

acción empresarial

Alicia E. Kaufmann destaca las aportaciones del liderazgo femenino y masculino a un nuevo estilo flexible e integrador. Con prólogo de Almudena Rodríguez Tarodo.

ALT@ DIRECCIÓN



«Con el libro *Alt@ dirección*, Alicia Kaufmann ha conseguido descorrer esas cortinas invisibles para poder ahondar en cuestiones que acompañan calladamente el día a día de mujeres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos».

Almudena Rodríguez Tarodo, prologuista de la obra



Ficha técnica

Autor: **Alicia E. Kaufmann**
Editorial: **LID Editorial Empresarial**
Colección: **Acción Empresarial**
EAN-ISBN13: **9788483561096**
Precio: **19,90 euros**
Formato en centímetros: **15x22**
Encuadernación: **Rústica**
Número de páginas: **184**

Indice

Prólogo de Almudena Rodríguez Tarodo

Introducción

El viaje hacia la alta dirección

1. Identidad y sociedad: Europa frente a Estados Unidos
2. La identificación de la mujer con el modelo masculino: la influencia del padre
3. Las mujeres y el mito de la perfección. Mandatos familiares y la culpa: la madre como blanco de sus frustraciones
4. La rivalidad sofocada, el desarrollo de la competitividad y la relación con los hermanos
5. La proveedora emocional: los hijos y otras personas dependientes
6. Hacia la alta dirección y su relación con la formación
7. Las familias y las organizaciones: remansos de paz o productores de ansiedad

En la alta dirección

1. Encrucijadas de la conciliación e identidades múltiples
2. Distribución del tiempo de trabajo y de ocio
3. Valores femeninos, masculinos y pensamiento en red
4. Analfabetismo o inteligencia financiera en directivos y directivas. Grado de satisfacción con los salarios
5. Desarrollo de carrera y acceso a cargos directivos
6. Movilidad de directivos y directivas y fronteras de cristal
7. Satisfacción laboral y perfección de las cualidades profesionales según el género

Visión de futuro en la sociedad del conocimiento

1. Prioridades vitales y nuevos entornos laborales
2. ¿Se puede lograr la equiparación a través de la legislación? Dimensiones de la Ley de Igualdad
3. Nuevas identidades laborales

México: rompiendo el techo y las fronteras de cristal, por Mónica Gutiérrez

1. El entorno y su compromiso con la promoción femenina
2. Situación actual
3. El techo de cristal
4. Disposiciones adicionales
5. Indicadores de género
6. Reflejo de los indicadores mexicanos
7. Los Objetivos del Milenio
8. Liderazgo femenino
9. Un escenario futuro ideal

Conclusiones

Notas

Bibliografía

Índice de cuadros



La autora

Alicia E. Kaufmann es catedrática de Sociología de las Organizaciones en la Universidad de Alcalá de Henares. Entre su producción figuran 18 libros y 75 artículos técnicos. Participa activamente en congresos y grupos de investigación universitarios internacionales, es miembro de la junta directiva de AECOP y directora de su Unidad de Género.

Forma parte de la red de los mejores especialistas en empresa, **LID Conferenciantes** (aka@lidconferenciantes.com), como especialista en dirección de empresas, estrategia, mujer y empresa, responsabilidad social y sostenibilidad, desarrollo personal y coaching ejecutivo, gestión de conflictos, gestión del cambio, liderazgo, mejora personal y trabajo en equipo.



La obra

Cierto es que ser directivo conlleva una gran responsabilidad y dichos puestos merecen ser ocupados por personas cualificadas y preparadas sin importar su género o condición, pero... ¿por qué llegan tan pocas mujeres a ocupar puestos de alta dirección? ¿Cómo influye la alta dirección en la vida familiar de la mujer? ¿Qué características reúnen las mujeres directivas? El análisis de los porqués y de lo que se debe hacer para cambiar dicha realidad, es el objetivo de este libro.

Alt@ dirección es el análisis exhaustivo de un estudio realizado para el Centro de Investigaciones Sociológicas en el que se observan ciertas pautas constantes en las mujeres y los hombres de hoy en día que ocupan cargos directivos así como los cambios generacionales que se han ido produciendo.

La primera parte del viaje hacia la alta dirección se centra sobre todo en desvelar la importancia de las bases que forman el «software mental», tal y como lo denomina la autora, de cada directiva. Factores familiares como el nivel educativo de los padres, la relación entre hermanos y la ecuación son parte fundamental para entender porqué estamos hoy cómo estamos.

«¿Por qué nos sentimos mal cuando no hacemos lo que se espera de nosotras? ¿Por qué pretendemos siempre comportarnos como niñas buenas? ¿Por qué no somos más generosas con nosotras mismas? ¿Por qué somos adictas al mito de la perfección?»

Preguntas como estas tienen sus respuestas en el análisis de los modelos masculinos y en los mensajes que transmiten los padres a las hijas en contraposición con el mensaje de las madres a los hijos. El análisis del mito de la perfección o del síndrome de la niña buena forman un capítulo innovador que relaciona la alta dirección con las bases que forman la identidad de las personas.

La segunda parte del viaje hace un análisis profundo de las alt@s directiv@s, la conciliación de su vida laboral y familiar, y la aceptación y el compromiso de los hombres con los puestos directivos de sus parejas. Además, en este capítulo se estudian afirmaciones hechas y asumidas por como verdades pero que, tal y como se muestra en el libro, son hipótesis no confirmadas, como por ejemplo que «a mayor éxito financiero o profesional, peor vida emocional».

En cualquier caso, el género femenino concede gran importancia al equilibrio en sus vidas y una mala gestión de ambas partes hace que se generen límites profesionales en las mujeres, quienes rebajan sus expectativas para poder conciliar la vida laboral y social, a pesar de ser igual o tan ambiciosas como los hombres.



En cuanto al reparto de las tareas domésticas, los hombres parecen más dispuestos a participar en ellas cuanto menor sea su jerarquía profesional, mientras que entre las mujeres es a la inversa: cuanto más encumbradas están, menos apoyadas parecen sentirse por sus cónyuges en este sentido, lo que las lleva al síndrome de la mujer agotada».

A la carga laboral se unen las obligaciones en el hogar. Los datos indican que cuanto más cerca están las mujeres de la cumbre profesional más problemas y tensiones encuentran en su camino. Las dificultades de las mujeres de ascender a puestos directivos junto con el grado de lentitud en el que se desarrollan dichos ascensos están directamente relacionadas con el hecho de que los hombres cambien más de empresas, mientras que las mujeres son más "leales" y permanecen más tiempo en el mismo lugar. Por otro lado, la aceptación y el grado de satisfacción con los salarios es mayor en el género femenino que en el masculino. Y lo que es más curioso, los datos muestran que tanto los hombres como las propias mujeres son reacios a trabajar con mujeres, a pesar de que su estilo de liderazgo es más integrador.

En una tercera fase se evalúa el grado de satisfacción con la calidad de vida y la escala de valores, quedando la familia como lo más importante y la situación laboral como la última y cuarta parte. Hombres y mujeres son más conscientes de que las aspiraciones para el futuro conllevan no sólo aspectos laborales, sino deseos y planes que quedaron postergados en el pasado pero que ahora se anteponen para conseguir el equilibrio personal.

Por otro lado, la Ley de la Igualdad juega un papel importante a la hora de facilitar el acceso de las mujeres a puestos directivos, pero no es el único factor partícipe para conseguir la igualdad.

«Las políticas de igualdad han de abordarse en tres dimensiones.
- Perspectiva cultural: cultura de la igualdad.
- Perspectiva de gestión: gestión de la igualdad.
- Perspectiva legal: aplicación de la Ley de Igualdad».

Alicia Kaufmann nos guía en la metodología para la elaboración de planes de igualdad que permitan atraer y retener a las mujeres, cerrando las vías de escape del talento, en base a diagnósticos previos de cada empresa que permita comprender «qué procesos, políticas y decisiones están frenando la movilidad ascendente de las mujeres dentro de la empresa».

Como complemento al libro, Mónica Gutiérrez, licenciada en Periodismo y directora de Comunicación de AECOP, Asociación Española de Coaching y Consultoría de Procesos, desarrolla un capítulo sobre la situación de la mujer y del hombre en México y sobre la manera para encontrar analogías y diferencias con la sociedad española. En este sentido la situación de la mujer en México no varía en exceso de la situación española. El Gobierno mexicano establece diferentes medidas para eliminar la discriminación de géneros en las empresas a través de leyes, acuerdos internacionales y entidades, como el Instituto Nacional de las Mujeres del Gobierno de México (INMUJERES), que velan por la equidad en la sociedad mexicana.

La desigualdad de género radica principalmente en la conciliación de la vida laboral con la profesional, ya que existe una carencia de colaboración del hombre en las tareas domésticas.

«Hasta ahora hemos observado cómo las mujeres están sujetas a un rol que las condiciona desde su nacimiento y que viene sustentado por el peso de los mandatos familiares. Su misión es atender el hogar y prologar los cuidados necesarios a su familia».



Lo más importante es que se están dando los primeros pasos y los cambios son ya perceptibles a pesar de que son muy pocas las mujeres que ascienden a puestos de responsabilidad. El denominado techo de cristal, también conocido como *glass ceiling*, es un fenómeno universal que afecta a la inmensa mayoría de las mujeres, la mujer mexicana no es una excepción en este caso, y se refiere a la capacidad de mirar hacia arriba y ver dónde se puede llegar pero en ningún caso tener la posibilidad de cruzar el cristal y alcanzar la punta del iceberg que está viendo. Mónica Gutiérrez desarrolla las claves para alcanzar un futuro ideal, en el que hombres y mujeres puedan acceder por igual a puestos de notoriedad y acabar con las brechas en cuanto a condiciones laborales, segregación ocupacional o discriminación salarial.

«Cuando las empresas se fijan en las capacidades, habilidades y competencias de las personas antes que en su sexo, estaremos ante una auténtica igualdad de condiciones».

