

LAS VIRTUDES FEMENINAS EN EL ROL DE LA ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL

Jhon Edwin Gaviria Amador¹, Yaneidis De Ávila Miranda²

RESUMEN

En el campo laboral sigue siendo dispar el nivel de participación del género femenino con respecto al masculino, situación que se acrecienta en los altos cargos administrativos, influenciado mayormente por aspectos culturales y tradicionales más que por las capacidades de la mujer, sin embargo, el género femenino está demostrando con buenos desempeños y resultados que sus virtudes de liderazgo en lugar de ser menos apreciadas, deben ser tenidas en cuenta como un factor revolucionario e innovador en las empresas. El objetivo de este artículo es investigar sobre las características del liderazgo empresarial de la mujer y su impacto en las organizaciones, el cual compila otros artículos de investigaciones realizadas bajo fuentes certeras y publicados en revistas reconocidas, por lo cual es un artículo de revisión, en el que se encuentra sin duda alguna que el liderazgo femenino se adapta a los nuevos modelos administrativos y es totalmente confiable para alcanzar el éxito en las organizaciones.

PALABRAS CLAVE

Genero, liderazgo, estereotipos, equidad, eficiencia

ABSTRACT

In the labor field, the participation of the female gender with respect to the male gender continues to be uneven, a situation that increases in high administrative positions, influenced mainly by cultural and traditional aspects rather than by the capabilities of women, however, the female gender is demonstrating with good performance and results that their leadership virtues, instead of being less valued, should be taken into account as a revolutionary and innovative factor in companies. The objective of this article is to investigate the characteristics of women's business leadership and its impact on organizations, which compiles other research articles carried out under accurate sources and published in recognized magazines, for which it is a review article, in the one who undoubtedly finds that female leadership adapts to the new administrative models and is totally reliable to achieve success in organizations.

KEYWORDS

Gender, leadership, stereotypes, equity, efficiency

INTRODUCCIÓN

Muchas profesiones, ejercicios, competencias y un sin número de actividades, tradicionalmente han sido consideradas como una ocupación de hombres, de lo cual la administración no ha sido la excepción, sin embargo, los resultados obtenidos y estudios realizados en las corporaciones lideradas por mujeres, han demostrado que los estereotipos femeninos se adaptan de una forma potencialmente

¹ Estudiante de Administración de Empresas jhone-gaviraa@unilibre.edu.co

² Estudiante de Administración de Empresas yaneydis-deavilam@unilibre.edu.co

asertiva a los nuevos modelos administrativos, con respuestas competentes para el logro de los objetivos económicos y empresariales.

A nivel mundial la organización de las naciones unidas (ONU) ha tratado desde 2015 hacer frente de una manera más concreta a la inequidad de género en situaciones como el campo laboral, lo cual podemos observar en el ODS (objetivo de desarrollo sostenible) N°5 de la denominada Agenda 2030 establecido en la asamblea general de las naciones unidas en 2015, el cual tiene como objetivo empoderar a las mujeres y niñas para reducir la desigualdad, ya que en tiempos anteriores la participación del género femenino en el campo laboral se ha concentrado en posiciones operativas, sin embargo, la sociedad necesita tener conciencia de que las habilidades que las mujeres poseen para administrar los hogares y las familias, influyen positivamente en su eficiencia y en el alcance de los objetivos al dirigir una empresa.

Este trabajo cuenta con 5 partes incluyendo esta introducción, en las siguientes partes primeramente se dará a conocer un poco sobre el estado actual y la posición de la sociedad a nivel mundial y en Colombia, con respecto al tema relacionado con la posición de la mujer en los altos cargos de liderazgo en las corporaciones empresariales, luego bajo informaciones veraz encontradas en la investigación se abordara los efectos o la importancia del género femenino en las empresas, para ser más preciso, de la posición de la mujer en los altos rangos administrativos, posteriormente trataremos diferentes puntos de vista que se analizan desde un enfoque de acontecimientos tradicionalista y cultural que estimulan a la mujer a crear sus propias empresas y por consiguiente se convierten automáticamente miembros de la cúpula directiva desde el punto más alto o muy cerca de él, proporcionándole gran experiencia en este campo, finalmente, se expone la combinación del estereotipo femenino con las insignias de un buen líder, explicando las principales características en que se basa o de otra manera visto son naturales del tipo de liderazgo femenino.

INEQUIDAD DE GÉNERO

A nivel mundial la participación de las mujeres en altos cargos directivos es demasiado pequeña, pese a que en los últimos tiempos ha aumentado; una muestra de esta situación es que, de las 500 compañías más grande del planeta, solo el 1% son dirigidas por mujeres, sin embargo, en varios países de Europa esta postura ha mejorado, ya que el 11% de los altos cargos administrativos han sido conquistado por mujeres, llegando solo el 4% a estar en la cúpula más alta de la organización.

En Latinoamérica, Colombia es uno de los países que a pesar de que tampoco hay una equidad significativa de género en las altas posiciones de dirigencia empresarial, su situación es mejor que en varios países de la región. La variante entre naciones se produce por varios motivos, como lo son: el tipo de actividad empresarial, nivel de desarrollo, características culturales y nivel de acceso a la educación entre otros.

El techo de cristal entre otras palabras es esa barrera invisible que impide o limita a las personas a seguir avanzando o escalando en su carrera hacia puestos jerárquicos de mayor nivel en las organizaciones, efecto el cual en países como Colombia es mayormente notorio en las mujeres.

Cuando las mujeres deciden vencer esa barrera llamada techo de cristal e incursionar en cargos de alto nivel jerárquico o gerencial, es sorprendente los resultados que se logran en las empresas, demostrando que el género no es un factor relevante para la obtención de resultados positivos en las organizaciones. Gómez, L. J. C., & Camargo, J. M. P (2019) proponen, que se debe tener como ejemplo a las mujeres que han logrado superar esta barrera que se ha planteado ya sea por situaciones culturales, sociales y familiares, demostrando que cuando se desea salir de la zona de confort se puede lograr hacer cambios a nivel mundial

En cuanto a las condiciones salariales, en la gran mayoría de los países del planeta la tendencia

dominante es que los hombres obtienen mayores ingresos que las mujeres, ocupando los mismos cargos, con niveles de estudios similares y contando con las mismas destrezas, factores que, aunque muy importantes, tampoco logran la influencia necesaria para lograr exponencialmente la promoción del género en los niveles jerárquicos de las organizaciones. Gómez, L. J. C., & Camargo, J. M. P. (2019) expresan que, en Colombia la inequidad salarial también se remarca mucho entre los géneros, ya que en muchos casos las mujeres ocupan los mismos cargos que los hombres, pero son retribuidas económicamente menor; aunque en el país cafetero en 2011 se creó la ley 1496 como garantía salarial igualitaria para mujeres y hombres que tengan iguales cargos y responsabilidades.

por otra parte, en la actualidad podemos observar que el mundo se encuentra en una evolución constante, por lo que de ello se generan múltiples situaciones nuevas que exigen nuevas suficiencias de las personas y las organizaciones, por lo tanto las competencias y el desempeño de los líderes debe ser juzgado bajo la medición de sus capacidades de respuesta y creación de estrategias, que ayuden a pesar de los distintas situaciones a mantener una eficiencia de sus grupos de trabajo, en lo cual el factor “sexo” (género) no debe ser relevante para la obtención de cargos, si no lo dicho anteriormente (la capacidad de adaptación y creación de estrategias en pro de la eficiencia ante cualquier situación) E. P., & Fons, V. S. (2006) dicen: La necesidad de las organizaciones hoy en día es tener líderes con una alta adaptación al mundo cambiante y con capacidad de aceptar los riesgos, por lo tanto, su eficiencia debe ser juzgada por su adecuación situacional y no por su género.

Ahora bien, es de reconocer que frente a este tema en la actualidad se ha logrado un significativo avance, gracias a la lucha de las mujeres de diferentes clases sociales y económicas, más que todo a mediados del siglo pasado; tanto así que, de cara al futuro no muy lejano se tiene una gran perspectiva en que las mujeres asciendan a los puntos más altos de las corporaciones (Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. 2012).

la evolución de las sociedades ha conllevado a una aceptación mayor de los estereotipos de género en gran parte de las actividades que anteriormente no eran aceptada, lo cual impulsa a las mujeres en busca de oportunidades en el desempeño de liderazgo en las compañías.

Un aliciente es que últimamente en todo el mundo la manifestación de mujeres en el campo laboral ha tenido una curva ascendente muy notoria, impulsada la misma gracias a los desarrollos de transformación social, cultural y demográfico en base al papel de las mujeres; en Colombia por ejemplo, gracias a la ley 581 del 2000 que dispone que por lo menos el 30% de cargos públicos decisorios deben estar ocupados por mujeres, además, el compromiso de muchas empresas, ha ayudado a seguir este rumbo positivo, aumentando la participación laboral de las mujeres a un total de 40% de la población trabajadora.

LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS

El estereotipo femenino más que ser visto como negativo para la eficiencia y crecimiento de las empresas, debe ser tenido en cuenta como un factor audaz para el logro de los objetivos, solo cuando el sistema laboral y la sociedad rompan esa barrera psicológica y cultural que inconscientemente suscita un rechazo al liderazgo femenino, se podrá demostrar que la eficiencia en las organizaciones no son dependientes del género, es decir, no solo se puede dar si los líderes son hombres, por eso, Gómez, L. L. B., Beas, J. F. H., Rodríguez, F. F. B., & Bravo, O. A. C. (2019) proponen que, se debe hacer un esfuerzo activo por parte de personas en posiciones de poder, ya sean hombres o mujeres, para implementar políticas inclusivas, de manera que encontremos cada vez más ejemplos de mujeres en posiciones de liderazgo, y así, podamos revertir años de una carga cultural heredada de aversión hacia la mujer como líder.

Con el propósito de eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones es necesario una administración innovadora, por consiguiente, en las juntas directivas empresariales se hace necesario la presencia de mujeres líderes, ya que está

comprobado que cuando hay más de una mujer en estos grupos, hay muchas más probabilidades que sus ideas sean escuchadas y por subsiguiente los cambios en las empresas se puedan observar de manera sustancial, Reyes-Bastidas, C., & Briano-Turrent, G. D. C. (2018) afirma que, Contar con tres o más mujeres puede crear una masa crítica donde las mujeres ya no sean vistas como extrañas y puedan influir en el contenido, proceso y desempeño de las organizaciones.

Por último, en pro de que el sistema laboral por sí solo de manera natural pueda ser incluyente a los dos géneros sexuales de manera equitativa, con las únicas condiciones o criterios a juzgar basado en las habilidades y competencia de las personas para los cargos, se debe tener en cuenta que las mujeres en posiciones de líderes pueden influir en que esta disposición se acentúe, ya que pueden influir en la realización de normas organizacionales con una mirada más afable hacia el género femenino y al desarrollo familiar en general.

ESTÍMULOS DE EMPRENDIMIENTO

Actualmente en varias disciplinas científicas y culturales, se investiga de forma crítica la manifestación elevada que está teniendo el emprendimiento de las mujeres en las últimas décadas, ya que esto afecta positivamente los factores económicos, sociales y culturales, en desarrollo e innovación; debido a esto, las mujeres han ganado el empoderamiento y valoración positiva de sí misma para apuntar y esforzarse para la obtención de cargos directivos con altas responsabilidades y a su vez transmite este efecto a la sociedad en general, promoviendo modelos administrativos novedosos y sorprendentes, pero eficientes.

Ahora bien, una situación que se ha visto marcada a lo largo de los tiempos en que la mujer comenzó a sumergirse en el mundo laboral, es que a pesar de sus ocupaciones en el trabajo, sus funciones familiares y del hogar siguen siendo mayor que la de los hombres, en efecto, una de las estrategias que el género femenino ha optado en realizar para poder cumplir con sus funcio-

nes familiares y a su vez poder tener una vida laboral que fortalezca sus competencias, ha sido la de emprender; crear empresas donde ellas como líderes pueden tener horarios flexibles que se adapten a sus necesidades familiares, sin embargo, esta no es la única razón por la que las mujeres deciden emprender, ya que algunas lo hacen por convicción personal y otras por la dificultad de conseguir cargos con igualdad de condiciones y salarios, de todas formas, para las mujeres es muy importante conseguir puestos de trabajo donde puedan lograr un equilibrio entre su vida laboral y personal. Avellán Herrera, N. A., & Avellán Herrera, B. V. (2018) afirman que, en lo referente a las formas y estilos de la gestión directiva, las mujeres poseen habilidades para gestionar el hogar y la familia, esto no les impide ser eficientes y llevar al éxito a la empresa que dirigen

A propósito del equilibrio laboral y familiar, en las mujeres esta situación se manifiesta en su punto más crítico, en la forma de que, ante situaciones en los hogares muy adversas, la mujer por lo general es la que opta en renunciar a su vida laboral para hacerse cargo del mismo. Ante lo anterior no se quiere decir que los emprendimientos de las mujeres se den como una opción obligada, no, también hay muchos casos en que las mujeres con ideales y planificación constituida con tiempo, logran construir su empresa con bases sólidas que la hacen robustas ante las adversidades, Alegría Montes, L. (2014) expresa que Inger Berggren (2012), presidenta del Banco Mundial de la Mujer dice: “La clave es que las mujeres crean empresas que pueden controlar. Se esfuerzan más en consolidarlas. Son más modestas que los hombres, nunca piden más de lo que necesitan. Son menos ambiciosas y gracias a ello han aguantado mejor la crisis.”

Desde otro punto de vista o bien hay que tener en cuenta, que actualmente el ingreso a las escuelas, corporaciones y entidades de educación superior en muchos países como Colombia es igual tanto para las mujeres como para los hombres, en cambio, después de egresar de las universidades, ¿Cómo se encuentra esta situación coyuntural en la mujer? pues claramente es

distinto, esto hace que muchas de ellas con una buena formación, pero con pocas oportunidades, escogen darse ellas mismas la oportunidad y dársela a otras mujeres mediante la creación de sus propias empresas.

Ahora bien, esta revolución administrativa se debe a las cualidades o estereotipos femeninos heredados de su papel anterior en la sociedad, si tenemos en cuenta todas las habilidades, pericia, ingenio, destreza, tacto, diplomacia y otras características obtenidas en su rol de administradora en el hogar y que bien han sabido trasladar en su desempeño en las organizaciones, por lo que observan e interpretan las situaciones desde otro punto de vista diferenciador del masculino, pero sin dejar a un lado la firmeza, produciendo resultados de estrategias acertadas al igual que eficientes. Rodríguez Díaz, R., Rebollo Catalán, M. Á., & Jiménez Cortés, R. (2016) aseguran que, Rapoport & Bailyn, (1996) dicen, este clima propicia un despliegue de capacidades y disposiciones procedentes del ámbito doméstico: colaborar, compartir, empatizar, etc., que nutren la gestión directiva como empresarias.

finalmente, Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012) afirma que, aun cuando las mujeres han incrementado su emprendimiento y creado nuevas empresas, el mayor porcentaje de estas iniciativas esta de parte de los hombres.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO FEMENINO

En busca de la eficiencia, el liderazgo femenino opta principalmente por el trabajo en equipo, conformando su estructura en base al compromiso de trabajo en conjunto influenciado por una relación más contigua o unida entre los colaboradores, logrando que los mismos a su vez adquieran un compromiso con su líder y el fomento de la búsqueda de los buenos resultados.

Siendo más preciso, los principales valores que propician un compromiso del equipo bajo el liderazgo femenino, se pueden denotar en factores flexibles y de negociación, con inclusión de conceptos bidireccionales, contemplándose

desde una perspectiva colaborativa, empática y con muy buena comunicación, logrando que los equipos actúen de una forma eficiente, sintiendo un trato menos robusto, pero igual de exigente al compararlo con el liderazgo masculino. Horta Baron, J. A (2022) menciono en su artículo “Liderazgo Empresarial en Mujeres” que Jiménez de Santiago, M. (2020) observo que el liderazgo en mujeres se asocian la imagen del líder con el ejemplo, la influencia y la motivación, además se asocia a una integralidad en cuanto a valores, la escucha activa y la capacidad de comunicación asertiva. Horta Baron, J. A (2022) afirma que las mujeres, 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.

Arteaga, A., & Ramón, S. (2009) está de acuerdo con el planteamiento de Cortese (2005), quien expresa lo siguiente en otras palabras, queriendo comparar un poco entre los estilos de liderazgo marcado por los hombres vs al de las mujeres, identificamos que la mujer se inclina por un liderazgo que haga del escenario laboral más agradable, donde las decisiones sean un poco más consensuadas, tratando de estimular ambientes laborales más relacionales y menos transaccionales, mientras que el hombre se inclina un poco más por el ímpetu y el autoritarismo en ocasiones muy exigentes, en cambio por lo general el estilo femenino es más motivador, Arteaga, A., & Ramón, S. (2009) mencionan que algunas de las características anteriormente mencionadas del liderazgo de la mujer, también fueron encontrada en los estudios de García y López (2006).

Agregando a lo anterior, Arteaga, A., & Ramón, S. (2009) manifiestan que Candela, et al (2002) explican que, las mujeres son emocionalmente

más expresivas en comparación con los varones, debido quizás a una socialización más en contacto con los sentimientos, por lo cual ellas reconocen mejor las emociones en los demás.

En suma, Arteaga, A., & Ramón, S. (2009) consideran que por su naturaleza misma, el liderazgo femenino se adapta mejor a un liderazgo resonante según los estudios de Goleman (2000), aunque no se quiere decir que el liderazgo masculino no pueda ser resonante, pero, las mujeres compatibilizan más con este tipo de liderazgo, ya que tienen mayores características espontáneas de automotivación, empatía con los demás integrantes del equipo, además que ser sensible a las emociones es tarea esencial de un líder resonante, lo que es una característica bastante desarrollada en las mujeres, ya que son sensibles con sus emociones y cuentan con capacidad de interpretación de las emociones ajenas, lo que la puede ayudar a encauzar esos sentimientos en una dirección positiva, sumando a ello la empatía y la transmisión de seguridad y bienestar que las mujeres transmiten en el ambiente laboral y que son dignos de un liderazgo resonante.

REFERENTES TEÓRICOS

Cañeque, M. (2017). *Nuevo Liderazgo, El*. Ediciones Granica. Escribió un libro llamado “El Nuevo Liderazgo” donde se desarrolla el tema de liderar con la mente femenina.

Batista, J., & Gil, M. C. B. (2009). Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos. REDHECS, 7(4), 45-65. Escribieron un artículo donde relacionan virtudes de la mujer como líderes basado en cargos públicos.

Havard, A. (2010). Liderazgo virtuoso: las virtudes clásicas, base de la excelencia personal. Palabra. En su libro expresa como idea principal que el liderazgo no es reservado para unos pocos, por lo contrario, es inclusivo basado en los méritos y virtudes de cualquier persona.

METODOLOGÍA

Este artículo se hizo mediante la revisión de textos que incluye otros artículos relacionados con la temática, capítulos de libros, investigaciones, ponencias y libros y revistas; por lo que es de carácter hermenéutico y enmarcado en la epistemología de las ciencias sociales, específicamente desde la administración de empresas, se hizo mediante la selección de más de 30 textos y se seleccionaron 15 de la base de datos Google scholar.

CONCLUSIÓN

En el marco de esta revisión confirmamos bajo argumentos investigativos que la desigualdad de género en altos cargos administrativos de las empresas, es un fenómeno mundial donde la mujer es porcentualmente la menos participativa, además de estar por debajo en cuanto a la remuneración de su trabajo, pero a su vez también logramos observar el esfuerzo de varios sectores, organizaciones y principalmente de la mujer por tratar de reducir esa drástica diferencia.

De acuerdo al análisis realizado, encontramos que el estereotipo de la mujer no reúne ninguna condición que sea contraproducente en la práctica de un buen liderazgo, lo cual muestra que la gran influencia o factor determinante para que el género masculino se priorice en altos cargos administrativos, siguen siendo de consideraciones tradicionalista y culturales, limitando a las mujeres obtener lugares que sean acorde a sus competencias y niveles de formación.

Ahora bien, en cuanto al desempeño de las mujeres en cargos directivos, mediante este estudio llegamos a las conclusiones de que, primeramente hay que reconocer la importancia de la participación del género femenino en altos cargos administrativos de las empresas o juntas directivas, ya que los aportes diferenciadores que realizan y su influencia contribuyen significativamente en la búsqueda de los resultados, de una forma más humana e incentivando un compromiso y motivación muy importante en los equipos de trabajo, segundo, que sus virtu-

des de liderazgo se adaptan de una forma muy conveniente a los nuevos modelos de liderazgo.

Este artículo no tiene como fin ser una carta de defensa del derecho de la mujer ni mucho menos anteponer al género femenino sobre el masculino en cuanto al liderazgo empresarial se refiere, sin embargo, hay que reconocer que independientemente del género, en todos los niveles jerárquicos de las organizaciones hay líderes o personas influenciadoras, es por ello que de cara a un futuro con mayor equidad, se propone que las promociones o ascensos cargos directivos se realicen basados en las características de adaptación al cambio y en las capacidades de interpretación ante cualquier tipo de situación y no que sean basados por el tipo de género.

Dicho lo anterior, de otra forma el buen líder ha de ser medido por las destrezas, propiedad y carácter para alcanzar los objetivos de una empresa a pesar de las distintas situaciones y no por su género.

BIBLIOGRAFÍA

- Alegría Montes, L. (2014). El liderazgo de la mujer en el entorno empresarial.
- Arteaga, A., & Ramón, S. (2009). Liderazgo Resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295.
- Avellán Herrera, N. A., & Avellán Herrera, B. V. (2018). Las mujeres en el ámbito laboral y su empoderamiento en el liderazgo empresarial. *Res non verba (Guayaquil)*, 8(2), 177-192.
- Español, E. P., & Fons, V. S. (2006). El liderazgo empresarial femenino: reflexiones y paradojas. *Trabajo*, 17.
- Gómez, L. J. C., & Camargo, J. M. P. EL LIDERAZGO EMPRESARIAL FEMENINO ENFOCADO EN EL TECHO DE CRISTAL.
- Gómez, L. L. B., Beas, J. F. H., Rodríguez, F. F. B., & Bravo, O. A. C. (2019). Impacto del liderazgo de la mujer en la empresa familiar. *Educatconciencia*, 22(23), 25-39.
- Horta Baron, J. A. Liderazgo empresarial en mujeres.
- Jiménez de Santiago, M. (2020). Las mujeres y los Millennials en una economía global: claves para un nuevo liderazgo empresarial.
- Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Reyes-Bastidas, C., & Briano-Turrent, G. D. C. (2018). Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidad empresarial: evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 385-398.
- Rodríguez Díaz, R., Rebollo Catalán, M. Á., & Jiménez Cortés, R. (2016). Gestión y liderazgo empresarial con perspectiva de género: voces y experiencias. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 329-350.