

Helena Herrero - Margarita Salas
José Luis Casero - Pilar Gómez-Acebo
Montserrat Tarrés - Francisco Misiego
Salvador Molina - Ruth Beitia
Ana Botella - Carmen M. García
Albert Solé - Lorenzo Amor

ecofin
ECONOMÍA Y FINANZAS



Nº 50- Verano de 2015 - 11 euros

Que no te cuenten un cuento

Felicacia

Liderazgo Femenino,
construyendo
Organizaciones Felices



Especial MADRID WOMAN'S WEEK

El liderazgo femenino es feliz

Artículo realizado por Juan Carlos Maestro (Univ. de Málaga), Carmen M^a García (Fundación Woman's Week), José Luis Zunni (ecofin.es) y Salvador Molina (Foro ECOFIN).

Esta fórmula de gestionar es lo que en el Foro ECOFIN queremos definir como un modo de liderazgo femenino –desempeñado por hombres y mujeres– que orienta actualmente su punto de mira hacia la creación de Organizaciones Felices, o mejor dicho, organizaciones felices. Porque como apostilla el profesor malagueño Juan Carlos Maestro: "En una empresa no se entiende la felicidad, si no viene acompañada de eficacia para la organización".

Carmen M^a García, presidenta de la Fundación Woman's Week, suele explicarlo con un ejemplo de Pero Grullo: "Esto que es nuevo para el hombre, las mujeres llevamos haciéndolo durante siglos en esa pyme llamada familia: donde somos la psicóloga, la administradora, la motivadora y la gestora de crisis. ¡Somos mujeres!". Por ello, los componentes innatos en la mujer puestos al servicio de organizaciones complejas aplican soluciones más relacionales, creativas, sociales y emocionales.

Contar con directivos y trabajadores más felices no pasaba por la cabeza de nadie a finales del siglo XX. El primer paso deberá ser el de contar con personal y directivos motivados, para lo cual es imprescindible que exista una especie de nuevo contrato social por el que el



Natalia fue nombrada Artista con Corazón en 2012 por Madrid Woman's Week.

Tres años llevamos defendiendo un nuevo management en las organizaciones españolas, donde la mujer adquiera un protagonismo necesario y relevante, donde sus virtudes aporten a los equipos una manera nueva de liderar, facilite la penetración en la era digital, con organizaciones inteligentes y felices a través de un ariete para modelizar las mentalidades de propios y extraños: la felicidad. Y esa llave que abre puertas la estamos desarrollando desde Foro ECOFIN de la mano de su creador, el profesor Juan Carlos Maestro.

compromiso de las personas con la organización y de ésta con aquellas sea equilibrado, facilite ámbitos de trabajo libre de tensiones innecesarias y donde aflore el talento.

La felicidad surgirá sola por el simple hecho de que estas actitudes, fomentadas por los líderes, inculquen una buena dosis de humanismo que tanta falta hace en los tiempos que corren. De ahí que al sentirse identificada la persona con los objetivos empresariales y que está aportando su cuota de valor a la empresa, no sólo eleva el nivel de satisfacción de la persona que es reconocida por su trabajo, sino que automáticamente marca ese nivel de eficacia necesaria para llevar al éxito a la organización.

•• LIDERAR EN FEMENINO

La mujer no sólo ha sido parte de este cambio. Sino que se ha convertido en el auténtico acicate del mismo. El nuevo liderazgo de la mujer ha sembrado un camino hacia organizaciones más humanas. La pregunta sería también, si la lucha por la igualdad de la mujer en los ámbitos laborales ha conllevado como un colateral el impulsor de la búsqueda de la felicidad.

Sin duda, la mujer es la más importante impulsora de un estilo de liderazgo basado en el colaboracionismo profesional y la comunicación directa, abierta y transparente. Su empatía y capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona, sumada



Como cambió el cuento! Las princesas gestionan castillos porque el príncipe salió rana.

a su gran sensibilidad, han marcado especialmente en la última década, el liderazgo de las grandes organizaciones multinacionales, que siempre son y seguirán siendo, el "tubo de ensayo" de todos los cambios en materia de liderazgo.

Es por ello que las nuevas mujeres líderes que están consustanciadas en los nuevos enfoques de felicidad y eficacia, con su liderazgo efectivo facilitan que los empleados desarrollen las mejores cualidades, aparezca el talento, se fomente la creatividad y se palpe el crecimen-

to personal que ello significa para una persona. O sea, la mujer líder garantiza más que el hombre líder, que exista una vida más allá de la empresa, compatibilizando horarios flexibles cada vez que se pueda, para un mejor equilibrio entre vida laboral y familiar.

Pero las mujeres seguramente seguirán demostrando, como de hecho ya lo vienen haciendo hace varios años, que cada persona que esté formando parte de un equipo en el que prevalezca esta filosofía de trabajo más humana y liberal, es-



La mujer gobierna las organizaciones con sentimiento y pasión.



Vision 360° es lo que aporta la mujer según un estudio de Foro ECOFIN y la Fundación Empresa y Sociedad.



Resiliencia en la gestión del cambio y las crisis.



Sociales, relacionales, comunicadoras, creativas, alegres, emotivas... y con la preocupación de crear equipos...



Las mujeres líderes con su liderazgo efectivo facilitan que los empleados desarrollen mejoras cualitativas.

ENTREVISTA a Juan Carlos Maestro, creador del concepto de la Felicidad

“La felicidad es como un orgasmo empresarial”

Cada vez que nos referimos a un determinado estudio o investigación en management y liderazgo, consideramos al mismo como un nuevo aporte a la doctrina. Pero en el caso de Juan Carlos Maestro, su fusión de felicidad y eficacia nos seduce hasta el extremo, ya que aúna razones sociales con objetivos mercantilistas, lo bueno con mayúsculas, junto a lo bueno en minúscula. Por ello, es un término que trasciende, porque permite ver desde otro ángulo tanto a las organizaciones como a las personas y sus relaciones.

Juan Carlos Maestro es autor de los libros ‘Regálale felicidad’ y ‘Regálale liderazgo’. Conceptos como felicidad y eficacia parecían compatibles, pero hay claves que los hacen sinérgicos. Veamos algunas con su mentor.

¿Cómo surgió este concepto?

Cuando intentaba explicar a los directivos la necesidad de implementar la felicidad en el trabajo, muchos de ellos tenían el tópico de que este concepto era incompatible con el mundo empresarial que ellos conocían y que esta idea era para ilusos, pues en las organizaciones en las que trabajaban, lo único que importaba eran los resultados. Ello



Directivos felices / Personas felices que crean entornos felices.

me llevó a pensar que si ésta es la realidad, hay que cambiar esa realidad y hacer organizaciones más rentables y a su vez más humanas.

¿Qué es realmente la felicidad?

La felicidad es la suma de dos conceptos conocidos: la felicidad más la eficacia. A primera vista pueden parecer incompatibles, aunque son totalmente complementarios. Es más, yo diría que son imprescindibles para garantizar un futuro sostenible en las organizaciones.

Parece que aplicar este concepto en las organizaciones es la panacea, ¿verdad?

Sí lo parece, pero cada vez hay más organizaciones comprometidas en llevar a cabo este concepto. Además, son muchas las investigaciones que han demostrado que cuando se aplica, hay una mayor productividad en la empresa y una mayor satisfacción laboral en los empleados. Algunos

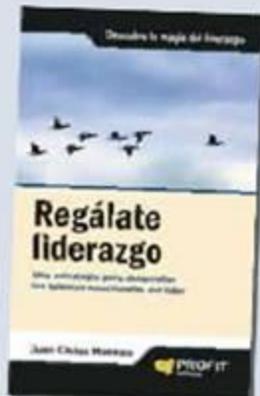
artículos publicados del mundo empresarial han puesto de manifiesto que “las compañías que se preocupan por crear un buen entorno laboral y mantener a los empleados contentos y felices, se comportan mejor en bolsa”.

¿Qué se necesita para aplicar este concepto en las empresas?

Sólo se necesitan directivos felices y comprometidos para aplicarlo. Se sabe que las personas felices quieren y crean entornos felices. A estos directivos, yo les llamo ‘directivos felices’.

¿Qué aporta la felicidad a la organización?

Sé que suena algo vulgar, pero alcanzar la felicidad es como un orgasmo empresarial, pues por un lado se alcanzan los objetivos y resultados previstos de manera eficiente, mientras que paralelamente se consigue la felicidad y satisfacción de los trabajadores. ¿Qué más se puede pedir? Es como un éxtasis para el directivo que le llena de orgullo y satisfacción.



tará logrando empleados más eficaces y felices, por ende, organizaciones con mejores resultados.

Este sentimiento de formar parte de un equipo, también genera una sinergia de satisfacción que se traduce en más felicidad en los ambientes de trabajo.

•• MADE IN USA

Mujeres líderes muy destacadas de la empresa norteamericana se dieron cita para analizar la igualdad de oportunidades. Y concluyeron que el camino más directo para vincular el impacto de la mujer en las organizaciones es analizar la felicidad de las personas en los ambientes laborales. La felicidad y la mujer son rectas paralelas en la vida de las organizaciones.

Este evento fue organizado por la UJA, la Federación de entidades judías filantrópicas de Nueva York. Contó con cinco mujeres oradoras de Vimeo, Venmo, Pinterest y Facebook. La conversación se centró en la creciente relevancia de las redes sociales y su importancia para dar visibilidad a personas y empresas. Dae



El networking femenino facilita la generación de redes de autoayuda.

cómo la discriminación de género persiste en el mundo de la tecnología, pero tampoco puede decirse que es excluyente y que no sucede en otros sectores.

Algunos consejos de las influyentes americanas para combatir actitudes sexistas y ayudar a hacer organizaciones felices:

1. Hablar y denunciar: Uno de los principales obstáculos para lograr la igualdad de género en el mundo de las mujeres directivas es la tendencia de éstas a permanecer en silencio, por aquello de que "las mujeres



La mujer emprende, lidera y dirige, porque lo ha hecho siempre en el hogar.

igualdad de licencia pagada por maternidad / paternidad, pero la gran mayoría de los hombres no toman los cuatro meses porque sienten que no deberían hacerlo.

Sólo teniendo en cuenta estos tres consejos, un paso importante se estará dando en el liderazgo de la mujer y en la lucha de todas las mujeres directivas por la igualdad de trato, incluyendo el salario.

Pero además, la certeza de que en los ambientes en los que el liderazgo es ejercido por una mujer, habrá un camino abierto para el libre intercambio de opiniones, la escucha activa, la preocupación por el desarrollo de la carrera profesional de los miembros de los diferentes equipos, la capacitación y formación, así como la retención del talento sin antes apoyar a la creación del mismo ayudando a la creatividad de las personas.

Todos estos elementos forman parte de una gran receta de FELICIDAD Y EFICACIA, que tanta falta hace para las organizaciones que tienen por horizonte 2020, ahora no más, a la vuelta de la esquina. ♦

>> Mujer y Felicidad son rectas paralelas en la vida de las organizaciones inteligentes.

Mellencamp, presidenta de Vimeo, reconoció que "nunca he considerado mi femineidad un aspecto crítico". Amanda Steinberg, fundadora de la compañía de educación financiera personal DailyWorth, admitió que ella estaba acostumbrada a ser el jefe. De hecho, dijo que al principio era ciega (inconsciente) sobre la discriminación, hasta que comenzó a aumentar la necesidad de capital para su empresa. Recordó lo difícil que era para una mujer tratar con el mundo financiero -muy masculinizado- y que sus esfuerzos a menudo chocaban con comentarios como: "las mujeres no están interesadas en el dinero" o "quieren ser demasiado cuidadosas".

La ingeniera de software Cassidy Williams (Venmo) mostró con una experiencia vivida en carne propia

líderes necesitan más estímulo y muchas veces los hombres necesitan lo contrario".

2. Cambiar la forma de interactuar con los niños: Los estereotipos son alimentados desde la infancia, por lo que es importante para los hombres y las mujeres cambiar la forma en que hablan con los jóvenes, para hacer que los niños y niñas sean conscientes de la discriminación, caso por ejemplo de llamar a una chica mandona, pero en cambio a un chico decirle que tiene grandes cualidades de liderazgo.

3. Mostrar el mismo apoyo a los hombres y mujeres: La igualdad no es sólo acerca de reinventar el papel de la mujer. Se tienen que rediseñar también los roles de los hombres. En Facebook, por ejemplo, los hombres y las mujeres se les ofrece