

## Liderazgo Empresarial En Mujeres

Universidad Militar Nueva Granada.  
Facultad de Ciencias Económicas.  
Diplomado Desarrollo de Habilidades Directivas y Gestión de Proyectos.

Presentado al profesor Henry Montoya

Jessica Alejandra Horta Barón  
Código 2204239  
2022

## **Introducción**

Tener un jefe ha sido un compromiso a lo largo de la historia, ya que siempre se ha visto la necesidad de dirigir personas, coordinar actividades, tomar decisiones y poder ejecutarlas. Pues si tener un jefe es casi que mandatorio, se precisa entonces una capacidad de liderazgo. Es necesario para la empresa que el jefe además de desarrollar su trabajo con liderazgo, sea capaz de ganar así mismo la confianza de sus empleados, para que estos empleados tengan una estabilidad integral. Si no hay estabilidad en los empleados la imagen de la empresa se verá altamente perjudicada, pues es claro que, si se cambian de lugar y de función los empleados, tendremos que dar cuenta de la inestabilidad y la poca capacidad de empoderamiento empresarial.

Por lo tanto, el empleador el líder debe mantener e incentivar a sus empleados para mantener la estabilidad laboral, y esto no solo se logra con mayores beneficios económicos. Los jefes deben tener como gran mérito, la sinceridad, confianza, compromiso y lealtad de los trabajadores. De igual manera, un gran líder usa la comunicación para brindar un feedback positivo, generar resolución de conflictos e inculcar responsabilizar a los empleados.

Motivar y dirigir equipos es una tarea fundamental del liderazgo, como además lo es conocer a cada miembro del equipo y cómo tratar con ellos. Es por esto que el fin último de este ensayo es conocer aquellos componentes que caracterizan el liderazgo

empresarial desde el punto de vista del liderazgo femenino, ya que este se ha visto envuelto en prejuicios sociales y morales asociados, mostrándonos así mismo que el liderazgo es evidente sólo desde la perspectiva masculina, se busca comprender a partir de posturas críticas y teóricas como se analiza el uso de las habilidades y comunicación de la mujer en este aspecto laboral. Es importante que el lector esté familiarizado con todas las diversas teorías de liderazgo propuestas, pues sus investigaciones han ayudado a personas interesadas a conocer y comprender la aplicación del liderazgo en las organizaciones.

## **Liderazgo Empresarial En La Mujer**

El liderazgo empresarial puede comprenderse como un proceso de inspiración de experiencias en el cual la empresa logra contribuir, a través de un líder, en los demás ámbitos de la sociedad para alcanzar metas. Por su lado, Rosa Amalia Gómez, quien recoge la definición de Hotgetts y Altman, aseguran que el liderazgo es el proceso de influir en las personas para que dirijan sus esfuerzos hacia el logro de objetivos específicos, influenciada por dos fenómenos: i. la posición de poder del líder como autoridad formal asociada a una posición; y ii. disposición del equipo de trabajo para seguir al líder. Sin embargo, la importancia del liderazgo empresarial radica en que debe ser el principal impulsor de los procesos administrativos y organizacionales para lograr la calidad integral en los negocios” (Ortiz, R. A. G. (2006) p. 6).

De este modo, el liderazgo puede depender de la capacidad de un líder específico para organizar y gestionar los recursos de su empresa, mantener la motivación en sus trabajadores, y promover valores como la disciplina, la creatividad y la comunicación asertiva de su equipo de trabajo.

Así, con el ánimo de recopilar las distintas características de lo que significa el liderazgo empresarial, se retomarán a continuación algunos conceptos propuestos por diferentes autores al respecto:

- Sensibilidad del líder natural: de acuerdo con lo planteado por los autores Juan Carlos Mallma-Vivanco y José Luis Córdova-Marcelo un líder natural que manifiesta una sensibilidad específica para plantear escenarios de aceptación e identificación en su equipo de trabajo (retomando la perspectiva de Cardona, & Cardona (2006), Vivanco, J. C. M., & Marcelo, J. L. C. (2015) pág. 2).
  
- Empatía: un líder puede ser empático cuando es capaz de comprender las diferentes situaciones por las cuales un trabajador o colaborador no pueda cumplir con su deber. Perles, G., y Santiago, M. (2000) evidencian que la empatía en el liderazgo empresarial puede conllevar a un liderazgo exitoso puesto que están en consonancia y atentos a las situaciones que ocurren con los integrantes de sus equipos de trabajo (pág. 11).
  
- Incentivo para el trabajo en equipo: un equipo de trabajo compuesto por integrantes capacidades importantes para llevar a cabo las labores encomendadas es el soporte ideal para un buen líder. Además, el futuro de los negocios requiere que los líderes conformen un equipo que pueda funcionar compenetrado con o sin su presencia. Un buen líder tiene la confianza suficiente para rodearse de talento humano excepcional sin temor de sentirse eclipsado. Así, Piconero, G. (2010) ha planteado que un líder promueve la participación, la discusión y escucha las ideas sugeridas por los integrantes de su equipo (Pag, 34).

- Intuición: un líder desarrolla la intuición para analizar y resolver problemas surgidos en los escenarios laborales e incluso adelantarse a la resolución de situaciones que puedan presentarse a futuro.

- Democracia al liderar: La democracia, como escenario de liderazgo, involucra mecanismos que posibilitan la puesta en práctica de garantías para los integrantes de un equipo de trabajo. según Vigo, D.P., Martínez, D.B., Estrella, J.G., Becerra, J. Concepto M. (2015) las características de comportamiento de un líder democrático: se relacionan con la flexibilidad; adaptabilidad; fomentar participación en la toma de decisiones; el alcance de resultados sostenibles y positivos; la comunicación eficaz que puede involucrar el consenso” (Pág. 2).

Ahora bien, en cuanto al tema del liderazgo empresarial de la mujer, señalan Esther Puyal Español y Victoria Sanagustín Fons, que el liderazgo ha estado comúnmente definido en términos de racionalidad, asertividad, competitividad e independencia, que pueden ser atributos asociados al género masculino e ideales de un buen líder. Por lo tanto, parece que se genera una la falsa creencia al respecto de que las mujeres carecen de rasgos relacionados con la independencia y que no quieren influir en su entorno social, carecen de rasgos de personalidad adecuados para un rol de liderazgo. Se asumiría, entonces, que el liderazgo es "un asunto de hombres". Según Puyal Español, Esther; Sanagustín Fons, María Victoria (2006)

Por su lado, Medina-Vicent, M. (2014), citando al trabajo de Cuadrado de 2003, señalan que resultaría lógico que un liderazgo intuitivo se relacione con el liderazgo femenino vistos como liderazgos transformacionales que construyan “redes de conexión”, contrario a un liderazgo masculino que podría denominarlo un “sistema social jerárquico” (p. 6).

Siguiendo con Esther Puyal Español y Victoria Sanagustín Fons, en el caso que exista un liderazgo de estilo masculino que se rija mediante un organigrama y en reglas o normas previamente establecidas, el liderazgo de estilo femenino (como contraparte) puede ser aquel que no se basa en dichas reglas o normas sino en la afinidad con valores organizacionales relacionados con el trabajo conjunto o la colaboración y satisfacer las necesidades de los clientes. Español, E. P., & Fons, V. S. (2006).

Un liderazgo masculino podría asimilarse a un modelo o liderazgo que privilegie lo jerárquico y modos más tradicionales de liderazgos laborales, incluso, un modo que involucre estrategias coercitivas y autoritarias. El liderazgo femenino, a diferencia, se definiría en un estilo inclusivo, colaborativo y participativo, un liderazgo modernizante que pueda adaptarse a los requerimientos organizacionales. Sin embargo, no hay que asumir erróneamente que las mujeres líderes responden necesariamente a los ideales y los encarnan con una personalidad universal son los estilos más efectivos en las organizaciones de hoy. En realidad, es un error creer en las verdades absolutas, más en tópicos como el liderazgo, sus rasgos y sus métodos. De hecho, las distintas teorías sobre

el liderazgo, en situaciones de contingencia, específica sobre la importancia de adecuar los estilos de liderazgo a las características de la situación, de la organización, de las condiciones de los integrantes de los equipos de trabajo de la organización en cuestión.

También se presenta una situación, sobre liderazgos femeninos que se asocian a mujeres dominantes y que al igual que los hombres, tienen comportamientos que no responden a una forma de liderar. Así, cuanto el riesgo de evaluar a sus personas en esta categoría u otras categorías sin evaluar sus características de personalidad o requisitos de la situación, existen también condicionamientos económicos, sociales, culturales y políticas en las que las empresas se encuentran inmersas se caracterizan, De este modo, en contextos contemporáneos implicados por el alto nivel de incertidumbre, entorno de complejidad, la globalización, economías de emergencia y dependientes, incrementos de la competencia de los mercados mundiales, y transformaciones demográficas y aceleración en las innovaciones tecnológicas. En este sentido, en este debate sobre el liderazgo, hay que apelar a la diversidad y establecer que existe una diferencia en la naturaleza de la psicología, la biología, la sociedad y la cultura que afecta ciertamente el comportamiento de los hombres y las mujeres. Es este concepto que apoya los estereotipos y las creencias de intercambio cultural, concepto que en total desacuerdo va a generar no solo los mencionados estereotipos frente al liderazgo y las formas de liderar, sino que puede generar dogmas y leyes de vida y realidad, creencias fijas, palabras rema que en ultimas van a ocasionar que se limite y ponga en tela de juicio el liderazgo en las mujeres

De acuerdo con Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., y Mejía Restrepo, X. (2012) el concepto de género parte de la idea de que las realidades de hombres y mujeres son consideradas diferentes, lo que da lugar al surgimiento de categorías que definen las diferencias en la sociedad, las cuales, a su vez, consisten en percepciones individuales sobre los roles de hombres y mujeres. mujeres (Pág., 5). Este proceso, conocido como categorización social, indica que las personas filtran y dividen las diversas opiniones, conceptos, referencias y otro tipo de informaciones acerca del mundo que los rodea y así mismo de las personas que conforman su mundo, es así donde nacen los estereotipos y las emisiones de juicios de valor, los cuales a la larga se convierten en creencias

Estas creencias evidenciadas en el comportamiento, arraigados en la infancia y hechos parte de los rasgos y características de la personalidad, a través de un proceso llamado aprendizaje observacional, en el que los niños comienzan a imitar rasgos y patrones asignados a cada género. Por otro lado, estos autores autor ha encontrado que las mujeres muestran actitudes más formales, se preocupan por su apariencia, más conducta conversacional, más tranquilas, más atención al detalle, respondiendo a varios estímulos simultáneamente. Y pronto desarrollan un lenguaje más fluido.

Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, JE y Mejía Restrepo, X. (2012) argumentan que lo anterior puede explicar por qué hay una mayor proporción de mujeres en roles secundarios y señala que el autor Clancy (2007) afirmó que a diferencia de los hombres, las mujeres pueden ser más comprensivas y se centran principalmente en el consenso y el

alineamiento, colocándolas en posiciones donde, aunque no ejerzan mucho poder, puedan satisfacer su propio interés, en el marco de su elección y no por la desigualdad de condiciones. circunstancias” (Pag, 6).

Dadas las diferencias descritas anteriormente, el debate sobre el liderazgo de las mujeres puede centrarse en analizar cómo las características de género afectan en su desempeño gerencial. Desde esta perspectiva, afirman que en roles de liderazgo para mujeres y hombres difieren en aspectos relacionados con el relacionamiento social y la forma en la que se ejerce el poder. Según estos autores, en el caso de los liderazgos femeninos estos son más conducentes al fomento de las relaciones interpersonales y los liderazgos masculinos tienden a generar relaciones que promueven individualismos.

Los rasgos que suelen asociarse a las mujeres, como el carisma y las habilidades sociales, son los que las diferencian y configuran un nuevo paradigma que el propio autor llama liderazgo reactivo. Su equipo se basa en interacciones positivas entre las personas involucradas. Se han identificado características de lo que ellos llaman liderazgo reactivo, que se enfoca principalmente en canalizar las emociones del grupo hacia el logro de metas, promover el trabajo en equipo, la cohesión social y más. Socialización e integración, incluso en situaciones adversas. Por ejemplo, Contreras F., Pedraza J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012) muestran que, a diferencia de la determinación genética del color de los ojos o la cultura de la voz, esta distinción es casi

imposible cuando se analizan los comportamientos relacionados con el liderazgo, que no pueden ser universales porque son situacionales y contextuales.

Entonces, asumiendo que los liderazgos que ejercen hombres y mujeres tienen un carácter diferente, y teniendo en cuenta que el liderazgo puede entenderse como un conjunto de conductas y características concernientes al manejo de los conflictos, a asuntos de comunicación de ideas, a la toma de decisiones y similares. Por lo anterior, Contreras-Torres, F, Pedraza Ortiz, JE y Mejía Restrepo, X (2012) sugieren que esta discusión sobre el liderazgo según el género debe centrarse en reconocer e incluso resaltar estas diferencias. En el marco de la igualdad, es decir, en un marco de oportunidades razonables para todos, y con esta propuesta inclusiva, lograr generar puntos de acuerdo y nuevos puntos conjuntos de engranaje en la curva de aprendizaje, en donde ambos géneros generen complemento y no necesariamente división o cuestionamientos bilaterales.

La globalización, los desarrollos tecnológicos y la coyuntura económica han tomado preponderancia en el panorama mundial desde la última década del siglo XX, colocando el debate sobre la igualdad de género en un plano menos visible. Sin embargo, parece que el problema detrás de la no consecución de condiciones justas es esencialmente de índole sociocultural, es decir, el reforzamiento de los preceptos que se tienen acerca de los roles tradicionales, aun cuando son apoyados por muchas mujeres y familias que creen que los hombres deben asumir su rol de proveedores. Si bien las

mujeres tienen que asumir responsabilidades en la familia, esto para efectos prácticos y de la vida laboral genera más perjuicio que beneficio en este campo, puesto que, encasillando un género en un estigma, veremos clara inacción para poder destacar en el mundo laboral del que se habla y se compite comercialmente.

Este último aspecto incide en la tasa de desempleo femenino que, a pesar de su aparente mejora, sigue siendo alta debido a que muchos puestos de trabajo no están disponibles para las mujeres debido a roles sociales específicos de género. Este hecho la coloca en su lugar ya veces lo pone a él en conflicto con otros aspectos de su proyecto de vida, y presenta una gran barrera a la hora de considerar la maternidad como perjudicial para los costos de la empresa, limitando el ascenso de la mujer a posiciones de liderazgo. Asimismo, la escasa presencia de mujeres en cargos directivos se explica por la falta de experiencia en dichos cargos, específicamente por la falta de acceso a los mismos, lo que constituye un círculo vicioso, limita su capacidad de progreso y así mismo de mayor y mejor ingreso.

Esto comentado en anterioridad va a generar un gran desafío para la gestión del talento en las organizaciones, incluyendo un replanteamiento de la definición de roles y responsabilidades en el sector empresarial, que se basa en gran medida en el modelo masculino. Dar a las mujeres papeles secundarios. En este sentido, y dada la percepción que tiene la sociedad de la propia cultura empresarial, las mujeres siguen siendo una

mano de obra secundaria frente a los hombres, a pesar de los avances realizados en este sentido.

Cabe señalar que en muchas sociedades un buen líder implica tener rasgos claramente masculinos, en contraposición a los asociados a la mujer, lo que explica que, en ocasiones, algunas mujeres casi lleguen a lo más alto, en un tono controlado y menos sensible. La idoneidad al generar una integración de estas habilidades en el funcionamiento de las organizaciones, con aquellos requerimientos de adaptabilidad y flexibilización, promover un modelo de liderazgo transformador que incluya la participación de los integrantes de los equipos de trabajo, según la Society for Social Psychology, estaría más relacionada con el estilo de un liderazgo femenino.

### TEORÍAS IMPLÍCITAS ACERCA DEL LIDERAZGO

Estos modelos asumen que los líderes y seguidores tienen un escenario o patrón de comportamiento por el cual se espera que una persona sea considerada líder. Incluye un conjunto de suposiciones relacionados con los rasgos y particularidades de un ideal del líder. Así, las particularidades del liderazgo radican más en los seguidores que en los atributos personales del líder. De este modo, un líder puede ser entendido de esta forma si sus comportamientos o condiciones que inspiran a los integrantes de su equipo para que los sigan porque identifican arquetipos que son consistentes y los interiorizan.

Varios estudios realizados sobre teorías de liderazgo femenino y masculino han identificado arquetipos propugnados tanto por los líderes como por los seguidores. También se encontró que los arquetipos masculinos están asociados a capacidades de liderazgo y obtención de logros.

No obstante, los participantes en estos estudios señalan que las mujeres líderes también muestran rasgos como la resiliencia y la capacidad de superar obstáculos, que a menudo se asocian con el género masculino. Observando que, para ambos arquetipos, los seguidores se enfocan más en características relacionadas con su puesto, por ejemplo, creen que un líder eficaz debe tener en cuenta siempre a los subordinados del lugar de trabajo.

Las variables liderazgo, género y contexto, se basan en la construcción de un rol con cierta coherencia con el género, en un contexto que tenga en cuenta el predominio de hombres en cargos directivos Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2011). Así, el liderazgo femenino suele reconocerse como democrático y relacional en organizaciones con actividades de mujeres con más frecuencia que en las típicamente patriarcales.

Cabe señalar que en las profesiones donde el número de mujeres es menor que en los puestos directivos, en comparación con las profesiones mencionadas, el

comportamiento de hombres y mujeres difiere según el tipo de cultura organizacional, el tipo de necesidades de desarrollo laboral y la composición de género de los empleados.

### Teoría de la contingencia

Según Tellaeche García, SB (2019), la Teoría de la Contingencia LPC propuesta por Fiedler (1965) sostiene la existencia de una relación entre la forma en la que se ejerce el liderazgo y el control situacional. Así, las personas que se orientan a la tarea se adaptan mejor a las situaciones de control extremo. (pág. 18). Entendiendo que no siempre es posible asignar a su currículum el puesto ideal de un líder, y dados los inconvenientes que implican transformar el temperamento de las personas. Fiedler afirma sobre la tendencia de construir "lo que le conviene al líder", e indica cómo intentar modificar la situación. Variables de control (relación líder-miembro, estructura de tareas y poder). posiciones de liderazgo) para coincidir lo mejor posible con el tipo de líder.

El autor Tellaeche García, SB (2019) señala que la teoría del liderazgo situacional (Graeff, 1983) "permite a los líderes efectivos cambiar su estilo de liderazgo dependiendo de la situación que tienen que enfrentar, el cual se caracteriza por el nivel de madurez de los subordinados, su la capacidad de asumir responsabilidades Estos se basan en La teoría en dos variables, a saber, las actitudes de los subordinados hacia las tareas - su necesidad de autoridad y dirección de acuerdo con su nivel de conocimiento y

habilidades - y sus relaciones entre ellos - Su necesidad del apoyo determina su nivel de preparación para ocupar y liderar a otros” (p. 18).

### Teoría Camino-Objetivo

Esto indica que los seguidores tienen como preferencia figuras de liderazgo los cuales se vean ayudantes mancomunados para lograr ciertas metas de carrera al aclarar el camino que deben tomar hacia ellas, aclarar la naturaleza de la tarea a seguir y reducir los obstáculos. El mejor enfoque depende de dos contingencias, las características de los subordinados respecto de sus necesidades y propias capacidades para obtención de logro y alineación; así los ambientes laborales dependen de si las asignaciones son relevantes, cuentan con estructura o no.

### Liderazgo de hombres y mujeres

Las mujeres participantes en el estudio Rosener, propuesto por Tellauche García SB (2019), admiten que un modelo de liderazgo de carácter interactivo resulta más natural (en comparación con los hombres), y la autora argumenta que las diferencias de liderazgo según el género se deben a los procesos implementados para la socialización y las propias trayectorias profesionales. En su investigación encontraron que la mayor diferencia entre sexos es que las mujeres ejercen un liderazgo más democrático y

participativo que los hombres y que estos son más autoritarios y directos. Sin embargo, está bien documentado que estas diferencias de comportamiento y liderazgo no se extienden más allá de la teoría y que, de hecho, a nivel ejecutivo, no es posible distinguir entre líderes femeninos y masculinos. El concepto de liderazgo femenino en sí mismo puede generar divisiones, encasillamiento e incluso una sexualización del trabajo en la sociedad.

Por ello, los autores consideran necesario alejarse de la polarización de masculinidad o feminidad hacia un concepto más avanzado e integral de liderazgo acorde con los valores y orientaciones tanto de hombres como de mujeres. Sin embargo, partiendo de la fuerte masculinidad que dificulta que las mujeres lleguen a los reguladores, es necesario enfatizar los méritos de las mujeres líderes para lograr un estatus igualitario. Si bien siempre recordamos que cuando hablamos de mujeres líderes, se generaliza y se desconocen las particularidades, individualidades, contextos, antecedentes y la cultura de la que una mujer es específico puede representar.

Así, además de los condicionamientos de carácter social y cultural de los estilos y modelos de liderazgo de mujeres y hombres, éstos permiten entender la representación insuficiente de mujeres en cargos de liderazgo. Si bien existen ligeras diferencias de algunas características que pueden afectar la eficacia de un liderazgo, ya que las mujeres muestran altos niveles de integridad y los hombres muestran altos niveles de asertividad, la diferencia en general beneficia tanto a mujeres como a hombres. Por

ejemplo, existen manifestaciones respecto de que las mujeres líderes son menos efectivas en posiciones dominadas por hombres. Según esta teoría, hombres y mujeres responden a estereotipos de los roles sociales que ejercen, y la población en general, a su vez, predice cómo debe actuar una persona en función de su rol.

Para incorporar la perspectiva de género al entendimiento del liderazgo, es necesario cuestionar el tema de la igualdad. Así, al tratarse una empresa de una organización social que puede reproducir estructuras de orden material, simbólico, cultural y social. De este modo, sería ineludible que las desigualdades o inequidades de orden de género sean uno de los problemas centrales de la cotidianidad laboral. Por estos motivos, es fundamental la incorporación de la ética empresarial, desde una perspectiva de responsabilidad social y la perspectiva de género.

Ser podría pensar que una de las dificultades centrales radica en el fenómeno de la igualdad que busca una mujer en el ámbito económico (respecto de los hombres). Este debate surge de una denominación de “moral pensada”, es decir de un “deber ser”. Así, en una coyuntura específica en la que la perspectiva de género se convierta en exigencia de orden básico, fundamentada, sobre todo, en la conceptualización teórica de la ciudadanía democrática, la democracia participativa y también del fomento de proyectos de equidad al interior de la organización empresarial.

Estas tareas deben responder al propio contexto, en una perspectiva internacional, a normativas jurídicas nacionales y planeación de desarrollo empresarial. Así, internamente, es fundamental el rol de las mismas empresas, que al ser institución de orden social deben respetar los planes jurídicos para la promoción de la igualdad, pero también por obligación deben estar dispuestas a incrementar sus esfuerzos y, con base en la propia responsabilidad social corporativa, promoción de planes, formas de realizar el trabajo y en general una cultura organizacional que se promueva la equidad de género para el funcionamiento empresarial y que la diferencie de otras organizaciones similares.

Se podría pensar que existe una forma de ver el mundo y una discursiva asociada sobre el asunto de la igualdad. Esta narrativa o discurso de cierta forma se ha institucionalizado a través de diferentes esfuerzos públicos y privados para la gestión de la igualdad de género de forma transversal. Por ejemplo, en diferentes países, desde entes pan nacionales, acuerdos para asegurar en el ámbito laboral la igualdad de género. Tal es el ejemplo de la Estrategia de Igualdad de Género en la Unión Europea, un reciente acuerdo sobre los principios propios de la Carta de la Mujer. No obstante, las organizaciones empresariales en su mayoría aún no han tomado medidas que fomentan promover la igualdad de trato en sus ámbitos laborales.

Existen, también, un fenómeno de disociación entre esfera pública y privada: al situarse la empresa del ámbito público los roles gerenciales eran ocupados por hombres, la incorporación de las mujeres no se genera en condiciones de igualdad; en

muchos casos, las mujeres aún son concebidas como ajenas al entorno gerencial e (incluso) inferiores a sus compañeros masculinos. Así, entendiendo la igualdad de género como un derecho humano básico, todas las empresas deberían integrarlo en sus estrategias de ética empresarial.

Por tanto, es una prioridad en el marco de la ética empresarial, abordar las condiciones de la capacidad de la empresa para ganar estatus social y, por lo tanto, la confianza otorgada a la empresa por todos los grupos que forman parte o están sujetos a las actividades de la empresa. Es necesario, hacer énfasis en el poco reconocimiento del rol de las mujeres dentro del campo directivo de las empresas, de este modo, si no se está incluyendo a las mujeres se está llevando a cabo una comunicación estratégica basada en la coacción y que rehúye de un diálogo en iguales condiciones.

#### La percepción social del liderazgo femenino

La verdad que ahora se debe abordar es que, ya sea como líder o en cualquier otro aspecto de nuestras vidas, la mujer debe seguir luchando por sus derechos, por tener un género diferente, la figura dominante en la historia. humanidad. Así, centrándonos en la mujer y sus roles de liderazgo, esta situación no es la excepción pues, como demuestran los estudios propuestos hasta la fecha, aún existen estereotipos y estereotipos en torno a ella. Surgió la idea de la mujer, y como resultado, las mujeres sexuales fueron colocadas en posiciones de poder.

En este sentido, aunque en ocasiones la situación ha mejorado, parece probable que, en algunas culturas, grupos de edad o tipo de educación recibida, se siga considerando a las mujeres como poseedoras de un conjunto de características que impiden que sean etiquetadas. Posiciones de liderazgo en organizaciones, empresas y más allá, como lo enfatizan varios autores citados.

## **Conclusión**

Para hablar de liderazgo femenino, se puede entender que las mujeres ofrecen un trato que es más cercano y cuentan con condiciones de sociabilidad, cooperación y fomento de trabajo grupal. Lo anterior, para que el trabajo se realice en una vía más orgánica, puesto que la cercanía e incluso la expresividad puede generar y obtener un compromiso mayor de su equipo con su líder, así mismo, se impulsan valores diferentes, que pueden mejorar el funcionamiento de la organización y propender por la eficacia resultado de un trabajo conjunto.

Las nuevas teorías que contemplan la idea del liderazgo con perspectiva de género, reconocen en el liderazgo femenino un enfoque particular de las capacidades de flexibilidad y negociación asociadas al arquetipo femenino; igualmente, contemplarían la racionalidad y la lógica con direccionamientos empáticos y cooperativos. De este modo, el liderazgo femenino responde a una forma más persuasiva de direccionar, avocada al fomento de una mejor comunicación interpersonal y a la búsqueda de consensos inclusivos, colaborativos y abiertos.

Para tener en cuenta los diferentes puntos de vista, respecto de la búsqueda de eficacia la mayor eficacia a través de la cooperación, del trabajo en equipo, compartiendo información, fortaleciendo los lazos y retribuyendo los logros obtenidos con esfuerzo colectivo y reconociendo la labor del equipo.

Es necesario señalar que los paradigmas mostrados pueden ocurrir tanto en hombres como en mujeres, pero las características generales y las opiniones de los miembros del equipo dirigidos por hombres y mujeres, todas estas conclusiones se logran. Sin embargo, la combinación de diferentes características es definitivamente es la mejor opción para conformar un equipo directivo riguroso, completo y eficaz que empodera y motiva a sus colaboradores.

Sumado a lo anterior, según la autora Jiménez de Santiago, M. (2020), la imagen de liderazgo en mujeres se observa:

- Se asocian la imagen del líder con el ejemplo, la influencia y la motivación dado, además se asocia a una integralidad en cuanto a valores, la escucha activa y la capacidad de comunicación asertiva.
- Prefieren los entornos colaborativos que faciliten la formación y realización autónoma.
- Valoran los retos y los desafíos, mantienen en constante cambio y son actores principales en la renovación y retroalimentación siempre en procura de mejorar.
- Demandan un liderazgo de valores socialmente responsable y que les permita generar un engranaje y armonía en la vida personal y laboral, siendo empáticos y abiertos a participación y colaboración, comprometiéndose en el desarrollo profesional del grupo y sean mentores en el auto mejoramiento.

Sin embargo, si la aceptación de la diversidad implica que los rasgos no están incondicionalmente generalizados, sino que pertenecen a la persona que los ejerce, entonces este liderazgo femenino claramente no es un derecho. Herencia de la mujer, donde el estilo depende más de las cualidades personales y el carácter del líder., y más experiencias de vida de su género.

### Referencias Bibliográficas

- Castro Gómez, L. J., & Poveda Camargo, J. M. (2019). Liderazgo empresarial femenino enfocado en el techo de cristal. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500,12494,15413>. Recuperado de:
  
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-193. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v8n1/v8n1a13.pdf>
  
- Churruca, V. P. C. (2012). Reproducción de estereotipos de género en los discursos en torno al liderazgo femenino. *Nuevos tiempos, nuevos retos, nuevas sociologías*, 187-200. Recuperado de: [https://acmpublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/14.2012.Chirinos.Tiempos.Alm\\_.187\\_199.c.pdf](https://acmpublicaciones.revistabarataria.es/wp-content/uploads/2017/05/14.2012.Chirinos.Tiempos.Alm_.187_199.c.pdf)
  
- Español, E. P., & Fons, V. S. (2006). El liderazgo empresarial femenino: reflexiones y paradojas. *Trabajo*, 17. Recuperado de: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/112>
  
- Jiménez de Santiago, M. (2020). Las mujeres y los Millennials en una economía global: claves para un nuevo liderazgo empresarial. Recuperado de: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/37200>

-Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2011). Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias psicológicas*, 5(2), 139-150.

Recuperado de: [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212011000200002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212011000200002&script=sci_arttext)

-Medina-Vicent, M. (2013). Liderazgo femenino: un modelo transformacional frente al paradigma de la organización tradicional. Recuperado de: [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77827/Liderazgo\\_femenino\\_Maria\\_Medina.pdf?sequence=6](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77827/Liderazgo_femenino_Maria_Medina.pdf?sequence=6)

- Medina-Vicent, M. (2014). Hacia un liderazgo femenino de corte transformacional en la dirección de las organizaciones empresariales. In V Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (pp. 766-777). SIEMUS (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). Recuperado de:

<https://idus.us.es/handle/11441/40950>

-Ortiz, R. A. G. (2006). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Universidad & Empresa*, 5(11), 62-91.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217476004.pdf>

- Perles, G., & Santiago, M. (2000). Ética y liderazgo empresarial: una complementariedad necesaria. Papeles de ética, economía y dirección, 5, 1-14.

Recuperado de:

<http://ldvm.org/bancodetemas/Temas%20brutos%20nuevos/Desarrollo/Etica%20y%20liderazgo%20empresarial%20-%20%20Gines%20Santiago%20Marco.pdf>

- Piconero, G., en Marketing, P. B. E., en Formación, E., en Financiamiento, C., de Fomento, P., & de las Industrias Culturales, D. (2010). Liderazgo empresarial. Buenos Aires, 4-52. Recuperado de: <https://www.academia.edu/download/38536799/Liderazgo->

[Empresarial.pdf](https://www.academia.edu/download/38536799/Liderazgo-Empresarial.pdf)

- Pino, C. Y. A., Cordero, C. T. C., & de la Osa, M. P. (2006). Impacto del liderazgo en la cultura organizacional, desde la perspectiva de género: estudio preliminar. Folletos

Gerenciales, 10(12). Recuperado de:

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA174970533&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=17265851&p=IFME&sw=w>

-Tellaeché García, S. B. (2019). Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales. Recuperado de

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27321/tellaeché%20garcía%20silvia%20belen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Vivanco, J. C. M., & Marcelo, J. L. C. (2015). El liderazgo natural. Revista de Investigación Cuaderno Empresarial, 1(1). Recuperado de:  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_ce/article/view/855](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/855)
  
- Vigo, D. P., Martínez, D. B., Estrella, J. G., & Becerra, J. M. (2015). Liderazgo democrático o participativo. Revista de Investigación Cuaderno Empresarial, 1(1).  
Recuperado de: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_ce/article/view/854](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_ce/article/view/854)