



Mayor flexibilidad y autonomía: las claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

El liderazgo de las mujeres, liderar y lideradas. En un mundo cada vez más competitivo, las organizaciones deben estar preparadas para atraer y retener a las mejores talentos. En este sentido, la flexibilidad y la autonomía son claves para impulsar el liderazgo femenino al interior de las organizaciones.

[...] eting con el
En este sentido, resulta interesante analizar el impacto que las nuevas dinámicas laborales han ejercido al momento de

romper el techo de cristal al interior de cada vez más empresas. Según el International Business Report (IBR) de Grant Thornton que analiza el rol de las mujeres dentro del mercado laboral a nivel mundial, los enfoques de trabajo flexibles o híbridos tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo. En las empresas medianas que han adoptado un mo [...]

7 minutos ago La evolución de las dinámicas laborales y la búsqueda de entornos más equitativos han allanado el camino para una mayor presencia de mujeres en roles de liderazgo. En este sentido, ¿cómo pueden los modelos de trabajo flexible ayudar a derribar las barreras que enfrentan las mujeres en el camino hacia roles de alta dirección? En la actualidad, las organizaciones enfrentan un desafío sin precedentes: la necesidad de adaptarse a un entorno laboral cambiante, donde las expectativas de los empleados y las dinámicas del mercado están en constante evolución. En este contexto, el trabajo flexible se ha posicionado como una herramienta innovadora que no solo mejora la productividad, sino que también actúa como un catalizador para estimular el liderazgo femenino.

En la última década, la participación de las mujeres en el entorno empresarial ha mostrado un crecimiento significativo, especialmente en puestos de alta dirección. Sin embargo, aunque todavía persisten desafíos y barreras por superar, el liderazgo femenino continúa consolidándose dentro de las organizaciones, reflejando un avance positivo hacia una mayor igualdad en el ámbito laboral.

De acuerdo con el informe Retos y perspectivas del trabajo: revelando las claves de la evolución laboral elaborado por WeWork y la consultora Michael Page, actualmente, en Argentina el 53% de los puestos de liderazgo están ocupados por mujeres y el 47% por hombres. Si analizamos los sectores con mayor presencia femenina en Argentina, tecnología lidera con el y le siguen los servicios legales, auditoría y consultoría con el y bienes de consumo con el. En cuanto a las áreas dentro de las organizaciones con mayor concentración de mujeres se destacan Recursos Humanos con el y Administración con un y Marketing con el.

En este sentido, resulta interesante analizar el impacto que las nuevas dinámicas laborales han ejercido al momento de romper el techo de cristal al interior de cada vez más empresas. Según el International Business Report (IBR) de Grant Thornton que analiza el rol de las mujeres dentro del mercado laboral a nivel mundial, los enfoques de trabajo flexibles o híbridos tienen los niveles más altos de mujeres en puestos de liderazgo. En las empresas medianas que han adoptado un modo de trabajo híbrido, el 34% de los altos directivos son mujeres mientras que en las empresas totalmente flexibles, en las que el personal elige cómo trabajar, el porcentaje es del 36%.

Sólo el 29% de los altos directivos son mujeres en las empresas medianas con modelos de trabajo tradicionales.

La flexibilidad en los horarios y la implementación de políticas inclusivas han sido de gran ayuda para asegurar que las mujeres puedan desarrollarse en roles de alta responsabilidad. La posibilidad de elegir esquemas de trabajo híbridos o con mayor autonomía en la gestión del tiempo permite a más mujeres acceder y consolidarse en puestos de liderazgo, equilibrando sus responsabilidades personales y profesionales sin resignar su crecimiento ni oportunidades.

“Históricamente, las mujeres han enfrentado múltiples desafíos para alcanzar posiciones de liderazgo. En WeWork estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades, es por eso que, a la fecha, el 61% de los cargos de liderazgo en Latinoamérica están ocupados por mujeres, y seguimos trabajando para crear un entorno en donde todas las voces sean escuchadas y valoradas. Hoy más que nunca, reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad de género y con el crecimiento profesional de todas las mujeres dentro y fuera de WeWork. Para eso, continuaremos trabajando para crear un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, puedan alcanzar su máximo potencial.” Señaló Rocío Robledo Directora de WeWork Cono Sur.

Sin embargo, es importante reconocer que todavía hay mucho trabajo por hacer. La brecha salarial, la falta de representación en puestos de liderazgo y los estereotipos de género siguen siendo desafíos significativos que se deben abordar de manera colectiva y decidida en el ecosistema empresarial. Es fundamental que cada vez más compañías se comprometan con la promoción de la equidad de género y la creación de oportunidades para el avance profesional de las mujeres.

About The Author

See author's posts