



UAI
UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ
CENTRO DE LIDERAZGO ESTRATÉGICO

MUJERES LIDERANDO

2009

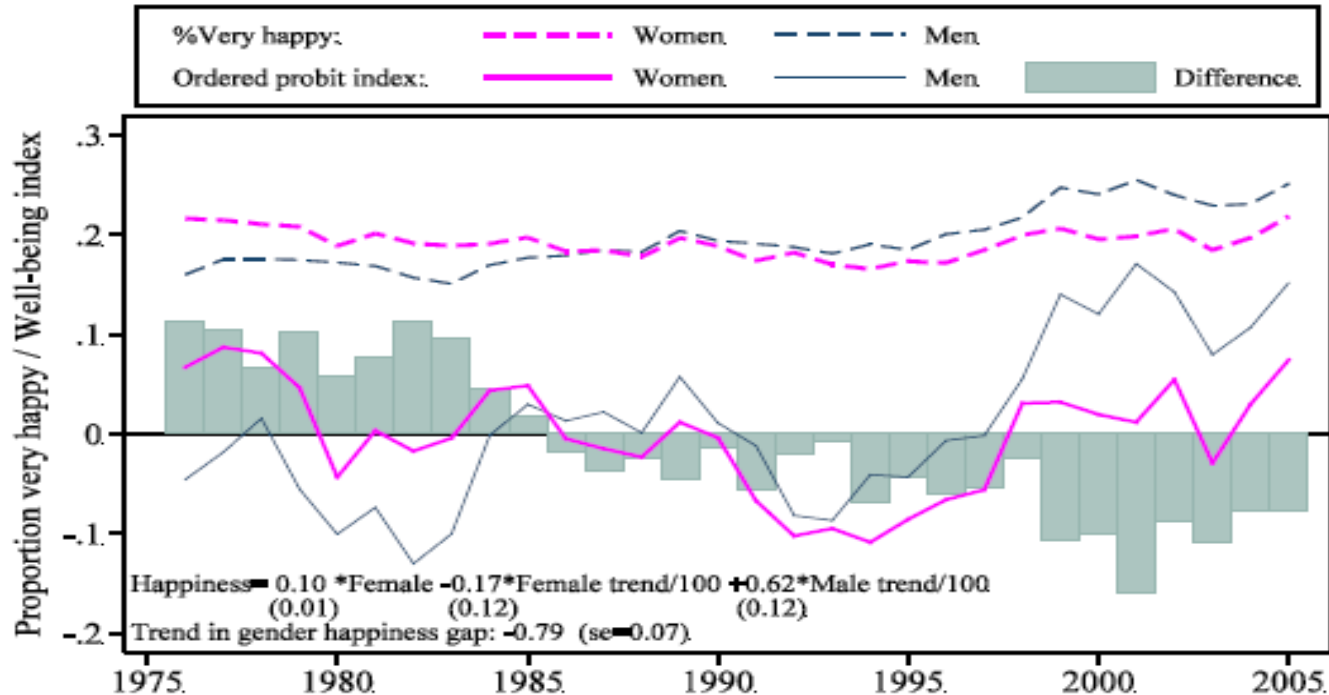
Juan Carlos Eichholz
Gonzalo Zubieta

- Agobiadas
- Multiplicidad de roles
- Responsables, previsoras
- Casi la mitad del target trabaja
- Discriminadas o auto discriminadas
- Se han abierto caminos
- Ha sido costoso abrirse camino en lo laboral
- Culpa o insatisfacción
- No transan su rol de madre
- Principales decisoras de compra
- Orientadas a precio
- Les gusta verse bien, estar in

Felicidad de las mujeres

Figure 3: Happiness Among U.S. 12th Graders, 1976-2005

Taking all things together, how would you say things are these days?



Source: Monitoring the Future 12th grade study, conducted annually from 1976 to 2005, by the Survey Research Center in the Institute for Social Research at the University of Michigan.

Notes: Dashed lines show the proportion of the population reporting that they are very satisfied with their lives. Solid lines represent estimates from an ordered probit regression of life satisfaction on a full set of survey*gender fixed effects; bars show the estimated gender well-being gap (female-male) in each survey round. The regression reported at the bottom estimates the trend in happiness over the period for men and women, while the difference in the female and male trends is reported below the regression.

Liderazgo desde la autoridad



Lo Femenino y Lo Masculino

Femenino	Masculino
Colaborativo	Competitivo
Emocional	Racional
Foco en procesos y relaciones	Foco en resultados y tareas
Trabajo en equipo	Trabajo individual
Intuitivo	Estratégico
Contenedor	Tensionador
Mirada sistémica	Mirada desde el individuo
Horizontalista (poder desde la gente)	Verticalista (poder del cargo)
Sentido de perfección	Sentido de avance
Entrega (satisfactor)	Obtención
Reflexivo	Decidido

¿Por qué ejercer liderazgo?

Pensando en mis ambiciones y aspiraciones,

- **¿Me movilizan ellas a ejercer liderazgo en mi lugar de trabajo?**
- **¿Para cambiar qué?**

El proceso de liderazgo



Subirse al balcón

Bajarse - Subirse - Bajarse

DIAGNOSTICO

INTERVENCION

Observación

- Facciones y roles
- Expectativas
- Aliados y opositores
- Supuestos existentes
- Elefantes bajo la mesa
- Historias personales
- Historias grupales
- Normas
- Ambiente contenedor
- Autoridades formales
- Autoridades informales

Interpretación

- Problemas
 - Síntoma vs. causa
 - Técnico vs. adaptativo
- **Desafíos adaptativos**
 - ¿Quiénes tienen que cambiar y en qué?
 - ¿Cuáles son las pérdidas asociadas?

- Desafiar supuestos
- Crear y manejar tensión
- Orquestrar el conflicto
- Mostrar el futuro
- Crear un ambiente contenedor
- Descubrir en qué está la gente
- Aceptar bajas
- Graduar el trabajo
- Devolver el trabajo
- Construir alianzas
- Mantener a la oposición cercana
- Distinguir la persona del rol
- Construir autoridad informal

EVASION DEL TRABAJO

Desviar la responsabilidad o distraer la atención