



¿Por qué las
MADRES son
GRANDES LÍDERES
de negocios?



*"Ser **madre** te da súper poderes para hacer las cosas que no quieres hacer."*

Ellie Roweley, fundadora
de Solly Baby



Especial mes de las madres

LA RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA MATERNIDAD:

Todas las madres del mundo deberían leer este escrito porque son ellas mismas las que no creen que pueden emprender, dirigir una empresa y una familia ejemplar al mismo tiempo. Cuando eres madre desarrollas muchas habilidades y virtudes que te dan muchas ventajas competitivas que puedes adaptar al trabajo.

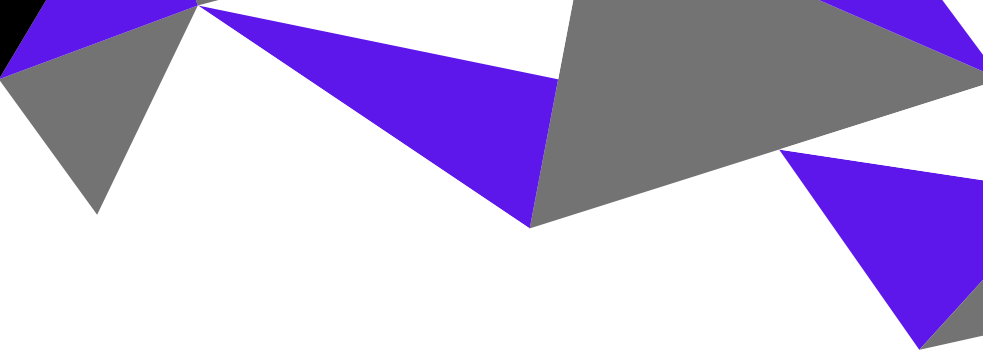
El fundador de Alibaba, Jack Ma, dijo: "si quieres que tu empresa funcione con sabiduría y cuidado, las mujeres son las mejores"

Liderazgo y maternidad ¿qué tienen en común?

La siguiente lista no va a profundidad, pero da una idea de las habilidades "maternas" que se suelen relacionar poco en ambientes de trabajo, mucho menos para mujeres líderes, en posiciones ejecutivas o gerenciales.

Actitud "Get Shit Done"

Las madres tienen una gran capacidad de ejecución, ellas realmente terminan lo que empiezan a pesar que no quieren, quizás porque no tiene opción de aplazar las cosas. Como dijo Ellie Roweley, fundadora de Solly Baby: "ser madre te da súper poderes para hacer las cosas que no quieres hacer"



.Y es cierto. ¿Crees que las madres disfrutan levantarse a media noche y luego a las 3am para alimentar a su bebé, dormir un par de horas más y luego levantarse de nuevo para trabajar? Esta es su nueva realidad y lo hacen con amor. Esta capacidad de enfoque y ejecución es una habilidad invaluable para cualquier negocio, por eso una madre ejecutiva hará que las cosas sucedan. ¿Por qué no hay más madres liderando empresas?

Un fuerte sentido de atención

Cuando tienes hijos, desarrollas una sensibilidad especial que te hace estar más atenta. Aun cuando no tienes contacto visual con ellos, estás usando al máximo tu capacidad sensorial para atender su bienestar. En la era tecnológica esto no ha cambiado, los padres deben garantizar la seguridad física y virtual de sus hijos, especialmente en redes sociales o contactos con terceros.

Los avances tecnológicos han ayudado a los padres a “echar un ojo” al bienestar de sus hijos. La inteligencia artificial y machine learning han facilitado la tarea de los nuevos padres (por ejemplo con soluciones como Muse), sin embargo nada ha podido reemplazar la sensibilidad emocional de una madre. Dicen que una madre sabe cómo te sientes sin mencionar una palabra. Esto no es más que una habilidad que se ha desarrollado con el tiempo.



Capacidad para resolver problemas

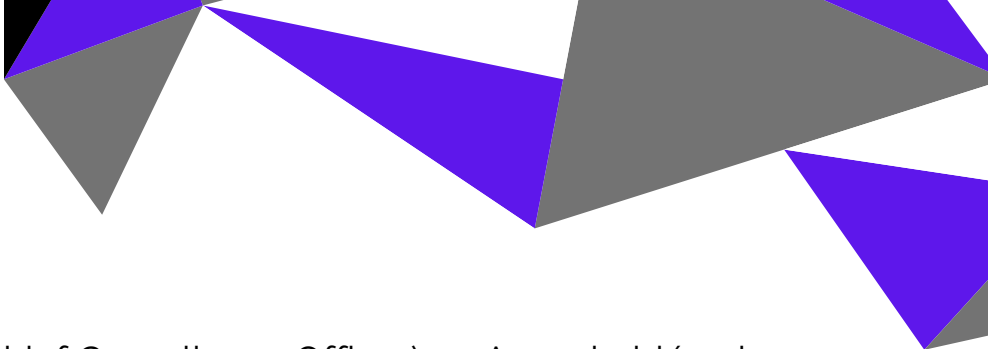
Cualquier persona que ha cuidado a un menor, probablemente sea consciente que un niño nos da muchos problemas cotidianos para resolver: desde una pelea con un hermano que necesita un mediador, hasta cómo combatir con su falta de apetito. Esta es la razón por la cual los padres en general son buenos para manejar conflictos en el trabajo.

Los niños naturalmente buscan ayuda; cuando están estancados en una tarea, buscan a su profesor para solucionarlo o hablan con una persona mayor cuando se sienten tristes. Por lo general, son las madres quienes juegan estos roles y naturalmente ayudarán a sus hijos a resolver cualquier problema.

Los mejores padres no dan soluciones, sino que ayudan a los niños a entender el problema y enlistar posibles soluciones, es decir, los empoderan. Es por eso que hay una relación directa entre ser buenos padres y buenos líderes. Las madres son líderes fuertes que ayudan a solucionar problemas a su alrededor.

Resiliencia

La crianza de los hijos es una experiencia tan intensa que dificulta tomarse vacaciones por 10 días seguidos. Sin duda esta situación desarrolla una fuerte capacidad de resiliencia.



Ann Maria Vitek, ex CCO (Chief Compliance Officer) en Avon, habló sobre esta situación en una entrevista para Hispanic Executive: "mi mamá nos enseñó a enfrentar la adversidad, a enfrentar los desafíos de frente".

Si bien las madres tendrán a sus hijos en la prioridad más alta, esto no significa que estén menos comprometidas con su carrera, con su empresa o con su trabajo. La diferencia es que pueden absorber mejor la adversidad ante cualquier situación que ocurra en el trabajo. Esta es sin duda una de las principales habilidades para liderar, tomar decisiones y adaptarse a los mercados dinámicos.

En resumen, si tuviéramos que crear una **ruta de aprendizaje** llamada "Obtén los super poderes de una madre en los negocios", estos son los cursos que Platzi recomendaría para aprender cada una de las habilidades:

"Get shit done":

[Curso de Gestión del tiempo](#)

[Curso de Administración de Actividades con Trello](#)

Resolución de problemas:

[Curso de Pensamiento Lógico](#)

[Curso de Atención al cliente](#)

Atención y resolución de problemas:

Curso Básico de Seguridad Informática para Empresas
Fundamentos matemáticos para IA

Resiliencia:

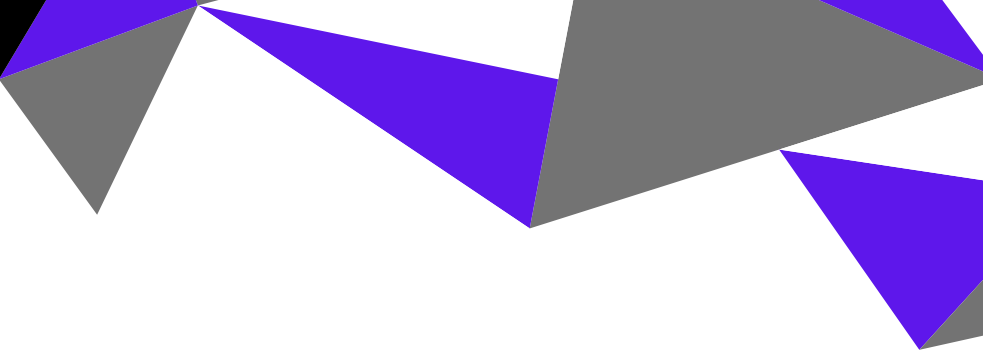
Curso de Gestión del cambio
Curso de liderazgo para equipos

Potenciales aún sin explorar

Para aprovechar mejor las capacidades de liderazgo y demás habilidades de las madres en el trabajo, necesitamos ofrecer un esquema para que puedan desempeñarse mientras realizan sus actividades y mantienen una vida más tranquila y saludable.

Diferentes estudios han probado que las empresas con mujeres en puestos ejecutivos tienen un desempeño superior, los gerentes aún dudan en promover a las mujeres líderes de hogar o a punto de formar uno. Se cree que serán menos productivas y menos comprometidas con sus carreras.

En comparación con los equipos con líderes masculinos, las compañías Fortune 500 con mujeres en la alta gerencia se benefician de una tasa de "capacidad de innovación" un 20% más alta.

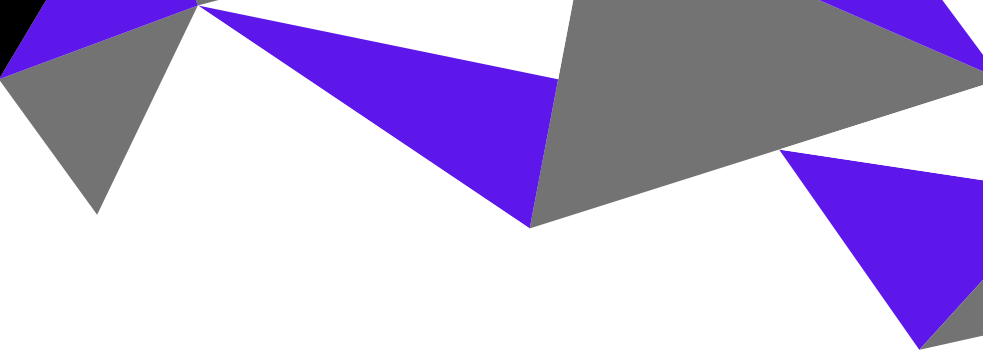


Antes del COVID-19, muchos directivos se mostraban reacios a adaptar su empresa hacia el trabajo remoto, pues temían que las personas no fueran productivas, enfocadas y comprometidas. Sin embargo, algunas de las compañías tecnológicas globales más importantes son nativamente remotas y continúan escalando de forma remota a pesar de la adversidad. Este es el caso de Github, que tiene más de 1000 empleados y el 50% de ellos trabajaban de forma remota en 2019 o BaseCamp, que ha sido una empresa virtual durante 21 años.

2020 ha sido el año en donde el mundo tuvo que **aprender a trabajar en remoto** de forma acelerada. Ha sido un desafío difícil para muchas empresas, especialmente para aquellas que se resistían al cambio. Aún no sabemos si esta nueva forma de trabajar tenga impacto en la contratación de mujeres y madres ejecutivas.

El síndrome de doble carga

A principios de esta semana, Sheryl Sandberg, directora de operaciones de Facebook (y madre) pidió ayuda considerando la alta presión y la carga laboral que ha caído sobre las mujeres desde que llegó Covid19. Según una encuesta de LeanIn.org y Survey Monkey, el 31% de las mujeres con trabajos a tiempo completo y familias dicen que tienen más que hacer de lo que posiblemente estén en la capacidad de manejar.



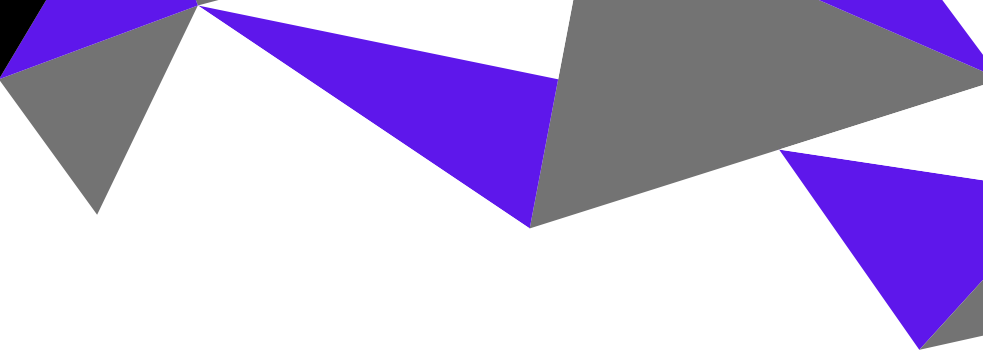
Según un estudio de Mckinsey, el síndrome de doble carga (es decir las mujeres que deben cumplir con el trabajo y las responsabilidades domésticas) es la barrera más grande para aumentar la diversidad de género en posiciones de alta gerencia en las empresas. La educación en el hogar y el cuidado de los ancianos y otros miembros de la familia en riesgo recaen principalmente, nuevamente, sobre los hombros de la madre trabajadora. Sandberg nombró esto como un "síndrome de doble carga doble".

¿Qué pueden hacer las empresas?

Abrir los ojos, ser empáticos y más flexibles.

Muchas mujeres y madres, sin importar si son ejecutivas o no, son las encargadas de "las labores del hogar". Pasan 2-3 veces más horas haciendo trabajo "no remunerado" que los hombres (estadística antes de Covid19, es probable que esté peor ahora).

Dividir las tareas en el hogar no está en manos de las empresas, por lo tanto las parejas deben asumir sus responsabilidades en conjunto y lograr una división justa de las tareas domésticas, de limpieza y cuidado familiar.



Conciliar sobre las responsabilidades compartidas en el hogar y en el trabajo no es nada fácil pero resulta valioso para la captación de talento de alto desempeño, tanto de mujeres y hombres en el sector público y privado. Promover horarios laborales flexibles y más cortos, al igual que permisos para atender asuntos familiares tanto para padres como para madres, extender plazos de entrega, y otras ideas más vienen a la mente para equilibrar las cargas.

Confianza en los datos = más madres en posiciones ejecutivas

Si las personas tienen este fuerte sesgo cultural de que las madres no pueden prestar suficiente atención y tiempo a su carrera, entonces deben confiar en los datos y dejar de escuchar sus instintos. Como lo hablamos en la primera línea de este artículo, muchos estudios hablan sobre los resultados positivos de tener más mujeres en roles ejecutivos y de liderazgo.

En general, crear oportunidades posiciones de liderazgo, gerenciales y en las juntas directivas es positivo para las empresas. También lo es para mujeres y madres. Con frecuencia, muchas de estas oportunidades se pierden debido al "síndrome del impostor" que puedan sufrir algunas profesionales, dudando de sus propias capacidades al afrontar desafíos.

Promover modelos a seguir

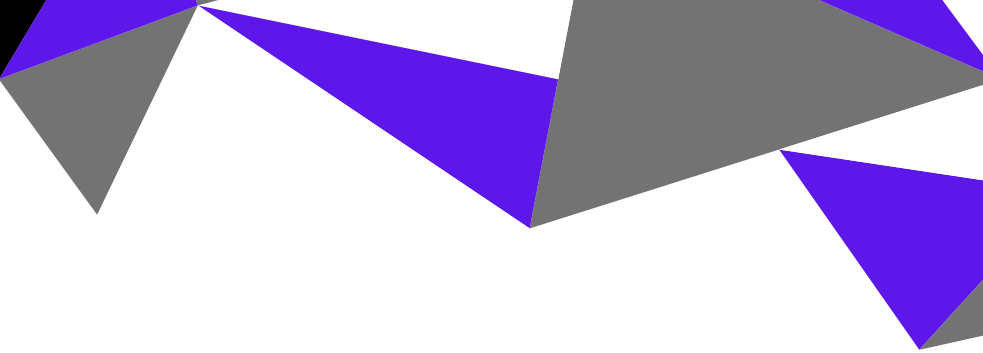
El éxito genera éxito, por eso conocer la historia, el legado y el trabajo de otras personas dignas de admirar resulta positivo y motivador.

Esperamos que cada vez se hagan más frecuentes las publicaciones con madres líderes, portadas de revista y biografías, así como lo hizo Forbes Brasil el pasado mes de Marzo con **Cristina Junquera**, VP de Nubank quien posó en estado de embarazo para la portada.

Invierte en la formación de talento femenino

La Organización Internacional del Trabajo (ILO) sostiene que hay más mujeres ingresando a las empresas en cargos de apoyo en recursos humanos, comunicación o relaciones públicas. El problema por supuesto no está en realizar estas funciones. El problema está que en muchas ocasiones estos puestos no tienen una **ruta de crecimiento hacia niveles ejecutivos**, directivos o C-level. Las empresas pueden mejorar en mejorar la proporción de talento entre hombres y mujeres en las áreas de ventas, desarrollo de producto y gestión general, pues es aquí donde hay oportunidad de crecimiento a un nivel superior.

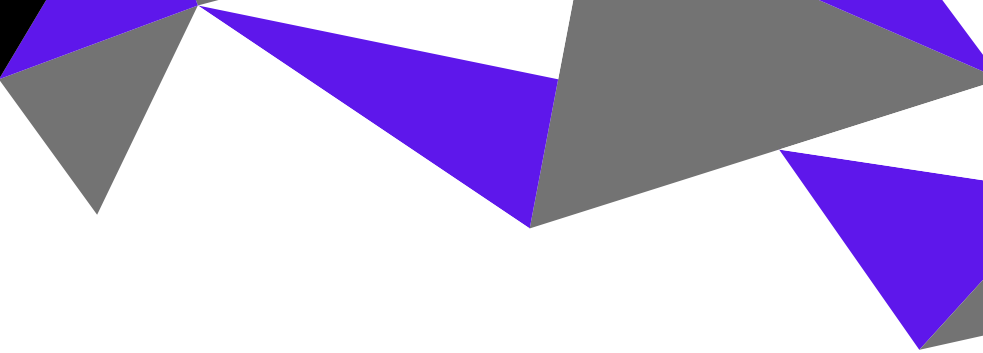
Una de las razones de esta separación profesional desde el género radica en que las mujeres tienden a estudiar carreras de comunicación, artes servicios y ciencias humanas. Justo ahora, hay más mujeres con educación superior que nunca en latinoamérica y la región caribe. Esto abre una oportunidad de crecimiento dentro de un sector que está dispuesto a aprender.



Si queremos incentivar el incremento de mujeres en posiciones directivas o ejecutivas, debemos facilitar el camino hacia el aprendizaje constante en **ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)**, pues existe una relación directa entre estar capacitadas en STEM y el potencial para llegar a la alta dirección. Ahora es cuando no debemos parar de aprender.

Las empresas deben invertir en **capacitar a sus colaboradoras** más prometedores para obtener las habilidades técnicas que puedan faltarles. Ahí es donde podrían asociarse con plataformas de educación como Platzi que ofrecen cursos de ingeniería, desarrollo, liderazgo, marketing digital entre otros. Una de las ventajas de las plataformas de aprendizaje en línea es que brindan flexibilidad para aprender en cualquier lugar y en cualquier momento, lo que en el horario de una madre significa mucho.

Con una plataforma de educación, los empleadores tienen la libertad de organizar rutas de estudio enfocadas, promoviendo el acceso a una educación efectiva y flexible, al tiempo que **fortalecen el crecimiento en habilidades blandas y liderazgo.**



Aún hay mucho que hacer y que hablar para cambiar el panorama, pero aprovechando que Mayo es el mes de las madres, esperamos que lecturas como estas inspiren a las personas correctas dentro de las empresas. Cuanto más esperemos para promover a las mujeres y especialmente a las madres en un rango superior de gestión, la oportunidad de aprovechar las oportunidades en la región disminuirán.

Se espera que para 2025, las mujeres ocupen casi la mitad de todos los roles profesionales y gerenciales en la región. En 2015, las mujeres ocupaban el 17% de los puestos ejecutivos, y el y los pronósticos sugieren que en 2025 alcanzarán el 44%, basados en las tasas actuales de contratación, promoción y retención (OIT). Tenemos una oportunidad ¡Latam podría ser líder de diversidad laboral a nivel mundial, si actuamos AHORA!

A todas las mujeres, madres trabajadoras, ejecutivas, fundadoras de startups que nos leyeron hoy: estamos orgullosos de su trabajo. ¡Ustedes son excelentes modelos a seguir!

Este es tu día, tu semana, tu mes. Disfrútalo y celébralo.

¡Feliz día de la madre!

Escríbenos a si quieres información sobre la rutas de aprendizaje enfocadas a tecnología: empresas@platzi.com