

El Coaching de Género



El coaching ejecutivo ha tenido un gran desarrollo en las últimas décadas. El número de empresas que contratan este servicio para optimizar el rendimiento y explotar las potencialidades de sus directivos y gerentes ha aumentado notablemente. A su vez, son cada vez más los ejecutivos a los que alcanza esta práctica, que hoy llega no sólo a la alta dirigencia sino también a gerencias y mandos medios.

En paralelo al crecimiento del coaching como práctica se fueron perfeccionando las técnicas y se han desarrollado distintos matices que dieron lugar a un coaching más individualizado y eficaz. Uno de los aspectos más importantes que comenzó a tenerse en cuenta en coaching es el género y la edad del coachee.

Una de las coachs que más ha desarrollado y estudiado el Coaching de Género es la catedrática Alicia Kauffmann, miembro de la junta directiva de la Asociación Española de Coaching y Consultoría de Procesos y autora del libro *Alt@ Dirección*. Invitada por CCN Consultores, Kauffmann dio en Buenos Aires una conferencia sobre el Coaching de Género dirigida a ejecutivos de las más importantes compañías del país.

Como parte de la presentación, he expresando que el propósito de desarrollar acciones sobre la problemática de género, no está en la homogeneización del hombre y la mujer, sino en la aceptación de las diferencias y la igualdad en las posibilidades de crecimiento dentro de las organizaciones.

Según la especialista, tener en cuenta la diferenciación de género y el aspecto generacional es fundamental a la hora de ejercer el coaching. Si bien en el mundo de los negocios hay una brecha cada vez menor entre hombres y mujeres, hay ciertas características inherentes a cada género que derivan en diferencias fundamentales a la hora de dirigir y ejercer sus rol de ejecutivos.

Cuando las mujeres ingresaron en el mundo laboral, lo hicieron identificándose con el modelo masculino y dejando de lado ciertas características propias del género femenino que hoy son incluso valoradas por las empresas. En este esquema, muchas mujeres renunciaron incluso a su rol de madre y asumieron la soledad como el precio que había que pagar por el éxito.

En el caso de los directivos masculinos, tradicionalmente se mantenían distantes de sus hogares y sus familias. Ambos espacios eran considerados mundos separados y la prioridad se le daba al trabajo y al desarrollo profesional.

Hoy en día, hay una nueva tendencia hacia el equilibrio que puede observarse en los directivos de ambos sexos. La gente quiere vivir más allá del trabajo y busca combinar el éxito con la felicidad. La prioridad de las nuevas generaciones está en la familia, en uno mismo, en la pareja y, en último lugar, en el trabajo. Esto dio lugar a nuevas identidades de directivos. En el caso de las mujeres, ellas buscan reconectar con lo femenino y lograr una vida equilibrada entre la maternidad y el trabajo. Los hombres, por su lado, priorizan reconectarse con sus familias y sus hijos.



El reconocimiento de estos cambios y de las nuevas identidades que se observan en las generaciones más jóvenes es fundamental para un coach. Junto con esta redefinición de roles aumentó la integración de la mujer en el ámbito laboral. Esto dio lugar a la aceptación de los rasgos propios de cada género y sus fortalezas.

Más allá de la búsqueda de equidad, hay ciertas diferencias fundamentales y rasgos propios del género que deben ser considerados en un proceso de coaching:

- Los hombres suelen tener un pensamiento más lineal, mayor concreción, orientación a resultados, están en un estado de alerta constante, realizan conexiones lógicas y desarrollan principalmente el hemisferio izquierdo del cerebro. Son más intensos y buscan el poder y el éxito ya que su mayor miedo es la inseguridad económica.

- Las mujeres, en cambio, suelen tener un pensamiento en red, mayor creatividad, orientación al proceso, están en la búsqueda constante de la armonía, tienen una asociación libre de ideas, realizan conexiones de todo tipo y desarrollan en mayor medida el hemisferio derecho del cerebro. Les gusta la diversidad, el buen clima laboral y la autonomía y lo que más sufren es la presión excesiva.

Estas características son inherentes al género y hay que tenerlas en cuenta para optimizar el rendimiento de cada persona. Tanto los hombres como las mujeres deben tener la libertad de asumir los rasgos de su género sin que eso les genere ninguna limitación laboral, ya que el género no debería ser un condicionante del éxito. Kauffmann explica que, si bien estamos cada vez más cerca de una auténtica equidad, esta no se va a dar completamente hasta que las empresas se fijen más en las competencias que en el género.

Lic. Héctor F. Dama, MBA

Director Ejecutivo Socio CCN