

Análisis del entorno

---

# Las mujeres impulsan nuevas formas de liderazgo



## Liderazgo femenino, a debate

**Con la creciente representación de las mujeres en puestos de responsabilidad y liderazgo, durante la crisis del coronavirus identificamos nuevas formas de liderar, marcadas por la sinceridad, la determinación, la transparencia y la empatía.**

La pandemia generada por el coronavirus está provocando una crisis que va más allá del ámbito sanitario, impactando también a nivel social, político y económico... En este contexto, la ciudadanía espera que tanto el sector público como el privado sean capaces de responder a las necesidades más urgentes y aliviar las consecuencias negativas de la COVID-19.

Para responder a estas expectativas, observamos en todo el mundo ejemplos que están redefiniendo el liderazgo político y empresarial. En los últimos meses, distintos análisis publicados en medios como Forbes o El País coinciden en que **los países que mejor han gestionado el coronavirus tienen un rasgo en común: están liderados por mujeres.** Entre las características que definen el liderazgo político de las mujeres durante la pandemia, estos análisis destacan características básicas como la sinceridad, la determinación, la transparencia y la empatía.

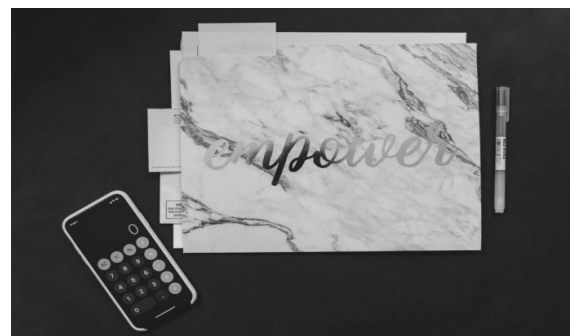
No es la primera vez que estos valores se utilizan para definir y diferenciar las capacidades de liderazgo de las mujeres.

De hecho, tras la crisis financiera de 2008, un estudio de la Universidad de Harvard analizó que **la mayoría de bancos liderados por mujeres experimentaron un menor impacto económico.**

Quizás, como consecuencia de ello, durante los próximos años, aumentó considerablemente el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo dentro de los principales bancos europeos: de un 15% de representación en la alta dirección en 2007 a alcanzar el 34% en 2016.

Sin embargo, como ya sabemos, **nos enfrentamos a múltiples retos derivados de estereotipos y prejuicios** mucho más complejos de enfrentar. Un ejemplo de ello son los datos que ofrecen desde el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): un 47,4% de la población mundial cree que los varones son mejores líderes políticos, y un 41,4% cree que estos son más idóneos para liderar en los negocios.

**Un 47,4% de la población mundial cree que los varones son mejores líderes políticos, y un 41,4% cree que estos son más idóneos para liderar en los negocios.**



## ¿Tiene el liderazgo de las mujeres sus propias características?

La creciente representación de las mujeres en puestos de responsabilidad abre un debate sobre si existe un tipo de liderazgo femenino característico y diferencial en comparación a sus homólogos varones.

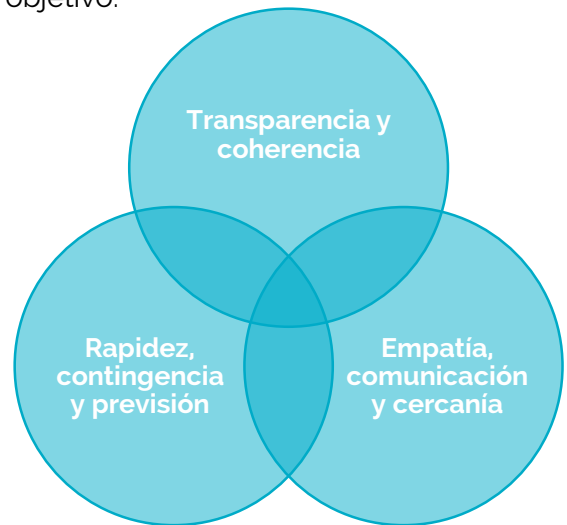
Tal como afirma Tomas Chamorro-Premuzic, psicólogo especialista en liderazgo organizacional, «el mejor enfoque para enfrentar una pandemia puede no depender del sexo (hombre-mujer), sino de la orientación psicológica de género (masculinidad-feminidad)». Mientras que los sesgos cognitivos que se les presuponen a los hombres giran en torno a la autoconfianza o a una menor aversión al riesgo, los característicos en la mujer están relacionados con la prudencia y la sensibilidad. Es por ello que **al liderazgo femenino se le atribuye a una visión más empática, colectiva y altruista.**

### Transparencia y coherencia en el mensaje

Las líderes han destacado por una comunicación transparente que se puede percibir en el **diálogo fluido con sus equipos**. Por ejemplo, debatiendo con los empleados las medidas que deberá tomar la compañía o compartiendo con ellos la situación en la que se encuentra y las perspectivas a futuro. Así, **la transparencia puede ser el paso previo a la confianza** entre todos los miembros de una organización.

### Rapidez, contingencia y previsión

**Transmitir control y calma** pueden ser factores clave a la hora de afrontar una crisis. El hecho de contar con un plan de contingencia puede ayudar a este objetivo.



Fuente: CANVAS Estrategias Sostenibles

Aunque existen pocas investigaciones sobre las diferencias ente hombres y mujeres líderes a la hora de prevenir situaciones inciertas como para establecer un patrón de comportamiento, un 62% de mujeres entrevistadas recientemente en un estudio de BLI Mindset y LF Channel activaron medidas antes de recibir directrices oficiales ante la pandemia y **el 65% estaban preparadas para aplicar teletrabajo en sus organizaciones.**

Además, este estudio revela que muchas de las CEO ya están previendo los futuros escenarios. Desde una posible ampliación de productos y/o servicios, hasta un análisis de los retos a los que se enfrentan sus grupos de interés, para poder darles apoyo tras la pandemia.

## Empatía, comunicación y cercanía

Durante la pandemia, la empatía está siendo una de las características clave en las líderes políticas. En sus discursos y apariciones públicas han dejado de lado estrategias beligerantes para apostar por mensajes cercanos a las necesidades de la ciudadanía.

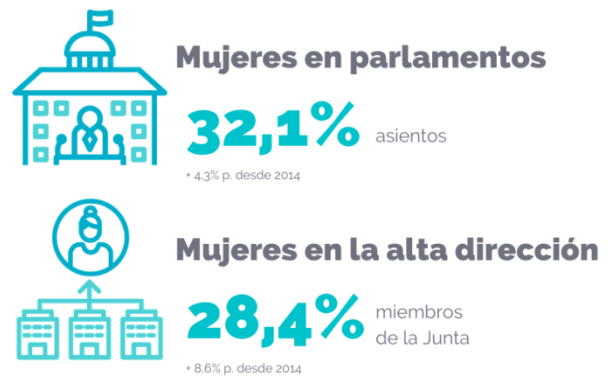
Así, la empatía, una característica tradicionalmente considerada "femenina" ha sido adoptada tanto por hombres como por mujeres líderes para **transmitir cercanía en su comunicación con los grupos de interés y responder a sus necesidades ante la pandemia.**

## Retos de la igualdad de género para un nuevo liderazgo

En este sentido, las lecturas que se están haciendo sobre la gestión de las líderes durante la crisis abren una reflexión sobre la posibilidad de **extender dichos valores a cualquier tipo de entidad, independientemente del sexo de quien la impulse**, con el objetivo de crear organizaciones más resilientes, abiertas y sostenibles.

En un contexto que se encuentra en plena transformación, es necesario hacer de estas cualidades **valores centrales de una nueva forma de liderazgo**, que permita no solo promover la empatía, la determinación y la transparencia dentro de las organizaciones, sino también avanzar en temas fundamentales para la igualdad de derechos y sin diferencias de género.

A nivel europeo, **el ODS 5, vinculado a la igualdad de género, es el Objetivo de Desarrollo Sostenible que ha experimentado un menor avance en el conjunto de la Unión Europea** (Eurostat, 2020). El mismo informe señala cómo el liderazgo de las mujeres en el ámbito público y privado avanza de forma lenta e insuficiente para lograr las metas de la Agenda 2030. Así, a 2019, el 32,1% de las representantes de los parlamentos europeos y un 28,4% de personas en la alta dirección de las empresas europeas eran mujeres, lo que representa un aumento del 4,3% y 8,6% desde 2014, respectivamente.



Fuente: Eurostat (2020)

Y tras la crisis que nos dejará esta pandemia, habrá que estar atentos a su evolución. Ya lo advertía António Guterres, Secretario General de las Naciones Unidas: «los escasos avances en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres conseguidos a lo largo de las décadas están en peligro de retroceso como consecuencia de la pandemia de la COVID-19». Cuestiones que no sólo afectan a las mujeres, sino que **son parte del abordaje hacia un futuro en el que realmente nadie quede atrás.**



## Para profundizar más...

ANDERSSON, L. & NESTOR, S. (2018). "Governance of the 25 Largest European Banks a Decade After the Crisis".

Harvard Law School Forum on Corporate Governance.

BLI MINDSET & LF CHANNEL. (marzo-abril 2020).

Conversaciones con CEOs durante la crisis de la COVID-19.

CHAMORRO-PREMUZIC, T. (10 de abril de 2020). "Are Women Better At Managing The Covid19 Pandemic?".

Harvard Business Review.

CORZO, M.T. (11 de abril de 2020). "¿Están las mujeres mejor dotadas para resolver la crisis de la COVID-19?".

Ethic

EUROSTAT (2020). Sustainable development in the European Union Overview of progress towards the SDGs in an EU context.

FORBES (13 de abril de 2020). What do countries with the best coronavirus responses have in common? Women leaders.

GLOBAL COMPACT & BSR. (2020). Women's empowerment and business. 2020 trends and opportunities.

LÓPEZ, I. (8 de marzo de 2020). "Mujeres líderes para un futuro sostenible". Diario Responsable.

UNDP. (2020). Tackling social norms. A game changer for gender inequalities.

UN WOMEN. (2016). Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo.





EL RADAR CANVAS es la plataforma de inteligencia social y conocimiento de CANVAS Estrategias Sostenibles.



### **ANÁLISIS DEL ENTORNO**

Investigación y estudio del contexto



### **IDEAS**

Reflexiones y opinión CANVAS



### **PUBLICACIONES**

Informes y papers sobre tendencias

**Conoce el RADAR CANVAS**