

*January 21, 2011*

*Latin America*

*by Daniela Arce and Mariana Osorio*

## **Por qué ser padre o madre potencia su liderazgo**

**Parece ser un obstáculo para emprender un proyecto o asumir un importante puesto de trabajo. Sin embargo, en el último tiempo aquellos que tienen familia pueden decir que cuentan con un valor agregado.**

No es difícil escuchar por los pasillos de algunas empresas, que mujeres han sido descartadas para importantes cargos directivos, porque son madres. La posibilidad de que falten cuando se enferma un hijo, o por otra eventualidad del hogar, son miedos que calan fuerte en el inconsciente de jefes de ambos sexos, y que afecta en las decisiones a la hora de la contratación.

Esto mismo fomenta que tanto hombres como mujeres descarten tener hijos, por temor a la descalificación. “Hay datos que evidencian que mujeres eligen quedarse solas. Hay tribus de solas y solos. Llegaron a los 43 años, por ejemplo, y se llevan las manos a la cabeza porque quieren tener hijos y ya se les pasó el tiempo”, relata Alicia Kaufmann, catedrática de Sociología de las Organizaciones en la Universidad de Alcalá de Henares y coach en Aecop.

Algo que constató Rosa María Fuchs, profesora de la Facultad de Administración y Contabilidad de la peruana Universidad del Pacífico, en su reciente estudio “En la búsqueda de la igualdad de oportunidades: el caso de las ejecutivas peruanas”. En él, exitosas ejecutivas de ese país mencionaron que habían decidido retrasar la maternidad para poder crecer empresarialmente.

Pero varios han alzado la voz en contra de estas premisas que limitan la opción de criar niños. Kaufmann se muestra contraria, ya que considera que los ejecutivos se benefician del rol de ser padres. Las razones comienzan desde lo más básico que conlleva hacer familia.

De esta manera se van desarrollando habilidades tales como, la facilidad para liderar grupos, negociar, comunicar eficazmente, delegar, planificar, escuchar y aconsejar. Cualidades que cada día son más necesarias y, por ende, apetecidas por las organizaciones.



“En el hogar se están desarrollando competencias laborales todo el tiempo, especialmente cuando se vive la paternidad. Por ejemplo, se desarrollan habilidades de liderazgo en el hogar. Pero no cuando estamos leyendo el periódico, sino que conviviendo con la familia, dirigiendo una casa”, explica Nuria Chinchilla, directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del Iese Business School de España, en una entrevista realizada en diciembre.

La capacidad de escucha que se va adquiriendo al momento de ser padres es una de las cualidades que más se valora. Lo que surge, principalmente, en la cercanía con el bebé: se le toma en cuenta, se llega a adivinar qué le pasa, porque él no puede decir nada. Entonces se desarrolla el sexto sentido para captar lo que le pasa, así ponerse en su lugar y calmarlo, dice Kaufmann. Esto es admirado en una organización, ya que alguien que sabe escuchar, también se da cuenta de las emociones y necesidades del resto.

Es decir, el ser padre y especialmente cuando es reciente, genera un cambio en la persona. Porque el nuevo escenario se vuelve crucial en su vida. “Cuando retomas el mundo laboral comienzas en fijarte en detalles que antes no advertías y te replanteas prioridades. Si ocupas un cargo con gente a tu cargo lo que primero ocurre, es que se intente brindar oportunidades de desarrollo a quienes tienen hijos. Se tienen consideraciones distintas y sobre todo en temas de flexibilidad”, dice Fuchs.

## **Compartir**

Algo en lo que, por cierto, no están ajenos los hombres. “En las generaciones más jóvenes, con hombres de 35 años, por ejemplo, estos toman la paternidad con orgullo y dedicación. Se aplican a la crianza del hijo y dicen que lo disfrutaban. Un padre de esta generación quiere acompañar a su mujer al ginecólogo y está más emocionado. Eso hace 15 años atrás era impensado”, asegura Kaufmann.

## **El líder paternalista**

El fomento de esta especie de líder capaz de escuchar, negociar y también delegar, sin dejar de ser cercano, va de la mano con el tipo de jefe que la población latinoamericana quiere.

Según Alfredo Behrens, profesor de la escuela de negocios FIA de la Universidad de São Paulo, en un país como Brasil, donde Lula da Silva sale del gobierno con un 80% de aprobación, se demuestra que se tiene aprecio por aquellos que entregan ayuda. Algo similar a lo que pasó en Chile, con la ex presidenta Michelle Bachelet, quien era vista por los chilenos como una madre.

“Si tu vives en una sociedad donde el 80% aprueba el estilo de gobierno de una persona, sería de sorprender que la población no quiera encontrar el mismo estilo en la empresa en que trabaja. Es decir 'tengo un jefe que me tiene que cuidar a mí como Michelle cuida a los chilenos y Lula da Silva cuida a los brasileños’”, afirma Behrens.

Pero Behrens va más allá y se pregunta qué tanto importa en el liderazgo de las personas, el cómo fueron sus padres. Así se cuestiona qué pasa con aquellos que no vivieron con su padre, haciendo énfasis en la importancia del hombre como formador, “porque 20% de de los domicilios de América Latina no tuvieron un padre en la casa, y eso me imagino tiene un impacto en la noción de autoridad y obediencia, características apreciadas en la empresa”, dice.

El moldeamiento, entonces, que pueden desarrollar los padres en sus hijos, juega un rol central. Demuestra que así como se generan competencias por ser padres, los hijos también desarrollan habilidades y que muchas veces pueden ser las que le abran las puertas del éxito.