

La mujer y el liderazgo como medio para acceder a cargos de dirección

Diplomado Alta Gerencia

Autor:

Daniela Moncada Avellaneda - 4600755

Tutor:

Mélida Castro Castaño

Universidad Militar Nueva Granada

Contaduría Pública

Bogotá, 2021

Introducción

Durante los últimos años las mujeres se han incorporado en diferentes profesiones, cargos, oficios o empleos, que anteriormente eran ocupados únicamente por hombres, sin embargo esta integración se ha dado de forma progresiva debido a que en gran parte del mundo se tiene establecido un orden cultural y social que está basado principalmente en el género. Puesto que existe una idea de machismo, que se considera como un aspecto definitivo al momento de realizar una segregación por todas las normas sociales que han sido establecidas anteriormente, ya que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), solo 19% de los puestos ejecutivos en el mundo registrados en 2019 fueron ocupados por mujeres..

En el último siglo se han dado cambios significativos en este tema, ya que las mujeres poco a poco han logrado generar habilidades o destrezas que les permiten tener acceso a la educación e ingresar al mercado laboral que cada día es más competitivo, ya que algunas empresas están favoreciendo la imagen de las mujeres. Sin embargo los hombres son los encargados de ocupar cargos directivos o de alta gerencia y las mujeres de subordinación o de menor responsabilidad, esto significa que no existe una igualdad entre los dos géneros.

La principal dificultad se da porque muchos empleadores o jefes no consideran que las mujeres tienen las mismas competencias que los hombres, debido a que se piensa que una mujer pone otros temas como prioridad antes que sus responsabilidades laborales, por lo tanto es aún más difícil para las mujeres obtener empleos de mayor responsabilidad donde puedan crecer profesionalmente. En esta parte es donde se logra identificar todos los obstáculos que tienen las mujeres en el tema académico-profesional, es por esto que se busca reconocer las barreras culturales o sociales que impiden que las mujeres accedan a cargos de dirección y así mismo desarrollen su liderazgo en pro de cada organización.

Por lo tanto, se darán a conocer las exigencias actuales del mercado laboral para los profesionales, la ausencia de modelos de liderazgo femenino, los factores importantes dentro del proceso de selección por parte de las empresas; además de ello tener en cuenta las actitudes, características, aptitudes, cualidades o atributos que cualquier mujer podrá implementar con el fin de acceder a cargos de dirección o de gerencia, ya que se considera que esta sería la base fundamental para tratar esta problemática.

En el entorno laboral se dan diferentes situaciones de inequidad que debe ser combatido, a través de la identificación de las características que requieren los líderes con el fin de brindar una oportunidad a todas aquellas mujeres que se encuentran capacitadas profesionalmente y que cuentan con la capacidad para ejercer cargos de dirección.

La participación de las mujeres siempre tiene menor relevancia en distintos entornos, no obstante se han dado diferentes transformaciones en la crianza de las mujeres que les brindan oportunidades para cambiar los sistemas preestablecidos y así mismo fomentar su liderazgo. Por lo tanto, se debe tener en cuenta que tanto hombres como mujeres poseen características distintivas y así mismo capacidades que les permitirían ocupar cargos de dirección.

Según Fisher “las capacidades innatas de la mujer se resumen en las siguientes: habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas, gestos, expresiones faciales y otros signos no verbales; sensibilidad emocional; empatía; excelente sentido del tacto, del olfato y del oído; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; una amplia visión contextual de las cosas; afición a hacer planes a largo plazo; talento para crear redes de contacto y para negociar; impulso maternal; preferencia por cooperar, llegar a consensos y liderar sirviéndose de equipos igualitarios” (Fisher, 2000)

Luego del desarrollo de estas capacidades, las mujeres han optado por ocupar un rol principal en la sociedad, específicamente en el entorno laboral, actuando de forma contundente en las decisiones que se toman en las organizaciones; todo esto se da a partir del nuevo modelo de liderazgo que debe ser implementado por las mujeres para lograr sus metas profesionales y personales, encontrando un equilibrio entre el entorno laboral y familiar.

En el nuevo modelo se tienen en cuenta dos conjuntos, el primero se refiere a todas aquellas capacidades digitales que se deben poseer debido a las actualizaciones en tecnología que se dan con tanta rapidez y el segundo se refiere a todas las habilidades mencionadas anteriormente; en la actualidad algunas tecnologías pueden realizar proceso de toma de decisiones sencillas incurriendo en menores costos, sin embargo muchos empresarios prefieren las capacidades que únicamente posee el ser humano, ya que las mismas le permitirán resolver

problemas de alta complejidad, por este motivo son tan importantes dado que serían una base fundamental para que cualquier empresa lograra obtener prestigio frente a otras compañías.

Un líder organizacional no solo debe encargarse de dar órdenes o de dirigir, por el contrario, debe contar con la capacidad para ser empático, dar cierto grado de libertad a sus subordinados y por encima de todo debe encontrar la forma de motivar a su equipo de trabajo, según diferentes investigaciones como el estudio reciente de Harvard Business Review, las mujeres que ocupan puestos directivos obtuvieron mejores evaluaciones que sus homólogos masculinos en una serie de competencias clave, como inspirar y motivar a otros, establecer relaciones, colaborar y trabajar en equipo, este estudio se realizó en 2012 y fue actualizado en 2019, sin embargo se obtuvieron resultados similares.

Según el estudio mencionado anteriormente, existe mayor posibilidad de que sean las mujeres quienes se encarguen de inspeccionar y escuchar las opiniones de todas las personas que componen el organigrama de las empresas, con el fin de identificar todas las contribuciones de los participantes que beneficien o faciliten el cumplimiento de objetivos por parte de la empresa, sin embargo es importante resaltar que es preferible que en los equipos de trabajo exista una paridad de género que permita generar ideas nuevas y así mismo mejorar los resultados financieros de las compañías.

Es por esto que las mujeres pueden llegar a ser grandes líderes, porque generalmente se interesan y así mismo confían en sus subordinados, promueven la comunicación y por último ofrecen oportunidades a quienes no encajan en el patrón tradicional.

Por la emergencia sanitaria que vive el mundo, todos estos aspectos mencionados anteriormente son de vital importancia, puesto que los directivos de las compañías deben ser más

empáticos con sus empleados, por los problemas económicos, familiares y de salud que se han presentado, debido a que permitiría tomar decisiones sobre las acciones que se deben realizar en la compañía, con el fin de que esta emergencia no afecte en gran proporción a las compañías.

Es importante dar a conocer algunos casos exitosos de liderazgo empresarial femenino, que permitirían motivar a otras mujeres a esforzarse por acceder a estos cargos directivos, debido a que solo existe un selecto grupo de mujeres que representan solamente el 7% de los altos cargos directivos del país, entre estas mujeres se destacan las siguientes:

Sylvia Escovar: se encarga de dirigir la empresa Terpel desde mayo de 2012, es uno de los principales ejemplos de liderazgo femenino, debido a que ella indica que la brecha de género, machismo y la inequidad, fueron factores que le hicieron aún más difícil acceder a este cargo (Pérez, 2020)

Luz María Correa: presidente de Construcciones, comento que “En el mundo laboral y desde mi rol como mujer líder de una compañía que trabaja en un sector principalmente masculino, he encontrado una oportunidad para inspirar a las demás mujeres. Muchas veces pensamos que lograr nuestros sueños y metas es difícil por los diferentes roles que tenemos dentro de la sociedad, pero yo he logrado liderar esta compañía durante más de 15 años y eso demuestra que sí se puede ser mujer, esposa, madre, hija, líder y encontrar equilibrio” (Pérez, 2020).

Cristina de la Vega: Directora ejecutiva de Alpina menciona que “En Alpina, tres de los siete integrantes del equipo directivo somos mujeres. Esto no es por una cuota de género, sino por las cualidades personales y profesionales de cada una de nosotras. Los cargos que hoy ocupamos son el resultado de nuestro trabajo, de nuestra dedicación y esfuerzo, del compromiso

de cada una de nosotras en el propósito de llevar nutrición a todos los rincones del país”, destacó (Pérez, 2020).

Marcela Mejía: Gerente general de Sidoc: “Hasta donde sé, soy la única mujer liderando una siderúrgica en Latinoamérica”, dijo. Sin embargo esto no ha sido un obstáculo, por el contrario, ha sido una motivación para también ser presidente del Comité Siderúrgico. “Empecé mi carrera en este sector, rodeada de hombres, pero mi gestión me ha permitido demostrar que la seriedad y los resultados no es un tema de género. Me he ganado el respeto y he logrado abrirles las puertas a otras mujeres” (Pérez, 2020).

Karen Brazdys: Gerente general de Brinsa: ella menciona que prefiere pensar que el nivel profesional, intelectual y humano es similar en hombres y mujeres, sin embargo precisó que “hay competencias propias del liderazgo femenino que pueden ponerle un tono distinto a las compañías, favoreciendo la colaboración entre los equipos, el consenso y la comunicación, lo cual no implica ser menos rigurosas. Las mujeres damos un mejor balance entre la visión global y los detalles con un valor añadido que es la intuición” (Pérez, 2020).

Liliana Gómez: CEO de Green SQA, esta empresa se encarga de efectuar pruebas de calidad a software, para identificar errores de funcionamiento, con el fin de ahorrar dinero. “Esta generación ha logrado transformar cada vez más el rol de la mujer y ha logrado mostrar que tenemos atributos muy propios de nuestro género que agregan y complementan el perfil directivo de cualquier organización”, dice con orgullo (Redacción de El País, 2020)

María Camila Urrea, gerente general de Motovalle: esta empresa comercializa marcas como Ford, Mazda y Massey Ferguson, ella menciona que tuvo acceso a este cargo directivo,

gracias a una transformación en la cultura organizacional de la empresa, que permitió cerrar algunas brechas de género (Redacción de El País, 2020).

Según la información anteriormente mencionada, es fundamental identificar cuáles son las dificultades a las que se enfrentan todas aquellas mujeres que buscan cerrar la brecha de género en el acceso a cargos de dirección, ya que en Colombia según diferentes investigaciones el porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección y juntas directivas está muy por debajo de los hombres, sin embargo a nivel Latinoamérica no ocupa el último lugar, dado que los últimos puestos son ocupados por Chile y México.

Básicamente esto se da porque en Latinoamérica todos los aspectos familiares recaen generalmente en las mujeres, esto genera diferentes creencias como el hecho de considerar que las mujeres no tienen el carácter para manejar las organizaciones, o que no saben separar el tema laboral del tema familiar, es por esto que en Colombia no existe igualdad en el entorno laboral, no obstante se logra identificar que el éxito de una organización tiene una relación directa con los cargos de dirección, los cuales deben ser ocupados por personas que posean habilidades como inteligencia emocional, pensamiento estratégico y capacidad de adaptarse. Es por esto que “La conciliación de la vida laboral y familiar es otro objetivo que se ha consolidado durante estos años habiendo evolucionado desde un enfoque meramente centrado en el ámbito del mundo laboral y, dentro de éste, de los permisos a un enfoque más vinculado a la igualdad efectiva de oportunidades ligado al concepto de corresponsabilidad y a la necesidad de una apuesta por una organización social que favorezca un reparto más equilibrado de los roles en las parejas” (Hernandez, 2015)

Se considera que la principal dificultad a la que se enfrentan las mujeres al momento de presentarse a una convocatoria de cargos de dirección es el hecho de ser madres, sin embargo esto

depende mucho de la cultura organizacional de cada empresa y también de aspectos pre establecidos por la sociedad, ya que tanto hombres como mujeres tienen la capacidad para asumir todo tipo de desafíos, puesto que el éxito de una organización no se basa en el género, por el contrario se enfoca en otro tipo de capacidades o habilidades que deben poseer los directivos.

Muchos indicadores reflejan la desigualdad laboral entre hombres y mujeres en Colombia, según el DANE, “hay más mujeres que hombres con la edad suficiente para trabajar, sin embargo su intervención en el entorno laboral es más bajo y por lo tanto el nivel de desempleo es más alto con un porcentaje de 12,6% para las mujeres y del 7,2% para los hombres. Otro indicador muestra que en promedio las mujeres ganan 26% menos que los hombres, a pesar de ocupar los mismos cargos. Y más datos tienen el informe Ranking Par, que el año pasado encuestó a 348 firmas a nivel nacional. Se encontró que solamente el 27,2% de las entidades contaban con una mujer como líder de la organización; y solo el 24,6% de los asientos en las juntas directivas eran ocupados por ellas” (Redacción de El País, 2020).

Es importante motivar a que en las nuevas generaciones se cree conciencia sobre el hecho de que tanto mujeres como hombres tienen el mismo derecho a realizar su carrera profesional y así mismo a acceder a cualquier nivel de dirección o subordinación dependiendo de las metas de cada persona, es por esto que en cualquier escenario se deben incentivar la participación de mujeres líderes con el fin de que se comience a ver como algo natural.

El liderazgo femenino se refiere a la intervención que realizan las mujeres dentro de una organización, donde se debe destacar un compromiso social más alto, se debe fomentar el trabajo cooperativo y donde se busca el cambio constante; es por esto que siempre se trata de establecer una igualdad de oportunidades, mejores condiciones y menor segregación en el entorno laboral, a pesar de esto para las personas de mayor edad es más difícil permitir el acceso a las mujeres a

este tipo de cargos y por el contrario las personas jóvenes son quienes más apoyan este tipo de liderazgo. Buscando impulsar el liderazgo femenino en el país y mitigar las consecuencias de la pandemia, el Gobierno Nacional, de la mano de la Vicepresidenta Marta Lucía Ramírez, entregó el Decreto 810 del 4 de junio de 2020, “por el cual se crea el patrimonio autónomo para el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres, con el fin de mitigar los efectos de la Emergencia Social, Económica y Ecológica” (Caja de Compensación Familiar de Antioquia, 2020). la

Por lo tanto se deben dar a conocer las características del liderazgo femenino que permiten a las mujeres marcar una diferencia; según el estudio realizado por Zenger Folkman, una compañía que se encarga de formar líderes, considera que las mujeres son más efectivas que los hombres en cargos que implican el liderazgo, de acuerdo con este estudio las mujeres superaron a los hombres en 17 de las 19 capacidades claves de liderazgo evaluadas entre las cuales se encuentran las siguientes: iniciativa, actúa con resiliencia, practica el autodesarrollo, orientación a resultados, muestra alta integridad y honestidad, desarrolla a otros, inspira y motiva a otros, liderazgo audaz, construye relaciones, campeones del cambio, establece metas ambiciosas, colaboración y trabajo en equipo, se conecta con el mundo exterior, se comunica poderosa y prolíficamente, analiza y resuelve problemas, velocidad de liderazgo, innova (Caja de Compensación Familiar de Antioquia, 2020).

Las dos características en las cuales fueron superadas las mujeres son la experiencia técnica o profesional y perspectiva estratégica, basado en esto se puede decir que principalmente son superadas por que no tienen las mismas oportunidades para desarrollarse como profesionales y por lo tanto tienen dificultad para obtener experiencia, ya sea para acceder a cargos de dirección o subordinación. Betina Rama, consultora especializada señala que “en general las

mujeres de la América Latina y el Caribe son expertas en manejo de crisis y en adaptarse a los cambios. Esto es una consecuencia positiva de las situaciones económicas y políticas que hemos vivido. Esta habilidad para manejar procesos de cambio y tolerar incertidumbres y ambigüedades es fundamental para el éxito de cualquier empresa” (Rama, 2015).

Otras características que son de vital importancia en el liderazgo femenino son las siguientes:

Orientación a las personas: Son sociables, expresivas y cercanas, lo que brinda mucho potencial a la hora de lograr compromisos, sea con los objetivos de la organización o en un proyecto en particular. (ConnectAmericas, 2016).

Tendencia a la cooperación: Esto hace que el trabajo en equipo sea más natural, ya que ellas son activas en la inclusión y conteniendo a las personas. También se preocupan porque los procesos sean ordenados y sanos. (ConnectAmericas, 2016).

Capacidad de actuar en muchas direcciones: Poseen la capacidad innata de pensar y actuar en muchas direcciones o temas al mismo tiempo. Esto les da una ventaja a la hora de tomar decisiones y enfrentar crisis. (ConnectAmericas, 2016).

Conducción horizontal: El liderazgo femenino es inclusivo, alienta la participación y comparte el poder y la información con aquellos a quienes conduce. Tiende a crear y fortalecer las identidades de grupo. (ConnectAmericas, 2016).

Predomino de lo emocional: En general se hallan capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas y generar altos niveles de empatía. (ConnectAmericas, 2016).

Mayor predisposición al cambio: Su estilo es innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo. (ConnectAmericas, 2016).

Todas las características o habilidades mencionadas anteriormente se deben considerar como necesarias en las empresas, grupos de trabajo o en cualquier sector de la sociedad ya que el liderazgo femenino no se debe considerar mejor ni peor que el masculino, solamente es un tipo de liderazgo diferente, sin embargo se debe generar una unión de habilidades entre mujeres y hombres con el fin de lograr el éxito en cualquier entorno, puesto que se puede lograr un equilibrio en el que los objetivos de la organización este orientados a las personas y así mismo fomentar apoyo entre los integrantes de las organizaciones.

Es por esto que se considera importante que en las empresas, se incentive a las mujeres para que accedan a cargos de dirección, siempre brindándoles oportunidades para desarrollar todas las capacidades o habilidades que les permitirán demostrar de lo que son capaces al momento de asumir responsabilidades, todo esto se puede lograr a través de la mejora en la cultura organización de cada compañía, siempre orientado esto hacia el cumplimiento de objetivos de la misma.

“Numerosos estudios evidencian que aquellas empresas que apuestan por el talento y el liderazgo femenino tienen una relación directa con su rentabilidad y la creación de valor”, explica Marta Campillo, analista de BStartup de Banco Sabadell, que cita a la Organización Internacional del Trabajo, según la cual, “el 60% de las compañías que promueven la igualdad internamente afirman haber aumentado sus beneficios en el último año” (La Vanguardia, 2020). Es importante tener en cuenta lo mencionado anteriormente debido a que entre los principales objetivos de las organizaciones esta la obtención del máximo beneficio, estabilidad y maximización de la rentabilidad, si esto se logra a través del liderazgo femenino según los

estudios, las organizaciones deben implementar diferentes metodologías que les permitan incluir a más mujeres que utilicen un tipo de liderazgo diferente, que facilite el cumplimiento de los objetivos principales de la organización.

Conclusiones

De acuerdo a lo señalado anteriormente, se concluye que en los diferentes entornos en los que participan las mujeres se debe promover su liderazgo, a través de la capacitación, del desarrollo de un plan personal para cada mujer acorde a sus metas, remuneración de acuerdo a las tareas realizadas, minimizar la brecha de género, fomentar el empoderamiento, entre otros aspectos que se deben tener en cuenta para que las mujeres puedan incrementar sus habilidades de liderazgo que le permitirán destacarse en el entorno familiar, escolar o universitario, y así mismo que le brinden diferentes oportunidades para sobresalir en el entorno laboral frente a los hombres, debido a que en el modelo de liderazgo masculino se destacan cualidades como el éxito, la fuerza o la inteligencia y por el contrario el liderazgo femenino se relaciona principalmente con aspectos que no tienen tanta relevancia como la tranquilidad, la debilidad y la emotividad. Es por esto que se considera que se deben realizar diferentes acciones que permitan una transformación social, en la cual se eliminen todas aquellas situaciones en las cuales, las mujeres se deben enfrentar a obstáculos para participar de forma más activa en el entorno económico, político y laboral.

Sin embargo, el papel más importante lo tienen las empresas, ya que son las encargadas de fomentar la igualdad, responsabilidad social, de establecer nuevos modelos de trabajo y normas que promuevan la equidad de género, ya que esto permitirá que las mujeres tengan mayores oportunidades para acceder a cargos de dirección, por tanto se considera que se debe impulsar el empoderamiento femenino en todos los entornos sociales, puesto que luego del ingreso de la mujer al mercado laboral, se han establecido dos objetivos principales, el primero enfocado al tema de desarrollar de forma exitosa su profesión y el segundo se relaciona con el papel que ocupan en el entorno familiar, específicamente con el hecho de ser madres, encontrando siempre

un equilibrio en los dos entornos, además esto genera un cambio en la distribución de responsabilidades que anteriormente solo recaían únicamente en la mujer.

El principal obstáculo para las mujeres al momento de acceder a estos empleos se basa primordialmente en la brecha de género, es por esto que se debe fomentar el desarrollo de la habilidad verbal; capacidad para interpretar posturas; sensibilidad emocional; empatía; paciencia; capacidad para pensar y hacer varias cosas simultáneamente; esto con el fin de que se den más oportunidades laborales y así mismo se estimulen las aspiraciones académicas y laborales en las mujeres, no obstante debe resaltarse que el papel de la mujer en el entorno laboral ha evolucionado durante la última década, puesto que las empresas poco a poco han contratado mujeres por las diferentes exigencias del mercado, en las cuales se busca un liderazgo que posea una nueva visión y que se enfoque hacia la eficacia organizacional, olvida el tema competitivo, dando mayor prioridad al bien común, a la igualdad de derechos y oportunidades que se deben destacar en cualquier sociedad democrática.

Por tanto, el factor más importante a tener en cuenta es la relación que existe entre el estilo de liderazgo y género, ya que la misma está condicionado por aspectos como el lugar de nacimiento, la edad, el estatus social, entre otros, que permite justificar el motivo por el cual las mujeres tiene un forma de liderar totalmente diferente al de un hombre, en el cual no se tiene en cuenta el género, si no otras condiciones que viven a lo largo de su vida, es por esto que las personas que ocupen cargos de dirección deben tener capacidad de adaptación, ya que nos encontramos en entornos cambiantes y dinámicos, en los cuales se debe priorizar las personas.

Bibliografía

- Belen, P. (07 de Junio de 2021). *El liderazgo femenino es clave: así son las innovadoras formas de trabajar y liderar de las mujeres*. Obtenido de RRHH Digital:
http://www.rrhhdigital.com/secciones/liderazgo/142315/El-liderazgo-femenino-es-clave-asi-son-las-innovadoras-formas-de-trabajar-y-liderar-de-las-mujeres?target=_self
- Caja de Compensación Familiar de Antioquia. (22 de Diciembre de 2020). *Desglosando el liderazgo femenino y su impacto en las empresas*. Obtenido de Caja de Compensación Familiar de Antioquia: <https://www.comfama.com/gerencia-social/capitalismo-consciente/encuesta-de-valores-liderazgo-femenino/>
- Clarín. (17 de Septiembre de 2014). *Mujeres en el poder El liderazgo femenino es el crecimiento del siglo XXI*. Obtenido de Ultimas noticias de Argentina y el Mundo Clarín :
https://www.clarin.com/trabajo/trabajo-liderazgo-femenino-mujeres-lideres-crecimiento_0_rJwTX5Kwmx.html
- ConnectAmericas. (01 de Septiembre de 2016). *6 características que definen el liderazgo femenino*. Obtenido de ConnectAmericas: <https://connectamericas.com/es/content/6-caracter%C3%ADsticas-que-definen-el-liderazgo-femenino-0>
- Contreras, F., Pedraza, J., & Mejia, X. (Enero-Junio de 2012). *La mujer y el liderazgo empresarial*. Obtenido de Diversitas: Perspectivas en Psicología, Universidad de Santo tomas: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67923973012.pdf>
- Delpueche, S. (03 de Marzo de 2021). *Liderazgo femenino, por qué lo necesitas y cómo fomentarlo en tu empresa en 2021*. Obtenido de Factorial Blog :
<https://factorialhr.es/blog/liderazgo-femenino-empresas/>

- Fisher, H. (2000). *El primer sexo: las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo*. Madrid: Grupo Santillana de Ediciones.
- Hernandez, A. (Noviembre de 2015). *Responsabilidad familiar ¿una cuestión de género?*
Obtenido de Revista de educación social : <https://eduso.net/res/revista/21/el-tema-colaboraciones/responsabilidad-familiar-una-cuestion-de-genero>
- La Vanguardia. (26 de 11 de 2020). *El liderazgo de las mujeres impulsa el éxito empresarial*.
Obtenido de La Vanguardia :
<https://www.lavanguardia.com/economia/20201126/49688764712/liderazgo-mujeres-impulsa-exito-empresarial-brl.html>
- Moncayo, B., & Zuluaga, D. (2015). *Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia*. Obtenido de Pensamiento & gestión, Universidad del Norte:
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64644480009.pdf>
- ONU MUJERES . (14 de Septiembre de 2020). *¿Por qué el liderazgo de las mujeres no figura en los titulares?* Obtenido de ONU Mujeres :
<https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/compilation-five-stories-of-womens-leadership>
- Pérez, V. (06 de Agosto de 2020). Siete ejemplos de liderazgo femenino en las compañías con los mayores ingresos. *La República*. Pulido, S. (2014). *Liderazgo y mujer*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4734038>
- Rama, B. (2015). *Liderazgo Femenino*. Autores Editores.
- Ramos, A. (2005). *Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir*. Valencia: Maite Simon.

Redacción de El País. (08 de Marzo de 2020). Cuatro ejemplos de liderazgo femenino en el sector empresarial del Valle. *El Pais.com.co*.