

Beatriz Perales,
*Directora de Acceso
y Relaciones Institucionales
de Sobi Iberia*



“Una mujer con una buena carrera profesional es un ejemplo a seguir y una referencia para sus hijos”

Con una sólida trayectoria en la industria farmacéutica, Beatriz Perales, Directora de Acceso y Relaciones Institucionales de Sobi Iberia, profesora de máster en la Universidad Nebrija y el Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid, además de presidenta de la Asociación Española de Laboratorios de Medicamentos Huérfanos y Ultrahuérfanos (AELMHU), reflexiona sobre los retos que aún enfrenta el sector en términos de liderazgo femenino y diversidad. En esta entrevista, nos habla sobre los retos que las mujeres aún deben afrontar en su desarrollo profesional, la importancia de la conciliación y el papel clave de la educación y las empresas para fomentar vocaciones femeninas en el sector. Además, comparte su visión sobre el liderazgo basado en valores y la necesidad de construir una marca personal sólida para el crecimiento profesional.

¿Qué retos consideras que tiene por delante la industria farmacéutica?

En materia de diversidad e igualdad, la industria farmacéutica es una de las más avanzadas, si la comparamos con otros ámbitos profesionales y sectoriales. Es algo que tenemos que poner en valor, entre todos. La presencia de mujeres es alta y los planes de diversidad de las compañías son relevantes. Tenemos muchas mujeres en los cuadros intermedios, a nivel de managers, directoras asociadas o incluso en los comités de dirección. El reto es que asumamos la responsabilidad en las direcciones generales, presidencias y CEOs. Personalmente creo que es algo que se conseguirá a medio plazo.

¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que, a tu juicio y según tu experiencia, deben afrontar las mujeres para el desarrollo de su carrera en este sector?

Sin lugar a dudas, la conciliación personal, familiar y laboral. Esta realidad está mejorando, gracias a las medidas de flexibilidad que la mayoría de las empresas de nuestro sector han introducido o están introduciendo. Esto, de nuevo, es algo en lo que estamos más avanzados si nos comparamos con otros sectores. Pero, aún así, y reflejando mi propia experiencia personal, tenemos que hacer un ejercicio mental y emocional para dejar que otras personas asuman también roles como el cuidado que nosotras, por educación y cultura, consideramos que son solo

para las madres. No podemos llegar ni estar en todo y tenemos que quitarnos el “sentimiento de culpa”. Es uno de los principales obstáculos que, en mi caso, he tenido que superar. Una mujer con una buena carrera profesional también es un ejemplo a seguir y una referencia para sus hijos. Es otro modelo de madre diferente al que había hace años, como también hay otros modelos de familia.

¿De qué modo pueden el sector educativo y las propias empresas fomentar las vocaciones femeninas en la industria farmacéutica?

En el ámbito educativo, claramente, explicando las funciones que las mujeres pueden desempeñar en la industria, los diferentes

perfiles que existen y que, en muchos casos, pueden resultar desconocidos entre las jóvenes que tienen que decidir lo que van a estudiar e, incluso también, entre quienes están terminando su formación superior en titulaciones sanitarias. Aquí podemos hacer mucha labor pedagógica.

Respecto a las empresas farmacéuticas, estaríamos hablando de flexibilidad, conciliación, teletrabajo, o recursos y ayuda para la logística familiar. Y también planes de desarrollo profesional enfocados al crecimiento profesional, con un ejercicio de coaching que permita entender que determinados caminos son compatibles con la vida personal y familiar.

Además de los factores institucionales que frenan el desarrollo profesional de la mujer, en algunos casos, la mujer se autolimita. ¿Estás de acuerdo con esta afirmación? ¿Cómo se puede incentivar la autoconfianza en las mujeres?

Estoy de acuerdo, aunque no exactamente el cien por cien de las mujeres se autolimita.

Esto está cambiando con las generaciones jóvenes, pero aún tenemos que superar esa autolimitación que, en muchas ocasiones, nos imponemos y nos impide crecer profesionalmente y acceder a puestos que implican una mayor dedicación, exigencia o tiempo fuera de casa. Como ya he comentado, el tema de la "culpa" es el primer límite que nos tenemos que quitar y a partir de aquí cada una es libre de decidir sus prioridades.

¿Qué características consideras que son necesarias para cubrir un puesto de liderazgo?

Para mí un líder es aquel que es capaz de poner a las personas en primer lugar, buscando inspirar y motivar a su equipo y de transmitir a todos su visión para lograr un determinado fin. En mi caso personal, entiendo el liderazgo basado en valores, valores que definen la forma de trabajar con el equipo y de relacionarnos entre todos. Y entiendo el liderazgo desde una doble perspectiva, porque la gestión de equipos no tiene que estar basada

solo en el cumplimiento de objetivos, sino que también es primordial que mis compañeros me vean como una buena persona y una buena líder, y no solo como una buena jefa. Por este motivo, integro también la parte emocional, teniendo capacidad de empatía y, sobre todo, siendo capaz de transmitir la importancia de disfrutar con nuestro trabajo, sabiendo que vamos a pasar por momentos buenos y también por momentos más complicados, con carga de trabajo o tensiones y conflictos. Un líder tiene que ofrecer herramientas para gestionar estas situaciones y saber cuidar la parte más humana y emocional. Siempre me gusta citar a Goethe: "una gran persona atrae a grandes personas y sabe cómo mantenerlas juntas".

¿Qué punto diferenciador crees que aporta un equipo diverso a un comité de dirección?

Una mujer puede aportar una visión más amplia de todo. Con el mayor de los respetos y sin ánimo de generalizar, en algunas



Pharmintech

Powered by **Ipack Ima**

27 - 30 MAYO, 2025 | FIERA MILANO - ITALY

TECHNOLOGIES AND SOLUTIONS
FOR THE LIFESCIENCE INDUSTRIES



Pharmintech te ofrece una
entrada libre

ESCANEA EL CÓDIGO QR
Y PREINSCRÍBETE EN LA WEB



pharmintech.it

Síguenos en:



Organizado por:

Ipack Ima Srl - Milano

tel. +39 02 3191091 | info@pharmintech.it

Un evento de:



ocasiones vamos más allá en las estrategias a elaborar. Sin caer en prejuicios o tópicos comunes, esa visión más compleja de la realidad nos ayuda a tener en cuenta y a incorporar diferentes perspectivas, acciones o planes.

¿Ha habido en tu vida alguna mujer que te haya inspirado? ¿Alguna mentora o mentor? ¿Quién era, y de qué manera influyó en tu camino profesional?

He tenido la suerte de tener una madre mentora, no solo de vida sino también de profesión. Desde muy pequeña, ella supo transmitirme la pasión y el compromiso profesional que tenía en su día a día. Es más, ella tenía un cargo directivo en la industria farmacéutica en una época en la que la mujer todavía apenas estaba llegando a puestos de dirección, con lo que ello suponía. Para mí siempre ha sido un ejemplo a seguir y un referente de tenacidad, lucha y capacidad de superación.

¿Qué consejos darías a una mujer en la industria farmacéutica para crecer profesionalmente?

En nuestro trabajo pasamos muchas horas, nos requiere mucha energía y aportamos parte de nuestra vida. Por esta razón, en primer lugar, es necesario hacer una reflexión de lo que quieres o te gustaría hacer, sin ponerte barreras, de ver qué puedes aportar y qué disfrutas haciendo, para así desarrollarte en esa área. Los primeros años de vida laboral, en la industria farmacéutica, hay que dejarse llevar, como se dice ahora "fluir". Hay que aprender de todas las áreas y no tener prisa. Y esto es importante. Necesitas tiempo, experiencia y conocimiento para saber y valorar cada paso que das, definiendo tu desarrollo profesional y teniendo claro a dónde

quieres dirigirte. Con el tiempo, te das cuenta de lo importante que es esto.

De manera complementaria, creo que es importante trabajar la marca personal, tanto en la organización en la que te integres como hacia el resto del sector. Ahora estamos muy sensibilizados para trabajar nuestras habilidades con procesos de *coaching* y para mejorar nuestro autoconocimiento, potenciando nuestro desarrollo profesional. Esto lo hacemos todos. Lo que te va a diferenciar es ser capaz de tomar las riendas de tu comunicación, de trazar un plan para potenciar tu marca personal y construir tu propio relato. Y no me estoy refiriendo solo a estar presente en las redes sociales, por ejemplo. Yo entiendo la marca personal como algo más global. Es lo que tú transmites a tu entorno desde el mismo momento en el que te relacionas con él. Si tu no te muestras como eres y como quieren que te vean, ya se encargarán otros de verte como ellos quieran. Hay que mejorar la seguridad en nosotras mismas y no preocuparnos tanto por el qué dirán.

¿Cómo logras la conciliación entre tu vida personal y profesional? ¿Qué medidas hay dentro de la industria farmacéutica que fomenten la conciliación?

Aquí es importante tener una buena gestión del tiempo, a la vez que pones el foco en aquello que estás haciendo en cada momento. Es decir, trabajando al cien por cien cuando es el momento, y estando muy presente siempre cuando estás con tu familia o amigos. Esto queda muy filosófico, pero, en términos prácticos, para poder estar focalizada en mi vida laboral durante todos estos años he tenido ayuda externa y también el apoyo y reparto de responsabilidades con mi marido.

Como he indicado anteriormente, la industria farmacéutica es uno de los sectores que facilita una mayor conciliación, con medidas como el teletrabajo o la flexibilidad horaria. Es una industria exigente, pero también te ofrece muchas oportunidades que tenemos que valorar y aprovechar.

¿Por qué crees que es importante que existan proyectos como Mujeres en Farma, que buscan empoderar al talento femenino y dar visibilidad externa a la industria farmacéutica como referente de diversidad y equidad?

Justo por eso, por la gran labor de información, *coaching* y *networking*, que es algo que no existía hasta ahora, integrando también a los hombres, y esto es importante matizarlo, decirlo y contarlo. También destaco la capacidad de dar visibilidad y difusión al talento femenino; por el trabajo transversal para fomentar que quienes toman las decisiones reflexionen sobre la importancia de contar con nosotras; y por su labor para generar debate público en torno a la diversidad y la equidad. Es relevante que esta función la realice un colectivo como Mujeres en Farma, que esté plenamente focalizada en estos objetivos.

¿Cuáles son tus esperanzas/expectativas en cuanto al rol ejecutivo de la mujer en la industria farmacéutica?

Me gustaría ver rotas las autolimitaciones y las barreras que puede haber para que una mujer llegue a ser directora general, presidenta o CEO de una compañía farmacéutica. No existen áreas específicas para mujeres y para hombres en la industria, ni niveles ejecutivos ni directivos para cada sexo. Esta es mi expectativa ●



Mujeres en Farma es una comunidad interactiva de **mujeres y hombres** que busca **empoderar** el talento femenino y que tiene el firme compromiso de **dar visibilidad** a la Industria Farmacéutica como un sector referente en equidad e inclusión.

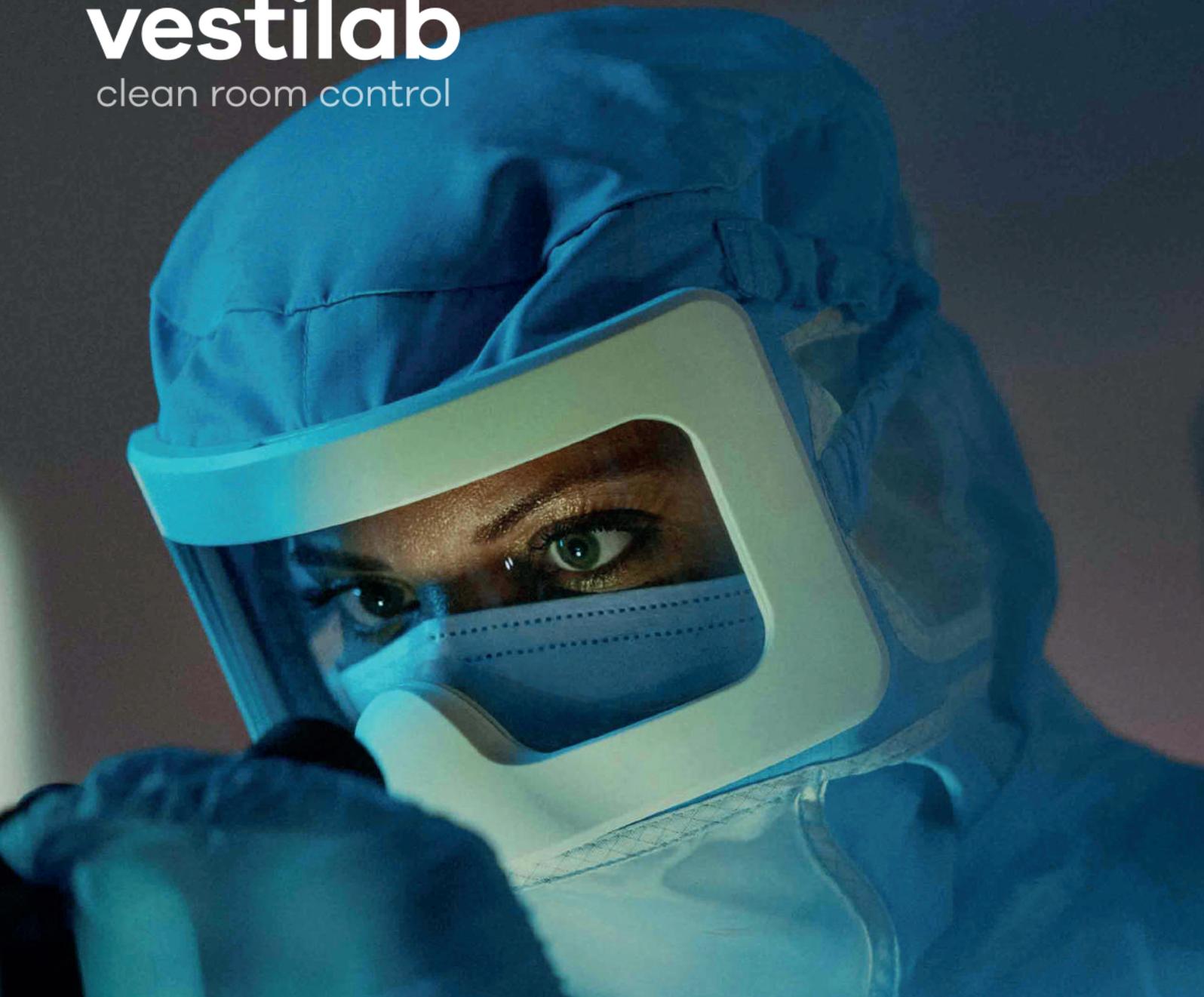
**¡ÚNETE A
NOSOTROS!**

Visita nuestra web y descubre
nuestras empresas colaboradoras
mujeresenfarma.com



vestilab

clean room control



Principal fabricante mundial de vestuario para la industria farmacéutica.
Tus expertos para el Control de la Contaminación en Sala Blanca.



MOBILIARIO



CICLO DE VIDA DEL VESTUARIO
EN BODY BOX



ULTRALIMPIEZA



RETIRADA DE RESIDUOS
Y CORROSIÓN



DESINFECCIÓN

con la fuerza
del grupo alsico

www.vestilab.com