

# La necesidad de las mujeres líderes para afrontar el desarrollo de la fuerza laboral

escrito por Mar Joanpere | marzo 10, 2022



El impacto negativo de la pandemia en las mujeres en la fuerza laboral no se revertirá durante mucho tiempo. Solo en el primer año de la pandemia, 54 millones de mujeres en todo el mundo abandonaron la fuerza laboral, casi el 90 por ciento de las cuales abandonaron la fuerza laboral por completo. La tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral mundial ahora está por debajo del 47%, drásticamente más baja que la de los hombres en 72%.

Estas pérdidas tienen un impacto devastador en la paridad de género, el progreso profesional y la representación femenina en puestos de liderazgo. Pero según se publica en [Harvard Business Review](#), estamos subestimando el alcance del problema si solo miramos el impacto en las mujeres. El daño colateral es la pérdida de compromiso y productividad de cada empleado que ahora no trabajará para una mujer, ya que las mujeres líderes tienen equipos más comprometidos, impulsan un mejor desempeño laboral y, como resultado, le ahorran a su organización millones de dólares. En un momento en que tantos empleados están renunciando para buscar oportunidades en otros lugares y las empresas enfrentan una escasez de talento máxima en 15 años, retener y promover a más mujeres líderes es la solución mejor y más urgente para asegurar toda la fuerza laboral.

El Proyecto Potencial realizó un estudio de varios años de líderes y empleadas de aproximadamente 5000 empresas en cerca de 100 países. Querían saber cómo lo hacen las líderes para serlo sin dejar de ser buenas personas. Analizaron: sabiduría, el coraje de hacer lo que hay que hacer, incluso cuando es difícil; y la compasión, el cuidado y la empatía mostrados hacia los demás, combinados con la intención de apoyar y ayudar. Ambos rasgos son importantes, pero cuando se combinan, hay un impacto exponencialmente mayor en las métricas importantes. Por ejemplo, la satisfacción laboral es un 86 % más alta para un empleado que trabaja para un líder sabio y compasivo que para un empleado que no lo hace. Cuando analizaron los datos por género, las diferencias, sino impactantes, son bastante marcadas. El 55% de las mujeres en el estudio fueron clasificadas por sus seguidores como sabias y compasivas en comparación con sólo el 27% de los hombres. Por el contrario, el 56 % de los hombres del estudio obtuvieron una mala calificación en sabiduría y compasión, y se ubicaron en un cuadrante de indiferencia ineficaz. Por

un margen de 2:1, los seguidores dijeron que las mujeres líderes frente a los hombres líderes son capaces de hacer cosas difíciles de manera humana.