejos **para que las empresas** fortalezcan el liderazgo femenino en este nuevo año:

1. Revisar la forma en que se define y se demuestra el liderazgo dentro de la

organización.

Muchas empresas siguen operando con las ideas tradicionales de liderazgo que no están a la altura de los retos del mundo actual y no resultan atractivas para las mujeres, o para la próxima generación de hombres. Es vital que se identifiquen y se contradigan las falsedades. Es por esto que las empresas **deben revisar los atributos que muestra el equipo de liderazgo actual** y considerar el mensaje que envían a las mujeres, tanto interna como externamente. Una buena opción podría ser designar un organismo externo para llevar a cabo una auditoría, sobre todo si el equipo de dirección actual carece de diversidad.

2. Reconocer y premiar un amplio conjunto de capacidades.

Las empresas deberán velar por que en sus criterios de rendimiento se tengan en cuenta las cualidades de liderazgo necesarias en un mundo volátil e incierto. Las descripciones de los puestos, los objetivos formativos y las evaluaciones deben incluir elementos más amplios de liderazgo. **Las organizaciones deben asegurarse que las estructuras retributivas midan y recompensen el trabajo de los líderes y equipos de liderazgo** en un sentido amplio, en lugar de que esto sea a partir de un conjunto limitado de objetivos financieros.

18%

DE LOS PUESTOS DE ALTA DIRECCIÓN SON OCUPADOS POR MUJERES EN ARGENTINA



Fuente: Informe Women in Business 2016 del IBR de Grant Thornton basado en datos recolectados durante Q3 y Q4 de 2015.

3. Promover oportunidades para que los líderes puedan marcar la diferencia.

Muchos líderes quieren marcar la diferencia, por lo que las empresas deberán dejar en claro que asumir un puesto de alta dirección dará la oportunidad para hacerlo. Es necesario desmitificar la alta dirección y mostrar que se trata de una función estimulante y gratificante. **Las empresas deben ser capaces de articular su objetivo y el legado que dejarán a la comunidad local.**

Special Thanks to





Fuente: Informe Women in Business 2016 del IBR de Grant Thornton basado en datos recolectados durante Q3 y Q4 de 2015.

4. El dinero es importante para las mujeres: discutir las retribuciones más abiertamente.

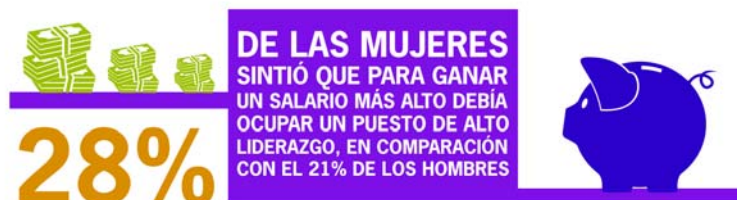
Aunque la remuneración importa a casi todo el mundo a la hora de aceptar un puesto de liderazgo, obtener un mayor salario es un factor de motivación mayor para las mujeres que para los hombres. Las mujeres ven su salario como una demostración de que la empresa las valora y recompensa. Sin embargo, por lo general, les causa más ansiedad pedir aumentos de sueldo y/o ascensos, y son mucho menos propensas que los hombres a iniciar negociaciones. Es importante que las empresas permitan a sus empleados **hablar libremente y formen a los jefes acerca de cómo mantener conversaciones honestas con su personal acerca de la retribución económica.**



Fuente: Informe Women in Business 2016 del IBR de Grant Thornton basado en datos recolectados durante Q3 y Q4 de 2015.

5. Identificar y abordar los prejuicios que suponen una barrera para las mujeres.

Las empresas tienen que entender en qué punto el talento de las mujeres se está encontrando con barreras y por qué están abandonando la trayectoria hacia la alta dirección. Impartir talleres sobre sesgos inconscientes puede ayudar a entender cómo pueden estar frenando inconscientemente a las mujeres, por ejemplo etiquetándolas como 'agresivas' en lugar de 'firmes' cuando muestran un fuerte interés por los resultados, o estableciendo paneles de entrevistas laborales dominados por hombres que contratan y ascienden inconscientemente a personas que se les parecen y opinan como ellos.



Fuente: Informe Women in Business 2016 del IBR de Grant Thornton basado en datos recolectados durante Q3 y Q4 de 2015.

6. Apoyar el desarrollo del talento con programas de mentores y sponsors.

Para muchas mujeres, la estructura de apoyo que resultó más importante para ayudarlas a tener éxito en el liderazgo fueron los mentores o patrocinadores. Se trata de líderes de alto rango, ya sea de dentro o fuera de su propia organización, que crearon oportunidades para ellas, apoyándolas, reforzando su confianza para asumir riesgos y proporcionándoles una caja de resonancia para

Don't forget to add info@ccab.com.ar to your address book and ensure our email is delivered to your Inbox!

las nuevas ideas. **Las empresas deben velar por que las personas identificadas como potenciales líderes del futuro cuenten con el apoyo de un mentor o patrocinador, a la hora de reflexionar sobre lo que quieren de su carrera y estudiar cómo pueden lograrlo mejor.** Resulta vital que estos mentores y patrocinadores transmitan los valores y atributos correctos a los futuros líderes con los que trabajan.

www.grantthornton.com.ar
