

yo, jefa

Estudio 2021

**'Liderazgo femenino
y Covid-19: perspectivas
postpandemia'**



Objetivo

Las consecuencias de la pandemia provocada por la Covid-19 están siendo estudiadas mayoritariamente desde el punto de vista sanitario, económico y social. Y aunque ya hay datos con **perspectiva de género** que revelan, entre otras cuestiones, que las mujeres sin estudios y con profesiones precarizadas han sido las más afectadas por el virus o que la brecha de género en el empleo se ha vuelto a disparar retrocediendo a niveles de 2007, quedan **muchos otros aspectos por analizar sobre los efectos de esta crisis mundial y que afectan especialmente a las mujeres.**

Con este estudio, 'Yo, jefa' quiere arrojar luz sobre **cómo ha influido e influirá la pandemia a directivas, jefas y emprendedoras** y si, en consecuencia, **su liderazgo se ha visto o no perjudicado.**

¿Cómo afrontan profesionalmente los próximos seis meses? ¿Qué medidas han tenido que tomar para seguir adelante con sus proyectos? ¿Cuál es ahora, en un entorno socioeconómico sumamente cambiante y cada vez más digital, la habilidad o actitud más importante para ser jefa? ¿El teletrabajo ha llegado para quedarse?

Un centenar de jefas nos han ayudado a componer esta radiografía que hemos bautizado **como 'Liderazgo femenino y Covid-19: perspectivas postpandemia'** y cuyas conclusiones mostramos a continuación.

Ficha Técnica

Participantes

101 jefas



24%
CEO



30%
Fundadoras y cofundadoras de startups



46%
Altas directivas y gerentes

Número de empleados



24%
Menos de 10 empleados

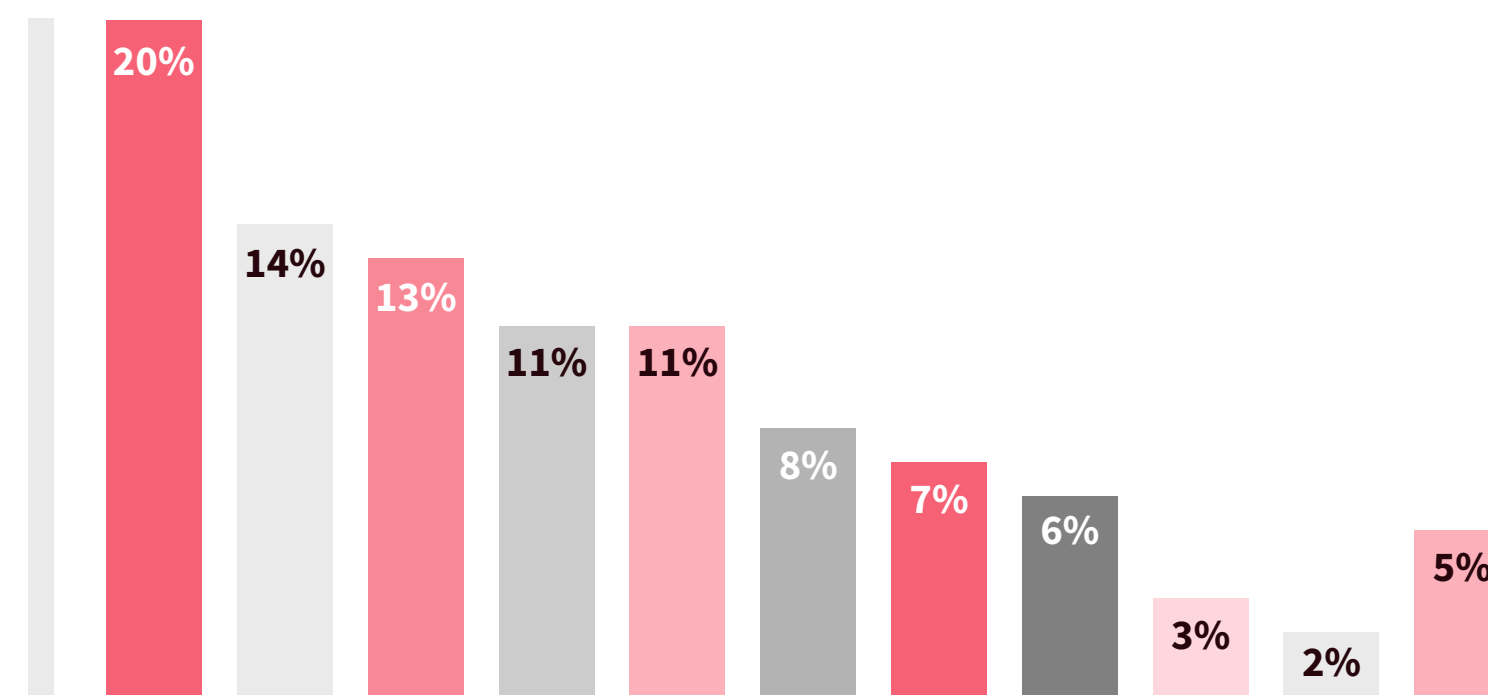


21%
Entre 10 y 49



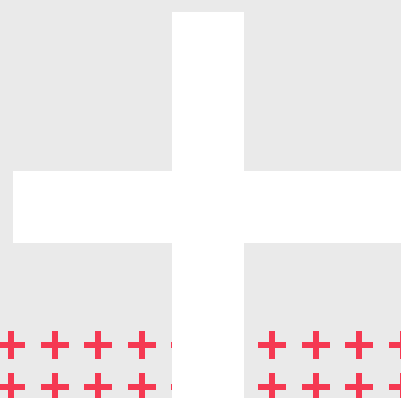
25%
50 ó más

Sectores profesionales



- 20%** Marketing, Comunicación y Consultoría
- 14%** Salud, Sanidad y Biotecnología
- 13%** Tecnología, ingenierías y telecomunicaciones
- 11%** Ecommerce
- 11%** Educación
- 8%** Economía, Finanzas y Banca
- 7%** Social
- 6%** Sostenibilidad
- 3%** Alimentación
- 2%** Turismo
- 5%** Otros

Fecha de realización de la encuesta: **diciembre 2020**



Conclusiones

▶ Perspectivas de Negocio

Un
50%

ha tenido que diversificar o reinventar su modelo de negocio para encontrar nuevas oportunidades durante la pandemia

Sin embargo, **1 de cada 4 encuestadas (26%)** asegura que el coronavirus **ha hecho crecer su negocio, frente a un 22% que no ve oportunidades de crecimiento** en este primer semestre de 2021, aunque espera que sea algo excepcional y la situación vuelva a la normalidad en el corto-medio plazo. Sólo un **2% indica que no espera, de ningún modo, ninguna mejoría.**

yo, jefa



Hemos seguido innovando y pensando en ideas rompedoras, que nos han impulsado. En los próximos meses, seguiremos nuestra actividad con más energía que nunca porque lo más importante es no parar.

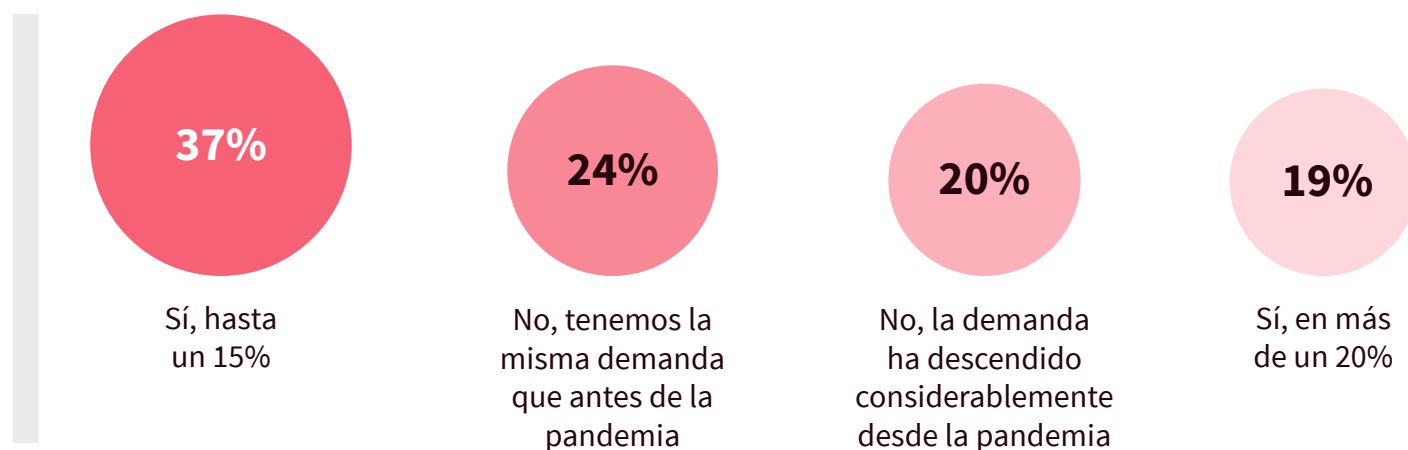
No se puede estar simplemente esperando a que la crisis pase, sino que hay que avanzar y definir estrategias para los diferentes escenarios posibles.



La **demanda de productos y/o servicios ha crecido** para una gran mayoría de jefas.

Un **37%**

de las encuestadas estima incrementos de hasta un 15% en los próximos 6 meses y un 19%, más del 20%.



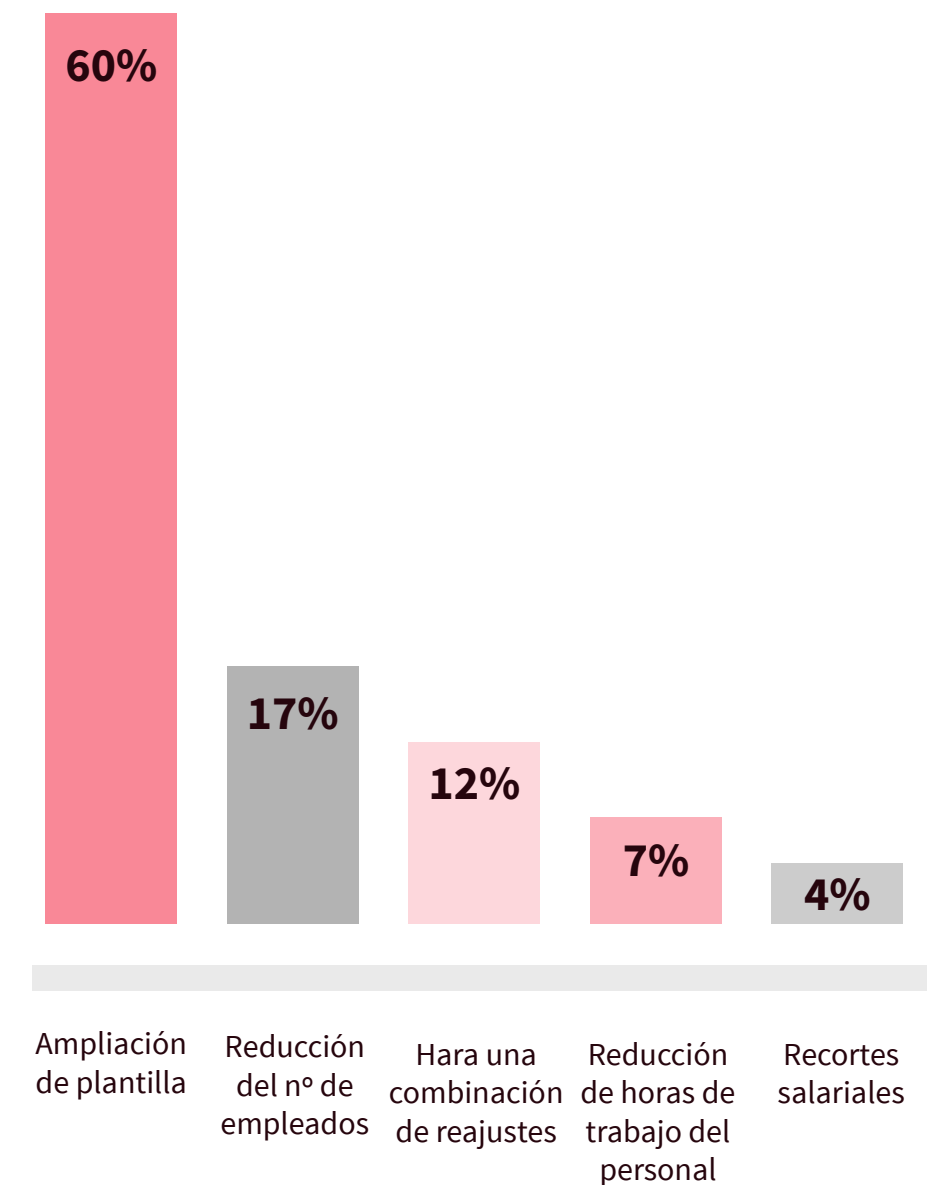
▶ ¿Cómo se traducen estos datos al clima laboral de las empresas lideradas por mujeres?

Un

55%

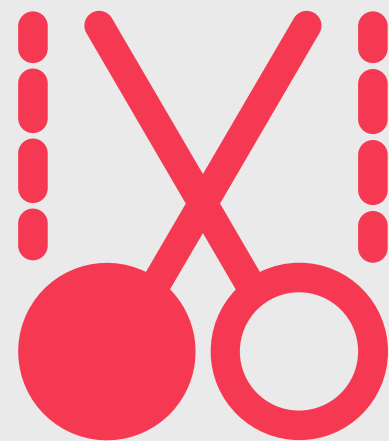
de las directivas y emprendedoras no prevé hacer ajustes en el primer semestre de 2021.

Del 45% que sí los harán, un 60% será para aumentar su plantilla. Frente a ellas, un 17% la recortará, un 7% reducirá las horas de trabajo del personal y un 4% hará recortes salariales. El 12% restante cree en una combinación de reajustes.





Los próximos meses se dedicarán a la consolidación de todos estos cambios y a la posible corrección de desviaciones acaecidas por la inmediatez en la toma de decisiones, amén de tener siempre en cuenta una flexibilidad obligada dada la inestabilidad creada por la pandemia en cuanto al futuro.

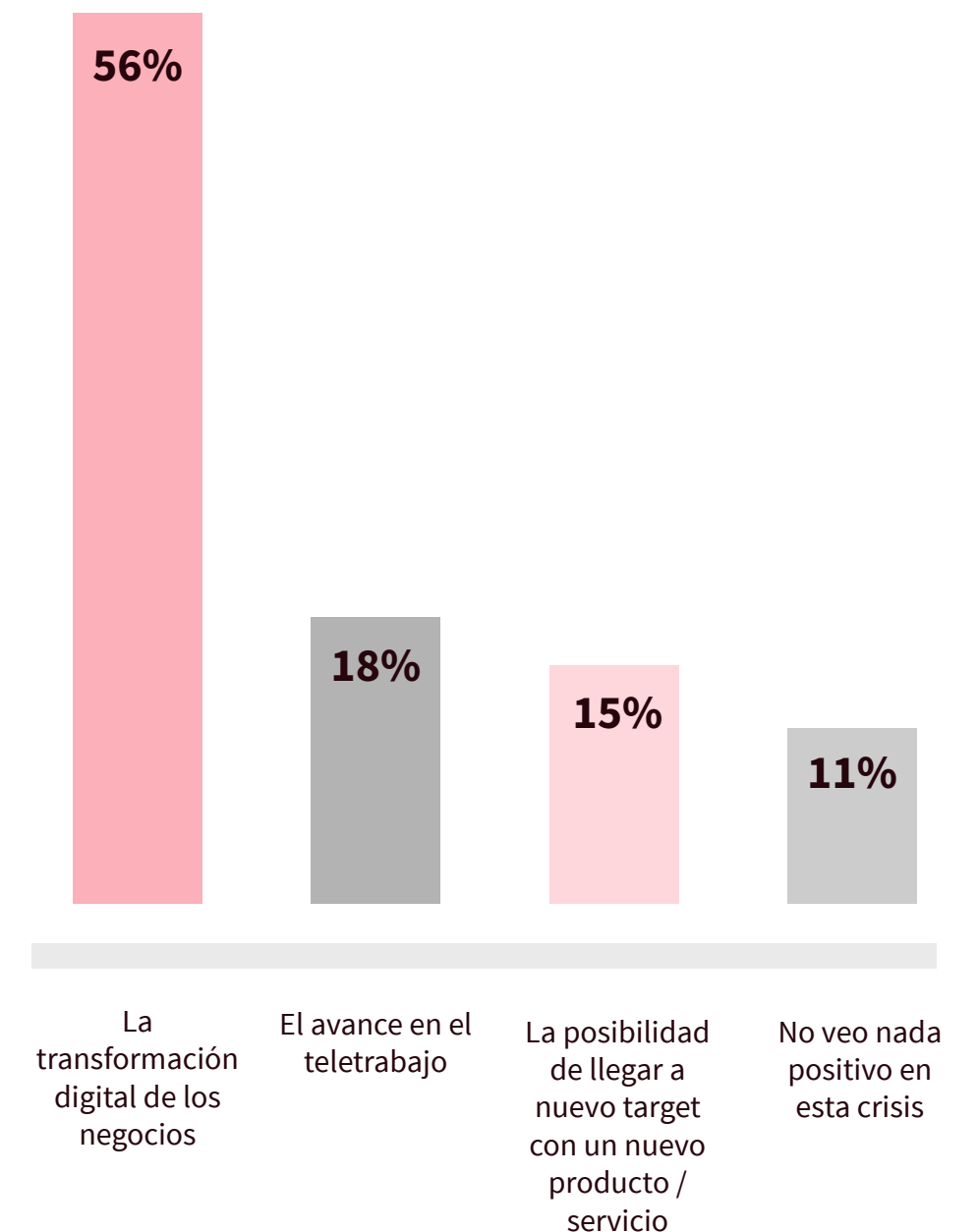


▶ Digitalización y teletrabajo: los pilares para afrontar la pandemia

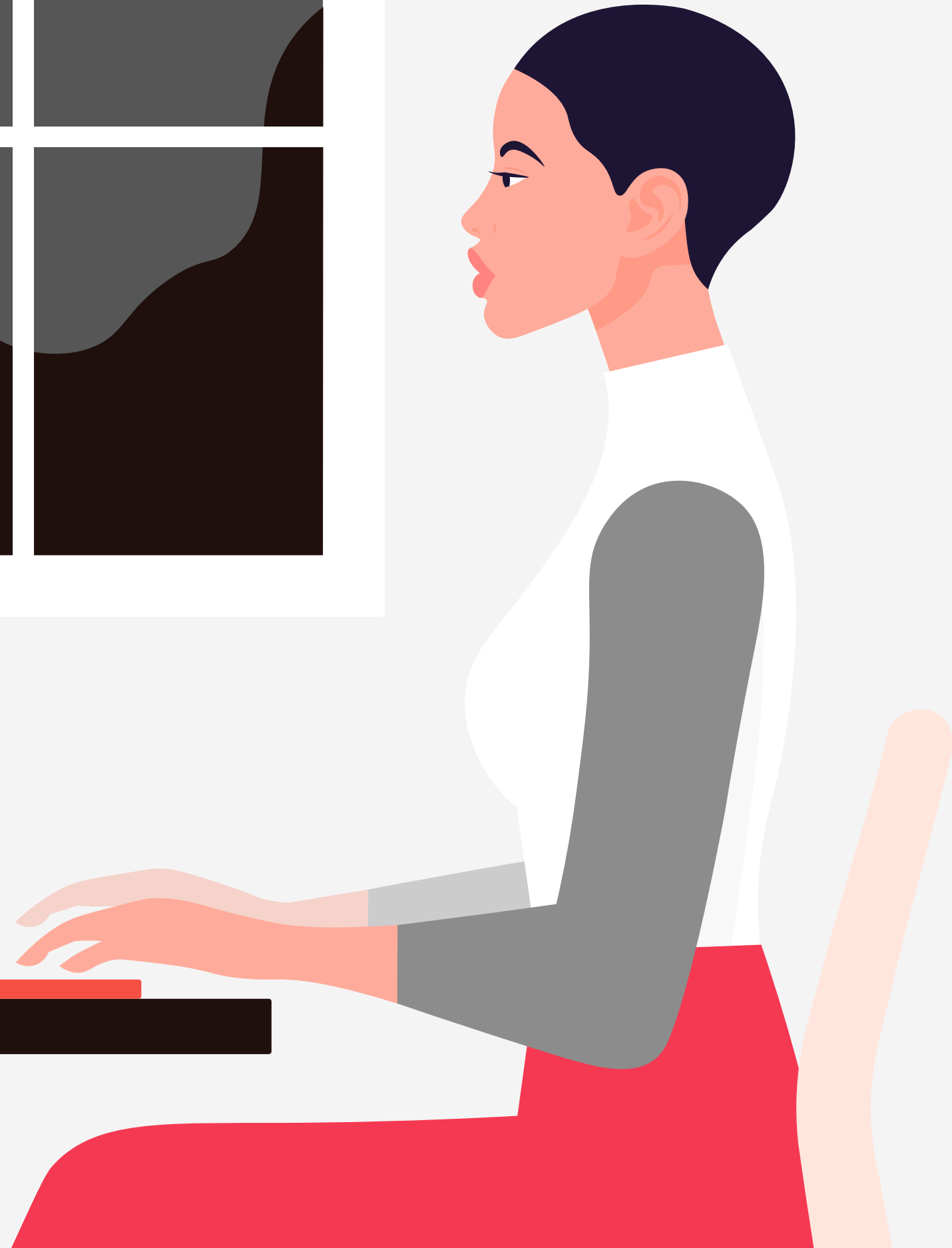
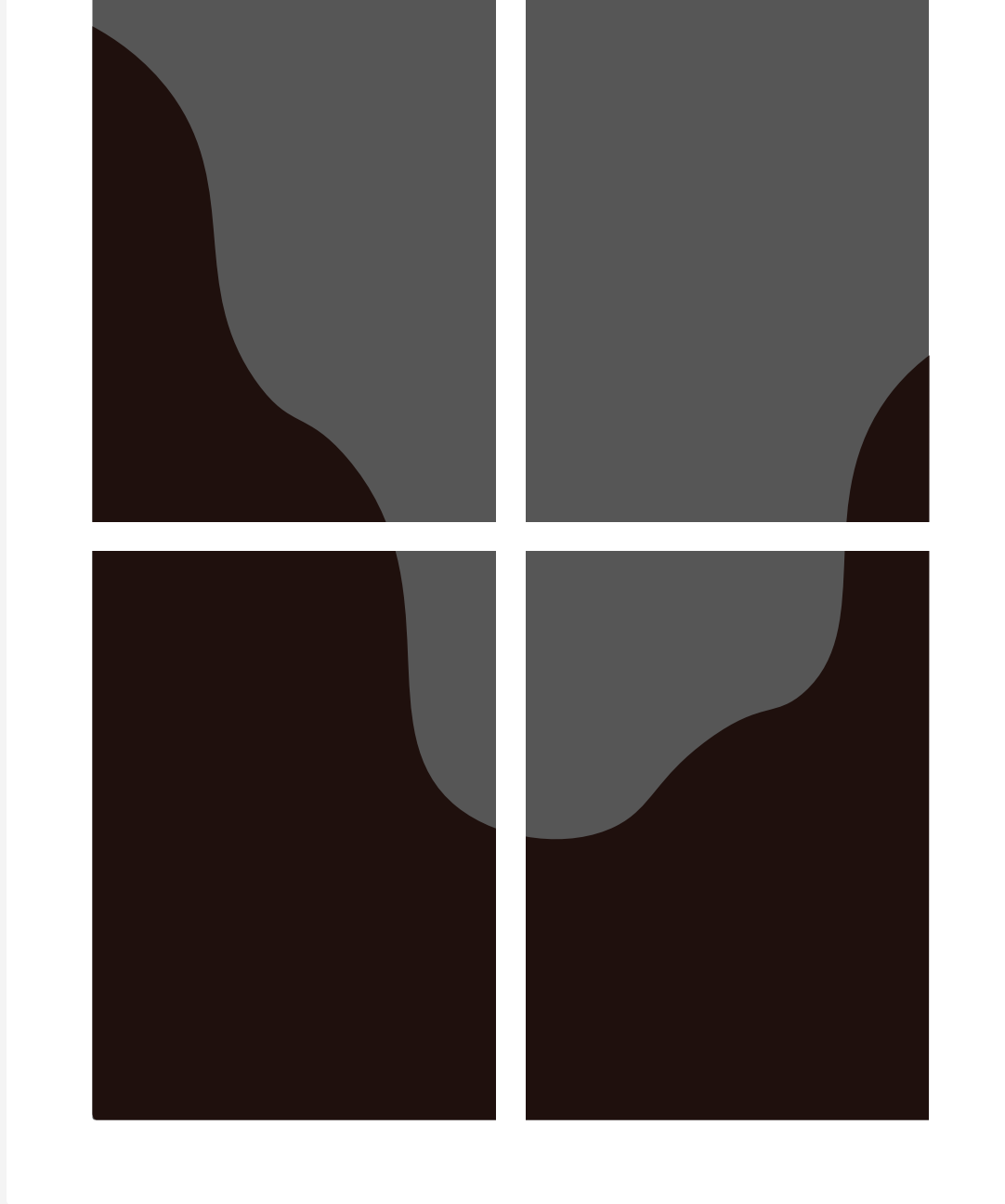
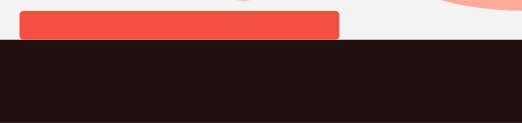
Un
56%

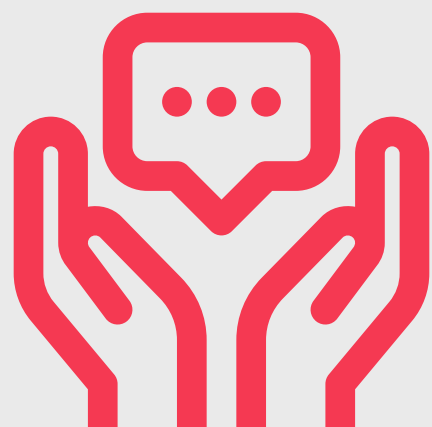
cree que lo más positivo de esta crisis ha sido la transformación digital de los negocios.

En el caso de las grandes empresas, esta cifra asciende hasta el **80%**.



Hemos sufrido algo inesperado que ha afectado al mundo entero, pero la digitalización de todo ya es un hecho y todo el mundo que no se atrevía con el mundo online, se ha visto obligado a usarlo. Esto supone un antes y un después en la vida de muchas personas.





Esto explica que...

Más de un tercio de las mujeres líderes encuestadas (34%) reclame ayudas para la digitalización del negocio y formación en nuevas tecnologías para poder seguir creando riqueza y empleo en España tras la pandemia, seguido de un 31% que pide medidas de apoyo para la creación de empresas. Otras demandas de las jefas son un mayor y mejor acceso a inversión pública o medidas para fomentar la conciliación, entre otras.

34%

reclama ayudas para la digitalización del negocio y formación en nuevas tecnologías.

31%

pide medidas de apoyo para la creación de empresas.

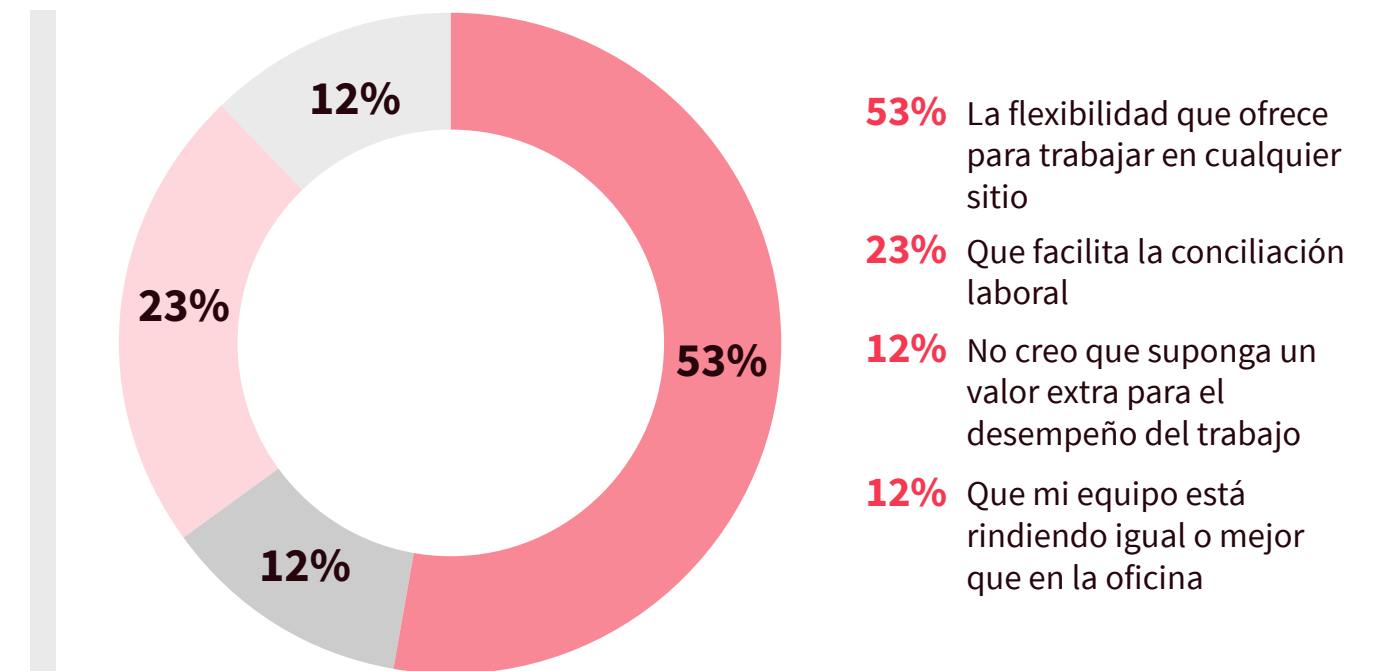
+ Lo positivo y negativo del teletrabajo

Un



creo que el teletrabajo aporta mayor flexibilidad para trabajar en cualquier sitio, una mejor conciliación laboral y un mayor rendimiento del equipo.

Por el contrario, un **12%** opina que el teletrabajo **no supone un valor extra para el desempeño del trabajo.**



Hemos tenido que ser más flexibles que nunca, facilitando que cada una de nosotras pueda organizarse según su situación personal y familiar, y esto ha afectado a todo el equipo, desde la dirección hasta las últimas incorporaciones.

+ ¿Y las desventajas?

Un
50%

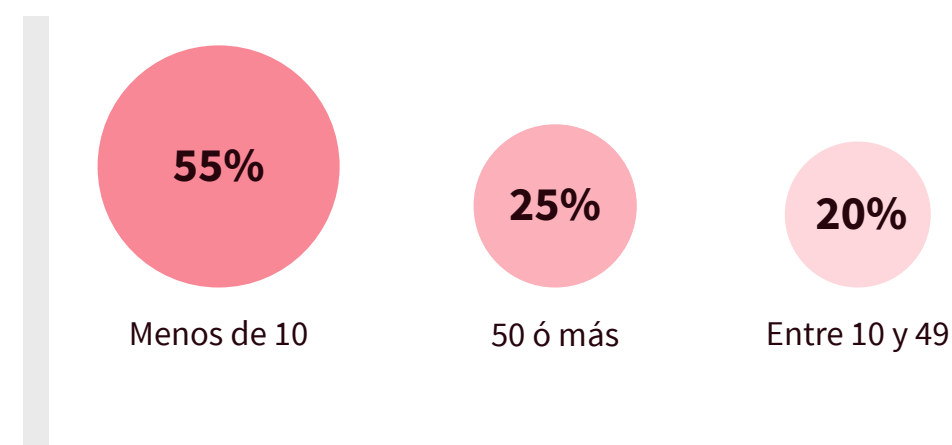
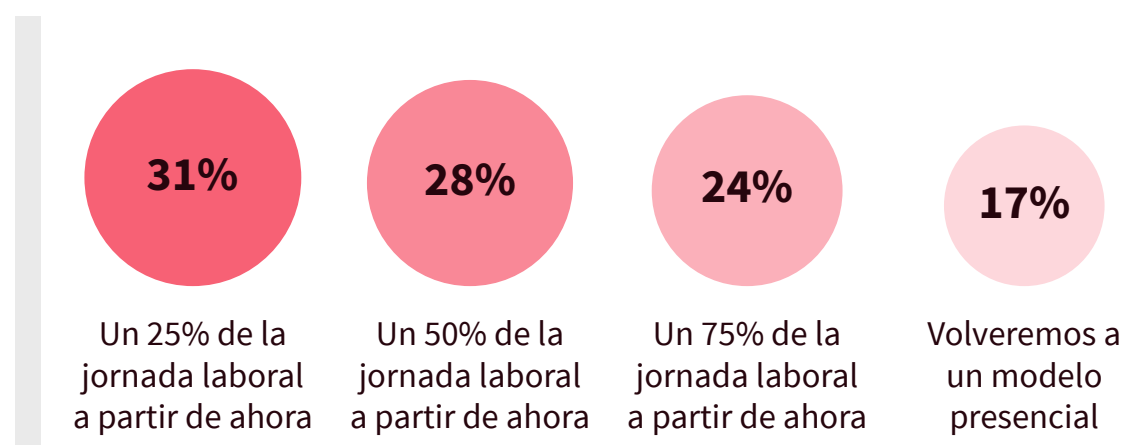
de las emprendedoras encuestadas considera que el aislamiento personal y profesional de los trabajadores es la mayor desventaja del teletrabajo.

A lo que le sigue la falta del sentimiento de equipo (22%) y que las jornadas se pueden alargar más de lo establecido (17%).



Para mí ha sido más importante que nunca estar en contacto estrecho con todo el equipo y mantener reuniones periódicas que nos permitan generar esa magia que sucede cuando estamos todas juntas.

+ ¿Ha llegado para quedarse?



6 de cada 10 jefas (59%) estiman que el teletrabajo

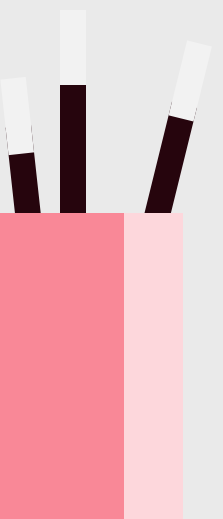
supondrá entre un 25 y un 50% de la jornada laboral hasta junio de 2021 y para casi 1 de cada 4 (24%) será casi mayoritaria esta modalidad. Sólo un 17% cree que se volverá a un modelo presencial.

Las empresas que más han apostado y apuestan por el teletrabajo

son las de **menos de 10 empleados (55%)**, seguidas de las que tienen una plantilla de **entre 10 y 49 empleados (20%)** que indican que el **teletrabajo supondrá un 50% de la jornada laboral**. Las más grandes, es decir, aquellas con un equipo de **50 o más empleados (25%)**, son las que consideran que **el teletrabajo ocupará su jornada laboral en menor medida, un 25%**.



Es posible mantener el sentido de pertenencia y unión entre los empleados a pesar de la distancia, pero en el largo plazo es necesaria una combinación entre oficina y casa, aunque claramente el Home Office ha llegado para quedarse.



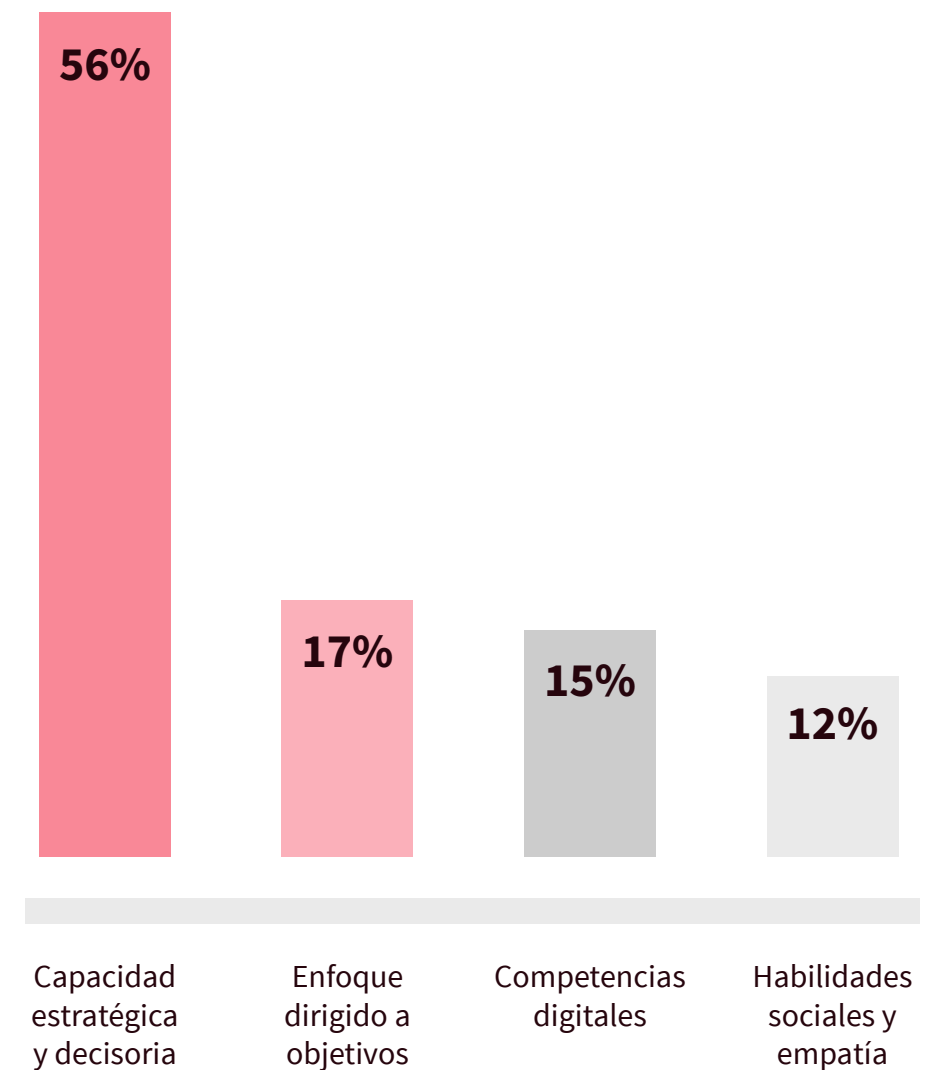
▶ Liderazgo y habilidades

Un

56%

creo que la pandemia ha puesto de manifiesto que, para ser jefa, la capacidad estratégica y decisoria son habilidades clave y las *skills* más demandadas por las empresas.

Tener un **enfoque dirigido a objetivos (17%)**, las **competencias digitales (15%)**, y las **habilidades sociales y la empatía (12%)** son otros de los aspectos clave destacados por estas mujeres.





Todo puede cambiar de un día para otro, por lo que hay que estar siempre preparados para saber gestionar y afrontarlos, recalcular y continuar trabajando buscando los medios correctos. Generar y repartir grandes dosis de optimismo, asertividad constante.

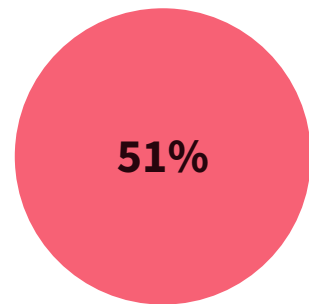




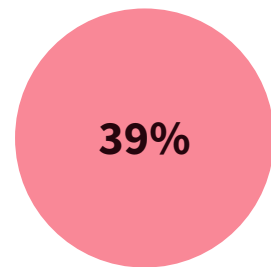
Un
51%

de las jefas, directivas y emprendedoras no cree que la pandemia vaya a empeorar el acceso de las mujeres a los cargos directivos,

pero para el **39%** sí que afectará en este terreno. Sólo un **2%** cree que **afectará a ambos sexos por igual** mientras que un **8%** lo achacan a **otros factores**.



No creo que la pandemia empeore el acceso de las mujeres a cargos directivos



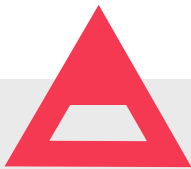
Creo que la pandemia empeorará el acceso de las mujeres a cargos directivos



Otros factores



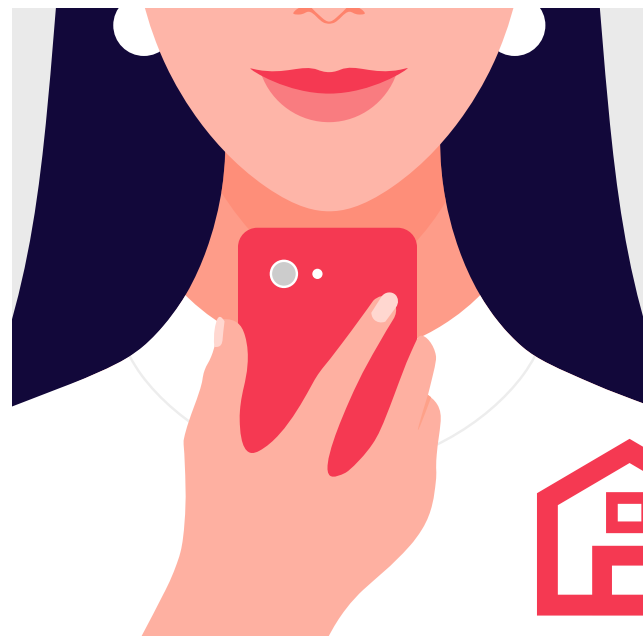
Creo que afectará a ambos sexos por igual



“
Habr a más desigualdad a no ser que tomemos iniciativas para evitarlo. Los datos están ahí, y las mujeres han sido las más perjudicadas en todos los sentidos: pérdida de empleo, precariedad laboral, conciliación, etc.
 ”

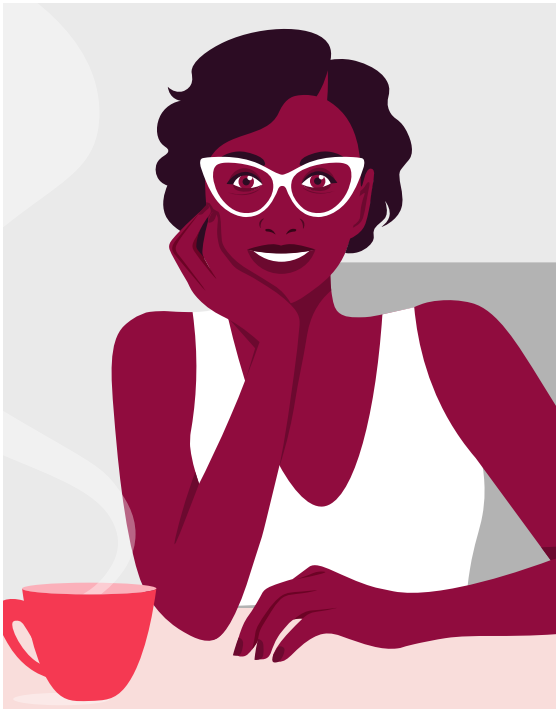


“
Quiero ser optimista y pensar que mejorar a porque se necesitarán nuevas calidades para la gestión de personas y empresas, más típicamente femeninas como la resiliencia, la empatía, la cooperación y la preocupación por la sostenibilidad.
 ”

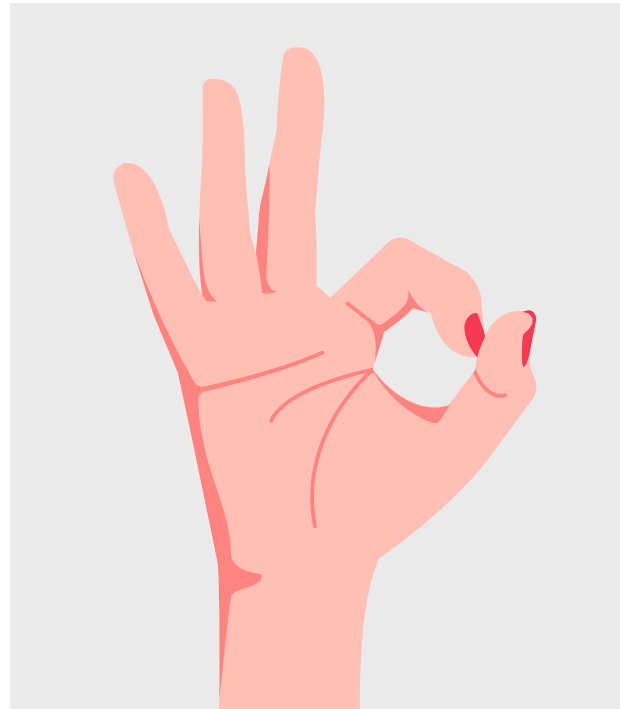


“
La pandemia ha puesto de manifiesto que siguen siendo ellas quienes llevan el peso del hogar. Por eso, ante una vuelta paulatina al trabajo, para ellas está siendo más difícil la gestión de ambas responsabilidades.
 ”

“
La mayoría ve la maternidad absolutamente incompatible con un puesto directivo, salvo que la madre esté dispuesta a sacrificar gran parte de su tiempo como madre. Y como pasar a muchas veces, y con razón, las madres dirán que no.
 ”



“
El acceso a un cargo de responsabilidad y dirección deber a ir dado por experiencia y disposición. Los cv deber an ir sin foto y sin nombre, y acceder al puesto de trabajo el mejor, ya sea hombre o mujer.
 ”





Acabas de leer el estudio
'Liderazgo femenino y Covid-19: perspectivas postpandemia'

Para más novedades, mantente informado en:

www.yojefa.com

Contacta con nosotros para cualquier sugerencia o información en:

yojefa@trescom.es

Síguenos en:

