

Cómo ser mejor jefa



El aprendizaje, la predisposición a la formación continua, una de las competencias fuertes de la mujer directiva. VÍCTOR LERENA/EFE

El seminario sobre mujer y liderazgo, organizado por la AMPDA, valora las competencias de las directivas aragonesas

Las mujeres directivas aragonesas son muy buenas en competencias como la comunicación, la gestión de la información, la gestión del cambio y el aprendizaje... y tienen desatendidas otras competencias directivas como la delegación, la visión estratégica del negocio, la gestión y resolución de conflictos... Esta fotografía es la que se ha obtenido tras la evaluación realizada a una veintena de mujeres directivas de la Comunidad, que han participado en el seminario "Mujer y liderazgo", organizado por la Asociación de Mujeres Profesionales y Directivas de Aragón (AMPDA).

Ana Solana, presidenta de la AMPDA, explica que el seminario se desarrolló en el marco de

una iniciativa más amplia denominada "Hasta dónde quieres llegar?" y que el objetivo del mismo era dar una serie de herramientas para que las mujeres pudieran trabajar en su desarrollo profesional, bien para poder acceder a cargos directivos o, si ya son directivas, para ayudarlas a mejorar en sus responsabilidades y competencias.

Tras el seminario -que ha dirigido Mariano Vilallonga, socio director de la consultora GesDirección-, el mapa de competencias de las directivas de Aragón quedó como sigue:

■ Competencias fuertes:

Comunicación, gestión de la información, gestión del cambio y aprendizaje, negociación, captación de la dimensión emocional de las relaciones interpersonales, autocrítica y la gestión del tiempo. Vilallonga y Solana explican que algunas de estas fortalezas son muy marcadas como por ejemplo la predisposición a aprender (lo que le da un plus de flexibilidad para adaptarse a los cambios), su facilidad para la ne-

Maneras de dirigir

De los resultados obtenidos en el seminario organizado por la AMPDA, Asociación de Mujeres Profesionales y Directivas de Aragón -www.ampda.es- Ana Solana, presidenta de la asociación, saca la conclusión de que la mujer aporta una manera de dirigir que es demandada y requerida por el mercado. Para Solana, las competencias fuertes que muestran las mujeres evaluadas en el seminario son muy apropiadas para cargos de responsabilidad en Recursos Humanos, departamentos comerciales, etcétera. Asimismo, Ana Solana entiende que incorporar mujeres a puestos directivos puede ser una manera de mejorar la calidad directiva en España.

gociación o para la gestión del tiempo (esta última quizá muy vinculada al hecho de que la mujer -dice Vilallonga- sigue teniendo una doble jornada real: la laboral y la doméstica, lo que la obliga a milimetrar su tiempo).

■ Competencias débiles:

Visión estratégica de negocio (Vilallonga apunta que puede deberse a dos razones: falta de visión espacial y aversión al riesgo); delegación (Solana reconoce que las mujeres directivas son más "controladoras" que sus colegas hombres; les cuesta más delegar tareas, en parte por un exceso de autoexigencia y autocrítica y en parte por perfeccionismo); toma de decisiones e iniciativas ("La mujer -apunta Vilallonga- tiende, en general, más a la reflexión que a la acción"); gestión y resolución de conflictos y exceso de autocrítica (lo que, en opinión de Solana, puede autolimitar su desarrollo profesional y la asunción de nuevos retos).

B. TRAVESI

btravesi@heraldo.es