

VISIONES EN IBEROAMÉRICA SOBRE LIDERAZGO FEMENINO





HAN COLABORADO EN LA EDICIÓN DE ESTE DOCUMENTO (POR ORDEN ALFABÉTICO)

- María Beunza.** Asociación Innovactoras (España)
Cristina Carrasco Salgado. Universidad de Navarra (España)
Milka Costas Šitić. Universidad Privada Santa Cruz de la Sierra (Bolivia)
M^a Cruz Díaz de Terán. Universidad de Navarra (España)
Melania Ottaviano. Universidad Siglo21 (Argentina)
Mary Esther Parada. Universidad Privada Santa Cruz de la Sierra (Bolivia)
Laura Ramírez. Universidad de La Sabana (Colombia)
María Gabriela Rodríguez. Universidad Hemisferios (Ecuador)
Rosa Sánchez Barragán. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Perú)
Camilo Girón Córdova. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Perú)

Esta publicación forma parte de las acciones de la Red de formación y fortalecimiento del impacto femenino en los ecosistemas de innovación (62ORT0013-Red WINN), financiada por el Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (Programa Cyted).

CONTENIDO

PRESENTACIÓN - 4

BELÉN GOÑI ALEGRE. Directora de *Innovation Factory* en la Universidad de Navarra (España). - 5

PEPA SÁNCHEZ DE MIGUEL. Directora del Servicio de Calidad e Innovación de la Universidad de Navarra (España). - 7

MARÍA BEUNZA, ANA BELÉN ALBERO Y CELIA PINEDO. Integrantes de la Asociación Innovadoras. - 9

XIMENA RESTREPO SERNA. Directora de Marketing y Comunicaciones en Tiendas D1 (Colombia). - 13

ELYN SOLANO CHARRIS. Directora de profesores de investigación de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de La Sabana (Colombia). - 14

ANGÉLICA VILLAMAGA NIETO. Jefa del Hospital Simulado de Obras Especializadas. Universidad de la Sabana (Colombia). - 15

CATHERINE PEREIRA VILLA. Decana de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de La Sabana (Colombia). - 17

ANDREA MONTALVO CHEDRAUI. Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Ecuador). - 18

VALICHA CUADRA MORALES. Docente. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Perú). - 19

CORINA ORTIZ CASTAÑEDA. Docente. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Perú). - 20

CINTHIA BOJANIC. Ingeniera Química, jefa del Departamento de Matemáticas. Universidad Santa Cruz de la Sierra (Bolivia). - 21

LAURA ROSSO. Secretaria General de Academia y Desarrollo. Universidad Siglo 21 (Argentina). - 23

PRESENTACIÓN



-M^a Cruz Díaz de Terán
Coordinadora de la Red WINN

El Ciclo de Habilidades de Liderazgo Femenino es una iniciativa de la Red Iberoamericana de formación y fortalecimiento del impacto femenino en los ecosistemas de innovación (Red WINN). El objetivo de estas sesiones es entablar una conversación entre el alumnado de las universidades que integran la Red WINN y mujeres líderes en diferentes ámbitos laborales, acercando así sus experiencias y recorrido a los asistentes.

El ciclo consiste en una sesión al mes, de 45 minutos, de los cuales los 15 primeros son un relato por parte de la ponente en la que cuenta su trayectoria y los 30 últimos abiertos a una conversación dinámica y cercana con la invitada.

Tras cada sesión, cada ponente graba un vídeo de unos minutos con consejos personales para el alumnado. El dossier que ahora se presenta recoge las disertaciones de esas grabaciones durante el curso académico 2021-2022, revisadas por sus autoras. Los vídeos de las grabaciones están disponibles en la página de la Red WINN del CYTED.

Confiamos en que estos materiales sirvan como recurso a quienes deseen innovar y encontrar soluciones a los retos actuales y a quienes promueven la innovación y la igualdad de oportunidades.

”

¿EN QUÉ CONSISTE EL LIDERAZGO?



-Belén Goñi

Directora de Innovation Factory,
Universidad de Navarra (España)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

Cuando preguntas a los alumnos por líderes, siempre mencionan nombres como Nelson Mandela, Barack Obama, Mahatma Gandhi, Steve Jobs... Pero de vez en cuando algunos responden “mi padre” o “un profesor” y esto me da pie a decir que los líderes cotidianos también existen.

Para mí, el líder tiene una serie de características:

- Consistente
- Coherente (hace lo que dice)
- Competente
- Empático
- Con inteligencia emocional
- Capaz de manejar el tiempo y el estrés
- Proactivo
- Humilde: no se cuelga medallas
- Buen comunicador
- Seguro de sí mismo

En el ámbito laboral se ocupa del desarrollo de las personas que trabajan con él y de impulsar su talento. Refuerza el compromiso de los otros con un propósito, no hace que le sigan únicamente por su carisma, sino por algo de mayor dimensión. Por lo tanto, si él desaparece de escena, los demás siguen de alguna manera vinculados a esa misión. Enseña a las personas que están con él a hacer las cosas, delega en ellos, les permite equivocarse, les enseña también a responsabilizarse de sus actuaciones.

¿Por qué los liderados le siguen? Primero, porque le consideran una persona competente, porque piensan que sabe de qué está hablando cuando indica qué hay que hacer; segundo, porque sabe bien que puede movilizar recursos para conseguir sus objetivos; y tercero -y más importante- porque es

fiable, actúa siempre movido por conseguir el bien de la empresa y de las personas, dejándose muchas veces a sí mismo en un segundo lugar.

Por otro lado, un líder no trata a todo el mundo de igual ni da café para todos porque a la hora de contribuir al desarrollo de los demás es consciente de la diversidad y de que cada uno está en diferentes estadios de su vida.

El líder actúa siempre movido por conseguir el bien de la empresa y de las personas, dejándose muchas veces a sí mismo en un segundo lugar.

”

LAS CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER



-Pepa Sánchez de Miguel

Directora del Servicio de Calidad e
Innovación de la Universidad de
Navarra (España)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

Un líder es una persona que sobresale, que dirige, que es punta de lanza de propuestas y que conduce a un grupo hacia el logro de objetivos.

¿Cuáles son las características que debe tener un buen líder? Existe mucha bibliografía acerca del buen liderazgo, pero yo quiero transmitirlos las cualidades que en mi caso me han ayudado más. Las he agrupado en aquellos valores y actitudes internas que, en mi caso, he tenido que ir trabajando y luego, las que implican de alguna manera a los demás.

Entre las características personales, destacaría:

- Flexibilidad y adaptabilidad: el mundo está en permanente cambio y lo que conoces ahora será diferente en pocos años. Debemos ser flexibles; dar respuesta y adaptarnos es vital para poder ejercer bien nuestro trabajo.
 - Humildad: a veces hay que pedir perdón. Si tienes que rectificar, no dudes en hacerlo, pues hay que saber reconocer si te has equivocado y pedir perdón cuando sea necesario. Esto no nos hace más débiles, al contrario, nos vuelve más fuertes y además tiene implicaciones en tu propio equipo y en los demás.
 - Aprendizaje permanente: nunca terminamos de aprender. No solo debemos seguir estudiando, sino también necesitamos aprender de las situaciones de cada día, de las reuniones, de las personas. Todo momento es oportuno para observar y aprender.
 - Conocer el trabajo de tu equipo es imprescindible para dirigir.
-

En cuanto al otro conjunto de características:

- Sentido de servicio y de ayuda a los demás: sé consciente de que tu trabajo debe estar orientado a servir a la sociedad y al que está más cerca de ti. Nuestro día a día debe aportar valor en el entorno en el que nos movemos y eso empieza por tener una actitud positiva y de ayuda y generosidad hacia los demás.
- Comunicación: invertir tiempo en la conversación, en la escucha activa de las personas no es perderlo, sino ganarlo. Es la manera de saber las necesidades de tu equipo, de empatizar y también la forma de motivar. Asimismo, ayuda a que rectifiquen cuando sea necesario. Pero cuando hablo de comunicación, no me refiero solo en el propio equipo, sino también con el resto de los equipos de la organización, trabajo, empresa o institución. Esta colaboración es vital para que todos saquemos adelante un proyecto, especialmente hoy, puesto que los problemas suelen ser multidisciplinares y se tiene que dar respuesta desde varias áreas de interés.

Por último, recomiendo buscar modelos, referentes de personas que sean significativas y que puedan aportar un crecimiento personal durante toda la vida. Y, ¿por qué no?, aspirad a ser el día de mañana modelos de futuras generaciones, dejando vuestra propia huella y llegad a ser líderes profesionales significativos.

Nuestro día a día debe aportar valor en el entorno en el que nos movemos y eso empieza por tener una actitud positiva y de ayuda y generosidad hacia los demás.

”

TRES VISIONES SOBRE LIDERAZGO FEMENINO



**-María Beunza, Ana Belén
Albero y Celia Pinedo**

Directora e integrantes de la
Asociación Innovactoras



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

María Beunza (MB): Celia, ¿qué es para ti no ser líder?

Celia Pinedo (CP): Es no saber contagiar a los que están a tu lado, no creer en lo que haces, no motivar. No ser líder es pensar que su papel consiste estar de sol a sol en la oficina pero no contagia de entusiasmo a los demás, solo impone

Ana Belén Albero (AA): María, ¿qué te decepcionó de alguno de tus líderes naturales?

MB: Coincido con Celia, las palabras convencen y el ejemplo arrastra. Yo no llamaría líder a alguien que decepciona a su gente. Una persona con liderazgo ilusiona, empuja, sabe hacia dónde va y cuando no sabe algo, lo reconoce. Tiene humildad y modestia y sabe formar equipo. El que no se sabe rodear de buena gente no puede liderar, evidentemente.

AA: Para ser número uno hay que rodearse de números uno.

CP: Ana Belén, ¿qué consideras que es el liderazgo compartido?

AA: Además de lo que habéis comentado, el hecho de tener la empatía suficiente para saber delegar, saber acompañar y saber apoyar y trabajar con el equipo al que lideras. Para mí eso es liderazgo compartido: delegar y valorar lo que los demás hacen. Para esto, creo que es importante haber pasado por todas las capas de un proyecto, de un equipo. Así sabes cómo se hacen las cosas: si entiendes lo que cuestan, las puedes valorar.

AA: Celia, ¿consideras más importante el carisma de un líder o el saber hacer de un líder?

CP: Ambos. El carisma y la ilusión son importantes para liderar, pero también necesitas saber hacer. Esto tiene mucho que ver con Innovactoras porque la asociación ha logrado un equipo con líderes en lo suyo. Cada una tenemos nuestra parcela de liderazgo para que todo esto salga adelante.

Para un líder es importante haber pasado por todas las capas de un proyecto, de un equipo. Así sabe cómo se hacen las cosas: si entiendes lo que cuestan, las puedes valorar.

”

AA: María, ¿el líder se nace o se hace?

MB: Creo que hay gente que nace con lo que muchos llaman carácter, con decisión y con iniciativa. Evidentemente, hay un componente genético, pero pienso que el líder se hace, se entrena, se trabaja. Además, hay una parte -esto puede sonar menos a gestión- de valores y de ética. Si no confías o crees en la gente y no estás dispuesta a sacar lo mejor de los otros, no hay liderazgo posible. Todo lo demás es manipulación, ¿no? Muchas veces, las técnicas de liderazgo no son técnicas para impulsar ni para complementar. En ocasiones, el líder tiene que perder para que otras personas ganen. Por otra parte, hay líderes de muchos tipos y además hay un liderazgo situacional. No es lo mismo liderar a personas que están aprendiendo todo, de las que tienes que estar muy pendiente, que liderar a personas con una autonomía y con una capacidad fantástica. Con estas últimas, lo único que hay que hacer es fijar un reto común y dirigirse hacia él.

AA: Entonces, ¿carácter y liderazgo no son lo mismo?

MB: No, hay gente que tiene mucho carácter y puede ser una persona muy autoritaria, pero eso no es buen liderazgo. Como sabéis, las dos, que sois juristas, la autoridad no se asume, te la conceden. Una persona no tiene la *auctoritas*, la *potestas*, por el hecho de tener galones.

AA: ¿Os parece que el liderazgo femenino y masculino son similares?

CP: Creo que sí son distintos, pero sobre todo por el miedo de muchas mujeres de asumir el rol de líder, a creerse líderes.

AA: María, tú has hecho estudios sobre el papel de la mujer, cómo nos sentimos las mujeres frente a determinadas situaciones, entre ellas la de ser líderes. ¿Cuál es tu visión a este respecto?

MB: Tiene que ver con la capacidad de ilusionar, de tirar de un proyecto, de conseguir recursos, de sacar lo mejor de cada uno. Y yo creo que hay líderes fantásticos hombres y líderes fantásticas mujeres.

CP: El carisma es muy importante tanto para un hombre como para una mujer.

MB: Sí, sin duda, pero hemos visto en nuestros estudios que las mujeres son más modestas. Es verdad que tenemos ese estereotipo del mundo de la estrategia, del ámbito militar, en el que el líder es alguien solemne que impone mucho, muy solemne; pero yo creo que hay muchos liderazgos. A mí me gusta mucho más el cordial, el amable, lo que no está reñido con ser asertivo y decir que no cuando es necesario. Pienso que las mujeres quizás somos más empáticas, aunque aún no tenemos datos sobre eso. Nuestros datos revelan que somos más modestas, lo que no significa que tengamos menos confianza en nosotras, pero sí nos cuesta reconocernos a nosotras mismas. No obstante, creo que estamos evolucionando y ahora hay mujeres fantásticas liderando.

No es lo mismo liderar a personas que están aprendiendo todo, de las que tienes que estar muy pendiente, que liderar a personas con una autonomía y con una capacidad fantástica. Con estas últimas, lo único que hay que hacer es fijar un reto común y dirigirse hacia él.

”

AA: ¿Qué papel tiene la creatividad en el liderazgo? Me refiero a la hora de afrontar problemas, de solucionarlos, de crear, de unificar un equipo, de arrastrar, de reconocer...

CP: El líder es una persona creativa, ilusionada y que ilusiona, y alguien que resuelve. La creatividad es importante porque muchas veces hay que inventar las soluciones.

AA: ¿Un líder puede ser alguien triste?

MB: Para mí, la tristeza es una emoción, una emoción temporal. En ese sentido, un líder puede sentirse triste por algún motivo.

AA: Por eso reivindico la alegría.

MB: Estamos de acuerdo. Pero una cosa es la alegría y otra, la alegría permanente. Hay situaciones concretas en las que no es posible estar alegre. Una persona que lidera se tiene que mostrar humana. Para “posturear” ya tenemos Instagram, ¿no? El líder debe mostrarse como es y si reconoce que una situación no es como para dar palmas, no tiene por qué darlas.

CP: Pero tampoco debe ser un triste...

MB: Estoy de acuerdo. Es difícil que alguien así ilusione, que motive, que lleve a otras personas a sacar lo mejor de sí mismas porque no contagia entusiasmo.

Nuestros datos revelan que somos más modestas, lo que no significa que tengamos menos confianza en nosotras, pero sí nos cuesta reconocernos a nosotras mismas.

”

AA: ¿Hay soledad en la montaña del líder?

MB: Estoy absolutamente convencida de que existe la soledad del líder. Cuando las responsabilidades te tocan en determinadas cuestiones, hay momentos muy duros. En los momentos en los que sientes verdadera soledad, ¿en quién te apoyas? ¿Quién te mentoriza a ti? Una cosa es mostrarte vulnerable y otra, que generemos inseguridades a las personas. Tienes que aportar soluciones, moverte ... Eso implica que hay momentos de mucha soledad y de incompreensión; hay evidencia científica sobre esto.

AA: ¿Se puede ser líder en todos los campos o es mejor especializarse?

MB: Habrá expertas y expertos en conocimientos, en áreas y en ámbitos, sin duda, pero liderar es sobre todo motivar y movilizar personas.

AA: Por último, me gustaría que mencionarais un sinónimo de líder o una palabra que sea equiparable, por ver qué otra persona que no sea el líder o la líder puede ocupar ese espacio, si es posible.

MB: No sé si hay una sola palabra, pero en cuanto a los atributos se me ocurre que tiene que ser confiable, íntegro, un modelo que apetezca seguir. Es alguien dispuesto a hacer determinadas renunciaciones, en pro de ese objetivo común que le parece importante.

CP: Ilusión y constancia en esa ilusión a lo largo del tiempo. Mantenerte fiel a la ilusión que te motivó inicialmente para crear un equipo.

AA: Para mí es importante que sea alguien a quien quiero admirar.

UNA INYECCIÓN DE ENTUSIASMO



-Ximena Restrepo Serna
Directora de Marketing y
Comunicaciones en Tiendas D1
(Colombia)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

Para mí, el liderazgo es la capacidad de motivar a las personas que tienes a tu alrededor e influir en ellas. Un buen líder es una persona vitamina que genera una inyección de entusiasmo en todos los que están a su alrededor. Tiene que lograr emocionar al equipo, conseguir su admiración, para alcanzar las expectativas de cualquier proyecto que se propone la compañía.

Me gustaría dar un consejo a las mujeres acerca del liderazgo. Al líder le interesan las personas: no puede ejercer como tal si no conoce a su equipo más allá de lo estrictamente laboral. Cuando conoces a tu equipo, lo puedes motivar, lo puedes incentivar, conoces sus fortalezas, sus debilidades... Solo así puedes entregar a los demás aquello que necesitan para cumplir sus objetivos. Las mujeres tenemos un reto muy lindo, muy importante: seguir desarrollando ese liderazgo femenino para crear equipos de alto rendimiento y para hacer que nuestros países sean cada vez sean mejores. Muchas ya somos líderes dentro de nuestra casa, dentro de nuestras familias, y sin duda alguna, hoy las empresas están llenas cada vez más de mujeres líderes que logran generar motivación en los equipos, que empiezan a ser esas cabezas visibles a las cuales se admira y se quiere seguir.

Las mujeres tenemos el reto de seguir desarrollando el liderazgo femenino para que nuestros países sean cada vez mejores.

”

METAS COMUNES, VISIÓN DE FUTURO



-Elyn Solano Charris

Directora de profesores de investigación de la Escuela Internacional de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de la Sabana (Colombia)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

Al hablar de liderazgo, me vienen a la mente diferentes palabras que se asocian con esa necesidad que tenemos de mover a personas alrededor de las metas comunes que tenemos como institución o como organización, de ser flexibles, de tener una visión amplia de lo que pueden ser los cambios, la adaptabilidad, la gestión del riesgo. Son las capacidades que deberían tener los líderes para ir generando esa visión común de conjunto.

En mi experiencia profesional he aprendido que para tener realmente el liderazgo hay que poseer visión de futuro, capacidad para adaptarse y para generar una perspectiva de conjunto en pro de la organización, incluso en medio de la incertidumbre o de los diferentes escenarios que se presenten.

Para tener realmente el liderazgo hay que poseer visión de futuro, capacidad para adaptarse.

”

UNA HUELLA POSITIVA EN LOS DEMÁS



-Angélica Villarraga Nieto

Jefa del Hospital Simulado de Obras
Especializadas, Universidad de la
Sabana (Colombia)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

El liderazgo es una capacidad. Está dotado tanto de conocimientos como de actitudes y rasgos personales y de unas habilidades psicomotoras que uno termina desarrollando con la vida. En términos generales, sirve para orientar a personas o a un grupo de personas hacia unos objetivos que se busquen, ya sea objetivos también personales, grupales, institucionales. Hay que tener en cuenta las características de las personas, sus cualidades, sus rasgos y sus motivaciones, entendiendo la motivación como ese motor que nos mueve a lograr lo que nos proponemos, a lo que queremos.

Mi consejo a las mujeres que quieren ser líderes es, en primer lugar, que así como puede ser algo innato, también es algo que con el tiempo se fortalece o se puede desarrollar. Requiere varias cosas: primero, querer ser un líder para los demás implica querer dejar una huella positiva en las personas que están en nuestra vida. Por lo tanto, requiere enfrentarse a un número de experiencias que faciliten el desarrollo de las habilidades para ser líder: comunicarnos y sabernos expresar, saber preguntar y pedir explicación; saber escuchar activamente y entender lo que los demás personas quieren decirnos; hacernos entender y transmitir el mensaje que queremos.

Otra característica que debe tener un líder es aprender a entender los sentimientos de los demás; muchas veces al querer llegar a las personas queremos impactar en la vida de todo el mundo y esto no es posible. Hay que desarrollar cierta sensibilidad o inteligencia para saber qué emociones y en qué momentos podemos tocar la vida de los otros y motivarlos. Hay que desarrollar también habilidades personales y valores como la prudencia, el respeto, entender también los momentos históricos de cada persona que pueden influir en el logro de los objetivos.

Como último consejo, es necesario conocer sus capacidades para poder desarrollar otras capacidades en los demás. En el caso de las mujeres, debemos valorarnos como tal, desde la dignidad, desde lo que somos, desde el amor propio, entendiendo que no es lo mismo autoridad que liderazgo, y que se requiere una sensibilidad hacia el trato de las personas.

Para liderar hay que tener en cuenta las características de las personas, sus cualidades, sus rasgos y sus motivaciones.

”

AYUDAR A CONSTRUIR CAPACIDADES



-Catherine Pereira Villa

Decana de la Escuela Internacional
de Ciencias Económicas y
Administrativas, Universidad de La
Sabana (Colombia)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

Mi labor es formar personas de forma integral en disciplinas como la administración y la economía. Y en un mundo como el nuestro, cambiante, variable, volátil, el liderazgo se ha vuelto un ítem de la mayor importancia. El liderazgo para mí es básicamente ayudar a construir capacidades en las personas para que insertadas en las organizaciones podamos generar impactos a través de los procesos.

Lo que ha aprendido del liderazgo a lo largo de mi vida me deja tres conclusiones importantes: lo primero, que el trabajo dignifica; lo segundo, que el liderazgo es construir capacidades y poner las condiciones para que se desarrollen las personas para lograr sus potenciales, inclusive competencias que nunca pensaron que eran posibles, pero ¿para qué?; y esta es la tercera conclusión, para cambiar la sociedad y mejorarla.

El liderazgo es ayudar a que las personas se desarrollen para lograr sus potenciales con el objetivo de cambiar la sociedad y mejorarla.

”

COMUNICACIÓN Y CONFIANZA



-Andrea Montalvo Chedraui

Secretaria de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación
(Ecuador)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

El liderazgo es esa capacidad de motivar, influir, coordinar acciones y desarrollar actividades en las que todos proponen y en las que se antepone el nosotros al yo individualista. La confianza y la comunicación son las principales cualidades para asumir el reto de liderar un equipo humano.

Confianza en las capacidades de cada una de las personas que conforman un grupo de trabajo, en su compromiso, en que arrimarán el hombro para conseguir los objetivos y metas propuestos. La confianza también se ve reflejada en la capacidad para asumir errores e identificar problemas y juntos encontrar el camino más viable que permita superar cualquier obstáculo.

Otra cualidad muy importante es la comunicación, esa posibilidad de intercambiar ideas y opiniones, de proponer debatir y construir a partir de la aportación de todos. Saber escuchar es clave en nuestro día a día, más aún cuando se es generador de política pública. Considero que es también esencial la huella que se deja en ese grupo de personas que acompañan nuestro día a día; es decir, cómo se logra ampliar sus conocimientos, fortalecer sus capacidades, cómo logramos que crezcan como profesionales.

La confianza también se ve reflejada en la capacidad para asumir errores e identificar problemas y juntos encontrar el camino más viable.

”

AUTOCONOCIMIENTO, SERVICIO, ORIENTACIÓN A OBJETIVOS



-Valicha Cuadra Morales

Docente, Universidad Santo Toribio
de Mogrovejo (Perú)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

Para mí, el liderazgo es la capacidad de influir en otros para llegar a un propósito común, haciendo que las demás personas den lo mejor de sí mismas. Cabe mencionar que todos los seres humanos podemos desarrollar y potenciar esta habilidad. Existen diversas cualidades que debe poseer un líder; sin embargo, desde mi experiencia en el trabajo con jóvenes, mujeres y equipos organizacionales, puedo destacar tres. La primera es liderarse a uno mismo. Una de las tareas y responsabilidades de los seres humanos es liderar su propia vida; yo no puedo liderar un equipo de personas si no me lidero a mí mismo. Una de las herramientas que te puede ayudar es el autoconocimiento, que te va a permitir identificar tus fortalezas, en qué eres bueno y talentoso, qué es lo que te mueve, aquello con lo que vibras. Este es el punto de partida para iniciar un buen liderazgo.

Por otro lado, el don de servicio. Servir a los demás debe ser uno de los objetivos principales dentro de nuestra vida, pero no solamente en el ámbito personal, esto lo podemos llevar también a lo organizacional; por ejemplo, apoyando a nuestros compañeros, aplicando la escucha activa, siendo empáticos con nuestro cliente interno y externo, motivando al logro de los sueños de nuestro personal. Esto a largo plazo va a traer compromiso y gratitud de tus seguidores.

Y por último, las destrezas gerenciales. Considero que un líder debe estar enfocado en el logro de resultados y objetivos de la organización, así como también en la productividad. Pero hay que recordar que hoy en día necesitamos un líder integral donde los conocimientos. La experiencia en la parte técnica es importante, pero el potencial humano multiplica; esto ayuda a ser un líder con propósito, que deja huella en la sociedad.

UNA VISIÓN CLARA Y COMPARTIDA



-Corina Ortiz Castañeda

Docente, Universidad Santo Toribio
de Mogrovejo (Perú)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

El liderazgo reúne un conjunto de habilidades, de competencias que tiene una persona para influir positivamente en la forma de actuar y también en la forma de pensar de uno o más individuos. Además, permite la realización comunitaria de los objetivos que pueda tener una empresa.

Una de las principales competencias de un líder es ser un visionario: tener la capacidad de orientar a un grupo hacia unas metas totalmente claras, saber transmitir las adecuadamente. Si tenemos una visión clara de hacia dónde nos dirigimos, vamos a poder proyectar los resultados de una forma mucho más evidente. Para guiar a través de nuestro liderazgo es necesario tener un orden en lo que vayamos a realizar. Y la segunda competencia que me parece esencial es la comunicación eficaz. Esta nos va a permitir transmitir el mensaje para que nuestro equipo de trabajo tenga claro lo que nosotros queremos proyectar. No solamente es necesario que el líder conozca hacia dónde nos dirigimos, todo el equipo de trabajo tiene que ser consciente de hacia dónde vamos. Así, la comunicación efectiva es necesaria en el desarrollo de un líder.

Si tenemos una visión clara de hacia dónde nos dirigimos, podremos proyectar los resultados de una forma mucho más evidente.

”

COOPERACIÓN, RESILIENCIA Y EMPATÍA



-Cynthia Bojanic

Ingeniera Química, jefa del
Departamento de Matemáticas,
Universidad Privada de Santa Cruz
de la Sierra(Bolivia)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para poder guiar, influir, motivar, o apoyar para conseguir objetivos comunes y superiores.

Durante toda mi carrera fui una estudiante aventajada y eso me permitió ser la primera mujer en obtener el título en la carrera de Ingeniería. Cuando estaba terminando mi maestría, me invitaron a participar en lo que es ahora el Gobierno Departamental. Durante los últimos veinticinco años, todos los años había mortandad de peces en el río Pirai. Nosotros ya teníamos un equipo técnico estructurado como para sustentar técnicamente todas las pruebas para ver cuál era la causa. Después de nuestra intervención nunca más murieron peces en el río Pirai, por lo menos de esa forma.

Siempre he sido curiosa con la idea de ir superándome constantemente. En mi universidad (UPSA) se creó el Programa Ambiental para la Industria Boliviana, que premiaba a los mejores alumnos para ir a un viaje de estudio ambiental a Suecia. A partir de ahí, he trabajado mucho en la parte ambiental.

Posteriormente, hice el primer curso virtual que se hizo en la UPSA, con el Banco Mundial sobre calidad del aire. Nos invitaron a participar dentro del Programa “Aire Limpio”, que buscaba medir la contaminación de la ciudad de Santa Cruz de forma técnica. Durante más de 14 años hemos estado midiendo la calidad del aire en la ciudad de Santa Cruz.

Con relación a las matemáticas, que es ahora a lo que me dedico, hemos estado incentivando a los estudiantes (sobre todo de colegios) para participar en olimpiadas matemáticas, tanto de la misma UPSA, como departamentales, nacionales e internacionales. En Bolivia existe la Olimpiada Matemática

Boliviana. En la UPSA estamos presentes para coordinar todas estas actividades de olimpiadas tanto nacionales, como internacionales.

Es importante el liderazgo femenino y está alineado los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible). Sobre todo estamos estimulando el empoderamiento de las mujeres, tratar siempre de trabajar o hacer mayor orientación hacia el trabajo comunitario, con la tendencia de la cooperación, de la resiliencia y la empatía. Se intenta siempre generar una influencia positiva en las demás personas.

El liderazgo femenino es importante y está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

”

CONSTRUIR CONFIANZA, ATENDER NECESIDADES



-Laura Rosso

Secretaria General de Academia y
Desarrollo, Universidad Siglo 21
(Argentina)



*Escanea el QR
para ver el vídeo*

Para mí, el liderazgo es el conjunto de competencias y habilidades que desarrollamos cuando entendemos que los mejores resultados, la resolución de los desafíos más importantes o la posibilidad de aprovechar oportunidades suceden a partir de un trabajo colectivo y colaborativo. Requiere reunir habilidades, competencias y personas diferentes para poder enfocarnos en una misma dirección.

El aprendizaje o los aprendizajes más significativos en los años de haberme desarrollado en el liderazgo de equipos, son básicamente tres elementos. En primer lugar es que el líder entiende las necesidades que rigen a su equipo y el contexto; es decir, es alguien capaz de leer no solo lo que requiere su equipo directo de trabajo, sino la organización en la que se inserta y el contexto en el que se desarrolla. En segundo lugar, implica una construcción permanente y continua de confianza. Cuando se lideran equipos, es absolutamente fundamental que exista confianza entre quienes lo forman y en la dirección que se da hacia esos equipos. Eso configura el tercer elemento, que es entender que el liderazgo requiere una altísima vocación de servicio. Quien lidere equipos de trabajo está de manera permanente atento, por supuesto, a las necesidades que tienen las personas de sus equipos, pero también aquellas que tiene la organización y que el cliente final necesita.

El liderazgo requiere una altísima vocación de servicio.

”



SOBRE LA RED WINN

La Red WINN (Red Iberoamericana de Innovación y Formación para Fortalecer el Impacto Femenino en los Ecosistemas de Innovación) tiene como objetivo visibilizar referentes femeninos a través de la investigación, el impulso a la innovación, la formación y la divulgación. Forma parte de la Asociación Innovadoras y del Instituto Cultura y Sociedad (ICS) de la Universidad de Navarra.

Gracias a la red, se podrán identificar mujeres referentes contemporáneas así como pioneras, mujeres del pasado que pueden servir de inspiración. Coordinado por la Universidad de Navarra, el proyecto participan seis países: Argentina, Bolivia, Colombia, Ecuador, España y Perú.
