

Siete trampas letales

Las mujeres tienen mucho potencial y talento que ofrecer pero, gran parte de sus habilidades y capacidades permanecen ocultas. ¿Qué impide que afloren? Pues, hasta cierto punto, la razón está en las mismas mujeres. Incluso a quienes se nos describe como energéticas, con imaginación y creatividad, nos autolimitamos sin querer. Cuando hacemos esto, caemos en una de las siete trampas letales.

Trampa Primera: Ser una más de los chicos

Aún cuando las mujeres han adquirido una presencia propia en los últimos años, lo han hecho de manera tentativa. Tenemos la sensación que nos estamos adentrando en un territorio que no es el nuestro. Como si se nos hubiese invitado a un club privado de hombres donde, para poder quedarnos, no debamos llamar la atención dejándonos llevar. Adoptamos un estilo masculino al vestirnos, relacionarnos o gestionar a los demás. Nos distanciamos de nuestra tradicional forma de ser y de expresarnos. Cuando pasamos a ser un "chico más", nos distanciamos de nuestro "yo". Perdemos de vista lo más importante nuestro trabajo: nuestros propósitos y nuestra vocación. Como consecuencia no podemos aportar nuestras más preciosas cualidades: nuestra visión femenina, nuestra perspectiva en las relaciones y nuestra aportación altamente intuitiva y creativa.

Segunda Trampa: Hacerse la mártir

"Ya lo haré yo". Las mujeres destacan en muchas cosas. Podemos manejar muchas tareas. Somos "multi-tarea". Logramos realizar prácticamente cualquier trabajo, independientemente de lo costoso o tedioso que sea. El reto que conlleva nuestra competencia es la facilidad con la que nos convertimos en mártires, sintiéndonos poco apreciadas y, creyendo que trabajamos demasiado. Durante siglos se nos ha enseñado que las chicas buenas son aquellas que hacen felices a los demás. Si no teníamos nada amable que decir, mejor no decir nada. Nos han estimulado a que nos dejemos llevar, nos decantemos hacia lo seguro y evitemos llamar la atención. Aprendimos lo costoso que puede ser vocalizar nuestros pensamientos, discrepar o, simplemente comunicar nuestros deseos o necesidades de forma directa. Pero, para terminar con nuestro martirio y reclamar nuestra soberanía, tenemos que decir claramente lo que queremos y necesitamos. No prescindir del derecho a tener razón. Buscar la oportunidad para poder decir no; y confiar en que los demás puedan tomar decisiones importantes por sí mismos.

Trampa tercera: No tener ni voz ni voto.

Las mujeres perdemos poder cuando nos vemos como víctimas sin posibilidad de elegir. A la hora de la verdad, solo un tipo de queja llega a influir; aquella cuyo objetivo es actuar o expresarse abiertamente. Eso sí, habremos de llevar esa queja a quien pueda hacer algo al respecto. Si alguna en el trabajo no acepta su cuota o se escaquea, háblalo directamente con ella. Si tu equipo es ineficiente en las reuniones, crea un nuevo formato de reunión que sirva para todos. Si tu jefe te vuelve loco, charla con él. Si no descubres una acción que pueda resolver la situación, no actúes; quédate tranquila y callada. Conserva tu poder.

Trampa Cuarta: Esperar a que te rescaten.

Hace años me di cuenta que había estado esperando que me rescatasen. El concepto de "todos fueron felices y comieron perdices" me parecía tan prometedor que estaba segura que podría encontrar un atajo para llegar hasta él. ¡Estaba esperando a que llegase el trabajo perfecto, el cliente perfecto y el socio perfecto! Ahora, me doy cuenta que no existen los atajos. La vida se desarrolla lentamente, a su propio ritmo. Esperar el rescate es una forma de abdicación de tu poder y de tu soberanía. Para mantener tu soberanía, deja de esperar a que tu vida sea lo que tenga que ser. Da un paso adelante, y después otro. Toma las riendas de tus finanzas, de tu físico, de tus relaciones, de tu liderazgo y de tu equipo. Haz un trabajo que te guste y crea la vida que deseas. No te quedes esperando.

Quinta trampa: La paz, a cualquier precio.

Buscar la paz a cualquier precio es otra forma de perder soberanía. Podemos hacer lo imposible para agradar a otros como reservarnos opiniones honestas o intentar que las cosas parezcan estar bien, cuando en realidad están mal. Contentar a los demás, independientemente del coste intrínseco, nos frena. Somos capaces de entregar aquello que es más importante para nosotras con tal de mantener la paz. Esta "trampa" de la paz a cualquier precio es una reminiscencia de aquello que nos enseñaron de pequeñas: "Sé simpática y agradable. Evita los conflictos. Déjate llevar."

Es posible que necesites nuevas capacidades para hacer que el "barco" se mueva; para poder crear olas.

PeopleMatters
C/ Serrano, 21 - 28001 Madrid - España
Teléfono.: +34 91 781 06 80
informacion@peoplematters.com

**Dede Henley es CEO de The Dede Henley Group, coach en liderazgo estratégico y autora del libro *The Secret of Sovereignty: Women Choosing Leadership* (Ragnelle Press).
www.dedehenley.com**

Identifica qué te da miedo hacer en el trabajo: que conversaciones evitas, y que podrías decir para que las cosas cambien...

Comparte tus pensamientos de forma sincera y habla de forma más espontánea. Si te equivocas, podrás aclararlo o pedir perdón más adelante. Busca soluciones win-win.

Busca crear soluciones conjuntamente.

Sexta trampa: Deprisa, deprisa, ¡deprisa!

Somos adictas a la velocidad. Lo queremos todo "para ya". El correo electrónico permite enviar mensajes a miles de personas con sólo un clic; con los móviles "manos libres" puedes hablar mientras conduces al trabajo. Además, estamos en la era de la banca on-line y de los beneficios rápidos. Podemos hacer casi todo a "matabalón", siendo cada vez más impacientes. En nuestra carrera, de cabeza hacia los objetivos, a menudo dejamos de lado la inspiración y la creatividad. No innovamos. Simplemente salimos corriendo y estamos tan enfrascadas en cómo llegar de A hasta B, que no nos preguntamos el porqué íbamos a B. El reto consiste en crear una estructura de trabajo/vida que soporte tus ciclos naturales de vida. Crear dicha estructura nos ayudará a abandonar la obsesión por tiempo y el mito del control: retrasando un "deadline" puedes encontrar un "lifeline".

Séptima trampa: Auto-protección

Cedes el privilegio del liderazgo, la verdadera fuente de poder e influencia, al abandonar a tus seguidores de nombre de la auto-protección y preocuparte más de mantenerte a salvo que de proveer de una dirección clara a los demás.

Cuando estás amenazada, ansiosa, enfadada o sobrepasada por los acontecimientos, dejas tu posición de liderazgo. Para poder percibir tus defectos, que son percibidos rápidamente por los demás, busca los consejos y las opiniones de otros. Identifica tus estrategias de auto-protección y considera las consecuencias que provocan en las vidas de los demás. Elige una respuesta que te de autoridad y que sea más útil, tanto para ti, como para los demás ■

Dede Henley

Comentario por



Rocío Cervantes
PeopleMatters

Ahora que ha entrado en vigor la Ley de Igualdad en España, y se mira dentro de las empresas desde la perspectiva de género, una de las grandes preguntas que nos asalta es, ¿por qué tan pocas mujeres ocupan puestos directivos? Dede Henley nos ofrece parte de la respuesta: todavía pesan (en unas generaciones de mujeres más que en otras) las expectativas sociales que las relegan al plano de lo doméstico o a ocupar dentro de la empresa posiciones de soporte.

La mujer ha entrado en el mercado laboral manteniendo la responsabilidad sobre el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Esta carrera dual hace que cuando se les ofrece una promoción, algunas de ellas rechacen la oferta ante la perspectiva de dejar abandonada la parcela familiar y doméstica.

Algunos rasgos de la cultura organizativa actúan como obstáculo al desarrollo profesional de las mujeres. Prevalecen todavía estereotipos que atribuyen roles atendiendo al género; existen horarios rígidos que dificultan la adecuada atención a aspectos familiares y personales y se mantiene un sistema de premios que valora la presencia física y la disponibilidad frente a los resultados y la eficiencia.

El apoyo a la carrera profesional de las mujeres en la empresa pasa por adoptar nuevas fórmulas de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y por estar soportado en un estilo de liderazgo pro-conciliación que favorezca el uso de las medidas. Pero además debe ser un estilo de conciliación no demandado ni destinado únicamente por y para mujeres. Los hombres cada vez están más dispuestos a asumir un papel más activo en el cuidado de su familia y las tareas del hogar.

Como nos dice Dede Henley, el reto consiste en conseguir organizar el trabajo, respetando los ciclos naturales de la vida. Las empresas que adopten este reto como parte de su estrategia reforzarán su marca como empleador y podrán ser reconocidos en el mercado como familiarmente responsables.