

© DRA. CLAUDIA
DOMITILA
SÁNCHEZ LÓPEZ

exaudlap
COMUNIDAD DE EGRESADOS

- Doctora en Psicología Social por la Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.
- Maestra en Ciencias en Salud de los Trabajadores por la Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco.
- Licenciada en Psicología por la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Es profesora de licenciatura en temas relacionados con la psicología y psicología organizacional. Las líneas de investigación que sigue se centran en las académicas universitarias y su curso de vida; la violencia contra las mujeres; las generaciones, y el trabajo y su relación con los problemas psicosociales y de salud de las y los trabajadores.
- Ha presentado los resultados de sus investigaciones en diversos congresos nacionales e internacionales, en artículos de revistas especializadas y en capítulos de libro.

LIDERAZGO DISRUPTIVO: ROMPIENDO EL TECHO DE CRISTAL



El desarrollo laboral de las mujeres carece de una opinión objetiva. Las mujeres son estereotipadas, sobre todo si ocupan un puesto de liderazgo. Son fuertemente criticadas si cometen errores, se subestima el esfuerzo que hacen para alcanzar los niveles altos en una organización y se minimiza el éxito de guiar a un grupo de personas en la conquista de metas. Se invisibiliza que se enfrentan a violencias de género de tipo psicológico, laboral, sexual, simbólico, entre otras, y que éstas tienen consecuencias que repercuten en sus vidas. A pesar de ello, la tenacidad de las mujeres para demostrar sus significativas contribuciones al ámbito laboral no se ve limitada por las creencias socioculturales que sugieren que sólo los hombres pueden obtener mejores resultados en el sector productivo.

Recordemos que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado ha tenido mayores restricciones en comparación con los varones para acceder a un puesto, obtener ascensos y, con ello, obtener poder, reconocimiento y otros beneficios. Esta desigualdad tiene su origen en la división sexual del mundo y del trabajo que categoriza lo masculino y lo femenino con rasgos distintivos y excluyentes, así como en los roles esperados en espacios separados, como lo público y lo privado (Blazquez, 2012).


La masculinidad se asocia a la virilidad, a la razón, el emprendimiento y la competencia (Flores, 2012), características que encajan muy bien en las organizaciones donde se requieren personas decididas y que conduzcan al éxito (Zepeda, 2019). Conferir a los varones el poder y la capacidad resolutoria también implica crear una brecha significativa en el ámbito público-laboral en comparación con las mujeres, especialmente al abordar el concepto de liderazgo. Éste se fundamenta en las conductas o roles que desempeña un líder, así como en los estereotipos o características que lo definen.

Un líder guía, inspira, motiva a los equipos y gestiona a las personas manteniendo la cohesión. Para lograr lo anterior, se posiciona como una autoridad carismática, empática y confiable, con una actitud negociadora y comprometida con sus colaboradores, y se mantiene abierto a recibir propuestas (Zepeda, 2019). Todos ellos son objetivos que también alcanzan las mujeres, sin embargo, contrario al dinamismo que identifica al líder, la femineidad se vincula con la delicadeza, la intuición, con el papel de madre-esposa-ama de casa y el de ser un pilar emocional (Flores, 2012). De modo que las mujeres líderes que superan los estereotipos de género y tienen éxito, suelen enfrentar críticas y dudas sobre sus esfuerzos y logros.

Una metáfora que describe las dificultades enfrentadas por las mujeres-trabajadoras es conocida como «el techo de cristal» que va frenando su ascenso con mayor ímpetu cuando se acercan a escalafones más altos. Es frecuente justificar con el llamado «suelo pegajoso», la idea de que las mujeres no se promueven porque prefieren dedicarse al cuidado de su familia. Mientras que aquellas que no facilitan el camino de crecimiento a sus congéneres, son descritas como «abejas reina», son tachadas de egoístas y de no compartir con otras un éxito que han conseguido con mucho esfuerzo. Sin embargo, las normas no escritas que bloquean el desarrollo femenino y la falta de apoyo entre el sexo femenino son un sesgo derivado de la estructural patriarcal heteronormada y no un problema de las mujeres.

Ciertamente, la sola presencia femenina en la estructura organizativa de una empresa representa un acto disruptivo. El tipo de liderazgo que desarrollan rompe con muchos estándares porque, además de

la falta de reconocimiento por parte de sus colegas, también deben soportar, sancionar y trascender los acosos sexuales, las miradas lascivas, los comentarios obscenos y peyorativos. Si desarrollan un liderazgo que prioriza la retroalimentación, buenas relaciones interpersonales y libertad para trabajar a un ritmo personal, son consideradas maternales y débiles. Si, por el contrario, toman decisiones tajantes en momentos contingentes, se les llama autoritarias y controladoras. De cualquier forma, las mujeres son objeto de cuestionamientos en su desarrollo y éxito profesional.

A pesar de los desafíos para que las mujeres ganen la confianza y el respeto de colegas, subordinados y superiores, seguimos trabajando para eliminar los sesgos de género del ámbito público-laboral. Reconocemos las cualidades cognitivas, psíquicas y emocionales que tenemos como género porque —a pesar de que históricamente hemos sido asociadas principalmente con el trabajo de cuidados— somos capaces de tomar decisiones importantes basadas en nuestra sabiduría y experiencia en todos los aspectos sociales. 

Una metáfora que describe las dificultades enfrentadas por las mujeres-trabajadoras es conocida como «el techo de cristal» que va frenando su ascenso con mayor ímpetu cuando se acercan a escalafones más altos.

REFERENCIAS

- Blazquez G., N. (2012). Epistemología feminista: temas centrales. En Blazquez G., N.; Flores P., F. y Ríos E., M. (coord.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. México: UNAM. 21-38
- Fernández, L. (2012). Género y ciencia: entre la tradición y la trasgresión. En Blazquez G., N.; Flores P., F. y Ríos E., M. (coord.), *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*. México: UNAM. 72-110
- Torres G., O. y Pau, B. (2012). «Techo de cristal» y «suelo pegajoso». La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*. 6(18). 35-59
- Zepeda, F. (2017). *Psicología Organizacional*. México: Addison Wesley.