



En una reciente columna

en LinkedIn, escribí mi opinión sobre el liderazgo femenino en el ámbito agrícola y forestal, recibiendo muy buenos aportes sobre las experiencias profesionales de distintas mujeres. Las que partieron antes, han ido abriendo espacios en distintas áreas de desarrollo profesional para las que vienen a continuación. Sin embargo, hay una queja que permanece: si bien hay cada vez más profesionales mujeres en distintos ámbitos de nuestro quehacer profesional, en los cargos de liderazgo seguimos estando subrepresentadas. Reconociendo que hay muy buenos liderazgos masculinos, ¿por qué no habría igual cantidad de liderazgos femeninos?

Para ilustrar este punto me permito contarles una anécdota. Durante un conversatorio en el marco del Día Internacional de la Mujer 2023, junto a otras académicas de la Facultad, me invitaron a contar qué referentes mujeres tenía cuando yo era estudiante. Para mi asombro, no fui capaz de recordar ninguna. En ese tiempo estaba la profesora Gloria Montenegro, pero era de otra facultad, y quedé muy impactada porque en realidad

MARÍA ANGÉLICA FELLEBERG PLAZA
Ingeniero agrónomo, MSc, PhD.
Decana Facultad de Agronomía
y Sistemas Naturales UC

"Al tener más mujeres en roles de liderazgo, se fomenta un entorno que promueve la experimentación, se abrazan nuevas ideas y se impulsan la innovación y la creatividad"

no había mujeres, pero recién me di cuenta de eso cuando me hicieron la pregunta.

Entonces, ¿qué nos estamos perdiendo como sociedad al no aprovechar este potencial? Al no tener más liderazgos femeninos, nos perdemos una serie de oportunidades y beneficios que pueden surgir de las distintas miradas en estos roles. Si bien no son características exclusivas nuestras, se ha observado que tenemos ciertas cualidades y estilos que aportan de gran manera a nuestro desempeño profesional, además de fortalecer el entorno laboral y organizacional en su conjunto. Nuestra alta empatía nos permite comprender las necesidades del equipo, fomentando así la cohesión y la inclusión en el ambiente de trabajo. Además, nuestro enfoque colaborativo promueve la participación de todos los miembros de un grupo de trabajo, generando un ambiente cooperativo y propicio para el surgimiento de diferentes opiniones. Muchas veces también se nos reconoce tener una comunicación clara y efectiva, lo que facilita el intercambio de ideas y la construcción de relaciones sólidas. Tener resiliencia ante los desafíos nos permite mantenernos firmes en nuestros objetivos, mientras que, en ocasiones, la intuición nos guía en la toma de decisiones, especialmente en entornos complejos. Finalmente, basada en mi experiencia y la de otras profesionales cercanas, no puedo dejar de mencionar la actitud de mentoría que tenemos muchas mujeres, promoviendo el desarrollo profesional y personal de quienes nos rodean, promoviendo y estimulando su avance a cargos de mayor responsabilidad.

Si estas características las llevamos a un plano de ocupar un espacio de mayor jerarquía y liderazgo en la toma de decisiones, se puede decir que las mujeres a menudo tenemos experiencias de vida y puntos de vista diferentes que pueden ofrecer nuevas soluciones a los desafíos productivos, empresariales y sociales. Al tener las

organizaciones más mujeres en roles de liderazgo, se amplían las perspectivas y se enriquece el trabajo. Es evidente que su inclusión puede fomentar un pensamiento más crítico y una evaluación más exhaustiva de las opciones disponibles para abordar problemas complejos. Asimismo, las mujeres líderes pueden aportar habilidades cognitivas y emocionales que complementan las de sus colegas masculinos, lo que puede resultar en una toma de decisiones más completa y efectiva.

Adicionalmente, las mujeres a menudo somos reconocidas por nuestra capacidad para pensar de manera innovadora y creativa. Al tener más mujeres en roles de liderazgo, se fomenta un entorno que promueve la experimentación, se abrazan nuevas ideas y se impulsan la innovación y la creatividad. Nuestra presencia puede contribuir a la creación de una cultura organizacional más inclusiva, donde se valoren y respeten las diversas perspectivas y habilidades de todos los miembros del equipo. Esto puede llevar a un mayor compromiso, satisfacción laboral y retención de talento en la organización.

Hay estudios que han demostrado que empresas con una mayor diversidad de género en sus equipos directivos tienden a superar a aquellas con una representación más homogénea. Las organizaciones con liderazgo femenino suelen tener mejores resultados financieros, mayor capacidad de adaptación y una reputación más sólida en términos de responsabilidad social corporativa.

En otras palabras, al no tener más liderazgos femeninos estamos limitando el potencial de nuestras organizaciones de lograr mejores objetivos para alcanzar un éxito sostenible y equitativo. Por lo mismo, es fundamental trabajar activamente para eliminar las barreras de cualquier tipo que dificulten el ascenso de las mujeres a roles de liderazgo en todos los niveles de la jerarquía organizacional.