



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

La necesidad de modelos a seguir

La Tercera
21 de Abril de 2021

Provocar cambios siempre ha sido difícil, es muy normal volver a lo conocido y evitar variaciones. De ahí el famoso dicho “si no está roto, no lo arregles”. Pero hay veces que esos cambios son muy necesarios, como lo es la diversidad en nuestras organizaciones. Es aquí donde los “modelos a seguir” cobran importancia.

¿Cómo funciona este efecto? Para aprender vamos recolectando información. Esta puede venir de diferentes lugares. En primer lugar, tenemos el conocimiento abstracto, que es toda la información que vamos adquiriendo a través de clases, libros, etc. Por otro lado, está el conocimiento experimental, que es todo lo que vamos aprendiendo al hacer cosas. Lo interesante es que, no solo adoptamos las cosas que nos pasan a nosotros, sino que, por distintos mecanismos, uno de ellos explicados en la teoría de aprendizaje social, adoptamos también lo que le pasa a los demás. ¿De cualquiera? No, tendemos a mirar más a las personas que admiramos y que son referentes. Es por esto, que los cargos de poder y las empresas grandes, juegan un rol tan importante. Su conducta influye en muchas personas, no solo a las que trabajan en ella, sino también a todas las que los ven como un referente o un “modelo a seguir”.

Es por este segundo tipo de aprendizaje, que las noticias de que ENEL haya incorporado a 4 mujeres en su directorio, como también que los puestos elegidos por las AFP hayan sido más diversos, son muy positivas.

Desde el punto de vista del conocimiento abstracto, ya tenemos suficiente evidencia de que las mujeres son un gran aporte en los directorios de las empresas. Su incorporación influye positivamente en indicadores económicos, organizacionales y de sociedad. Incluso, ya no es necesario buscar estudios de fuera de Chile, sino que podemos ver los resultados del impacto de la política en las empresas SEP, donde pudimos medir cuan positivo ha sido que en sus 20 empresas tengan más del 40% de mujeres en sus directorios.

Pero como vimos, los datos no siempre son suficientes, la experiencia juega un rol. Es por esto, que necesitamos empresas que se atrevan a ser un modelo a seguir e impactar en el conocimiento experimental de las demás.

Siempre es difícil cambiar, pero es más fácil cuando tanto la “data como la guata” apoyan este cambio. Sigamos avanzando en diversidad, todavía nos queda mucho camino por delante.