



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

LIDERAZGO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU INFLUENCIA GERENCIAL

Araque Martínez, Militza Alejandra

Doctora en Ciencias Gerenciales (militzalejandra9@gmail.com)

Resumen

El objetivo principal de esta investigación, consiste en analizar el liderazgo desde la perspectiva del género y su influencia gerencial. Con relación a la importancia del estudio, es pertinente señalar que los estilos de liderazgo existentes en el género femenino desde la perspectiva gerencial, tanto en el ámbito público como el privado, en la actualidad podemos observar que prevalecen el liderazgo participativo o democrático, busca determinar la influencia positiva o negativa de este aspecto en el rendimiento laboral del talento humano. En cuanto a la metodología empleada es una investigación cualitativa y para ello, se discurrió el desarrollo de un estudio desde un diseño de investigación tipo documental bibliográfica y análisis interpretativo, consintiendo como instrumentos producto de los análisis y reflexiones finales que deja ver que los postulados teóricos referenciales son de vital importancia, porque permiten sustentar a través de los distintos constructos teóricos presentado la comprensión del tema investigado y surge la inquietud de la investigadora por adentrarse en un gran compendio de proposiciones argumentativas que buscan establecer los aportes que sustentan el presente ensayo. Esta visión pesquisa concebir una perspectiva teórica para la alta gerencia en pro del desempeño de un equipo de trabajo eficiente y eficaz sin discriminación alguna, donde el objeto principal es posesionarse de conocimientos para alcanzar una calidad de vida laboral que coadyuve a tener un alto desempeño del talento humano de manera integrada que responda a las exigencias de los tiempos modernos, bajo toda un liderazgo con una visión compartida de manera equitativa.

Palabras clave: Liderazgo gerencial, perspectiva de género, rendimiento laboral, gerencia.





LEADERSHIP FROM THE GENDER PERSPECTIVE AND ITS MANAGEMENT INFLUENCE

Abstract

The main objective of this research is to analyze leadership from the perspective of gender and its managerial influence. In relation to the importance of the study, it is pertinent to point out that the existing leadership styles in the female gender from the managerial perspective, both in the public and private spheres, currently we can observe that participatory or democratic leadership prevails, it seeks to determine the positive or negative influence of this aspect on the work performance of human talent. Regarding the methodology used, it is a qualitative research and for this, the development of a study was carried out from a bibliographic documentary type research design and interpretive analysis, allowing as instruments the product of the analyzes and final reflections that show that the theoretical postulates Referential references are of vital importance, because they allow us to support, through the different theoretical constructs presented, the understanding of the topic investigated and the researcher's concern arises to delve into a large compendium of argumentative propositions that seek to establish the contributions that support this essay. This research vision aims to conceive a theoretical perspective for senior management in favor of the performance of an efficient and effective work team without any discrimination, where the main objective is to possess knowledge to achieve a quality of work life that contributes to high team performance. human talent in an integrated manner that responds to the demands of modern times, under leadership with an equally shared vision.

Keywords: Managerial leadership, gender perspective, job performance, management.

Introducción

En los actuales momentos, el liderazgo gerencial juega un papel protagónico de cambio social, de autoridad, de actor-autor o creador de los cambios y las transformaciones. De ese conjunto de atributos cabe destacar habilidades para: pensar, crear, diseñar, resolver, interactuar, manejar, usar, producir y comunicar información; trabajar, estudiar, construir visiones en equipo. Por tal motivo el liderazgo es la habilidad para influir en un grupo donde se logra la formulación de objetivos, metas y los diferentes medios para alcanzar las mismas. Al respecto, Terry y Franklin (2000:6), definen al liderazgo como “la relación en la cual una persona (el líder), influye en otras para trabajar voluntariamente en tareas relacionadas para alcanzar los objetivos deseados por el líder o el grupo”.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





En concordancia con lo antes mencionado, en una organización, no debe faltar la presencia de un jefe que sepa escuchar las ideas con opiniones que proporcionan los empleados, donde la coherencia entre el ser, el decir y el hacer sean los pilares de dirección de un trabajo en equipo, que la confianza sea el reflejo en cada uno de ellos alcanzando ese equilibrio entre asumir riesgo y ser prudente logre construir esos sentidos y un destino organizacional común, sin obviar el respecto por su trabajo, logrando con esto la existencia de una relación laboral agradable.

En otras palabras, se requiere que el gerente maneje aspectos entre los cuales, se pueden mencionar los siguientes: planificación, evaluación, control, conflicto, cambio, comunicación, organización, motivación, dirección, coordinación, liderazgo, innovación y decisiones sin dejar a un lado la igualdad del género; lo cual lo ubica dentro de una innegable dimensión gerencial. Lo expresado anteriormente, permite deducir que toda organización para poder lograr sus objetivos y fines debe contar con el apoyo del equipo de trabajo.

La definición de género, debe considerarse desde la incorporación de las mujeres al ámbito laboral. De allí, se puede estudiar el género como una apertura dentro de la organización que afecta su accionar y cultura, con los posibles conflictos de valores derivados de este hecho, lo cual influye sobre diversos factores en la organización enmarcado en el liderazgo gerencial desde la perspectiva de género, entre los que se pueden mencionar: el trabajo en equipo, toma de decisiones, relaciones, comunicación, confianza, motivación, eficacia de liderazgo, tomas de decisiones, rendimiento, actitudes, dinámicas de grupo, comunicación poder y conflicto, valores compartidos entre otros determinantes que son de vital importancia en las ciencias del comportamiento que buscan alcanzar la interrelación de las partes involucradas.

En este orden de ideas, cabe señalar que una de las consecuencias que ha tenido la incorporación de las mujeres al empleo ha sido la llamada conciliación de la vida laboral que día a día vemos como este género se apodera de este campo





competitivo, quebrantando en su totalidad ese paradigma que las tenían recluidas en esa esfera dedicándose por completo al hogar y al cuidado de todos los miembros que lo integran. De aquí surge el concepto de corresponsabilidad o reparto de responsabilidades que debe ir directamente vinculado y asociado a la conciliación de las partes, ya que ésta no se entiende sin la participación de todas las personas que componen la unidad familiar, incluidos naturalmente los hombres.

En tal sentido, el rol del liderazgo gerencial está estrechamente vinculado a los procesos formales que se desarrollan en la organización, son formulados y planificados, pero las acciones que a ello conlleva sobre aspectos no planificados como las actitudes de los actores institucionales. Para ello, el liderazgo gerencial en una institución ha de ser enmarcada en un proceso de cambio, transformación institucional y/o organizacional, pensando en este proceso como una necesidad que genera análisis y reflexión de las propuestas, que son orientadas hacia la marcha institucional para adaptarse a las necesidades sociales de su entorno, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene enmarcando unidades de análisis de manera individual, grupal y sistema organizacional.

En este orden de ideas, es importante señalar que las mujeres en el campo gerencial enfrentan un conjunto de cualidades, habilidades y retos de manera distinta al liderazgo ejercido por hombres; razón por la cual se plantea la actual investigación, la cual trata justamente sobre este conjunto de habilidades personales, profesionales y de liderazgo y de cómo estas características se presentan de forma estratégica en la gestión pública, al plantearlas como factores derivados de la capacidad gerencial para afrontar retos y exigencias del entorno, donde los factores psicológicos, sociológico, psicología social, antropológico y ciencias políticas intervienen en el comportamiento organizacional. Es por ello, que ha surgido la intención de la investigadora por realizar un estudio dirigido a realizar un análisis del liderazgo gerencial desde la perspectiva del género y su influencia gerencial.





Por otro lado, cabe señalar que los discernimientos de género en la gerencia surgen como parte de un proceso de aportes que se han dado paulatinamente desde diferentes prácticas y posturas conceptuales, en un contexto particular dominado por la tradición teórica del pensamiento administrativista, en el cual las tendencias de estas escuelas dominantes no se vinculan, al menos claramente, con el interés por las diferencias de género, tal como lo demuestran, aun cuando sea muy sintéticamente, los rasgos de ese marco teórico y las características del momento histórico, Kirkwood (2012:44), señala

El concepto de transversalización del enfoque de género se ha puesto en boga en el campo de las políticas públicas de igualdad entre los sexos. Adoptado por las Naciones Unidas (ONU) y por la Unión Europea como norma y como metodología para superar las desigualdades entre mujeres y hombres, está presente en el léxico de prácticamente todos los organismos internacionales para el desarrollo y los derechos humanos.

Así mismo, destaca que en la actualidad son muchos los autores que han construido epistemes conceptuales en torno a las organizaciones, la administración, la gerencia, y cuantiosas son las propuestas para su clasificación, tomando en cuenta los sistemas conceptuales que se han empleado en el enfoque de género ausentes. En tal sentido, las innovaciones de la gerencia en las últimas décadas del siglo XXI, provocaron la manifestación de variadas tendencias y desarrollos de la teoría y la práctica gerencial. Es importante destacar, que la historia humana desde sus inicios está marcada extremadamente por la sociedad.

Por su parte, Gherardi (2012:73), sostiene que la “Teoría organizacional ha sido particularmente refractaria a la incorporación de esta perspectiva y los desarrollos en este campo teórico han sido más tardíos que en otros, como la historia, la literatura, psicología, de hecho profesiones más feminizadas”. De la cita, se deriva el hecho que se cuenta con mayoría de profesionales mujeres en dichos campos. Esto seguramente explicaría la mayor apertura en dichos campos a esta problemática. Esta postura da paso para hablar de un nuevo modelo de liderazgo femenino, ya que las mujeres poseen un estilo propio de desempeñar el rol gerencial mediante el





ejercicio profesional y laboral, enmarcando algunas características como: empatía, visión para actual, sentir, pasión por lo que hace, buena comunicación, auto confianza, actitud positiva y propósito compartido, así como su influencia cultural y personal en las organizaciones.

Al respecto, Kaufmann (2011:183), considera que “en la actualidad, las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino por expresarlos, en su cotidianeidad laboral”. Es por ello, que se puede referir que estilo de liderazgo femenino, se caracteriza por ser abierto y no competitivo, así mismo, se considera innovador, flexible y comunicativo, permitiendo llevar a cabo la acción desde el punto de vista laboral como familiar, lo que a su vez posibilita el cumplimiento de sus compromisos laborales y personales, destacando esa responsabilidad, influencia, relaciones interpersonales sin obviar que es una potencializadora de emociones con capacidad de delegar.

En consecuencia con lo antes referido, Querales (2012:88), al referirse sobre el particular señala lo siguiente: “Se desprende que en algunos países latinoamericanos y en especial Venezuela, ha estado orientado a una cultura inclusiva donde las mujeres han venido ocupando un espacio importante en el ejercicio del poder”. De allí, que se puede inferir que cuando los cargos de alta relevancia son ejercidos por mujeres, se debe aislar su yo emocional de los hombres, donde el saber comunicar, la capacidad de decisión, la integridad y la honradez debe ser determinada en su liderazgo, formación e influencia.

Ahora bien, al llegar al punto del plano organizacional, se puede decir que no se escapa de esta realidad, de allí la importancia de realizar el estudio por cuanto pretende realizar un análisis del impacto del liderazgo gerencial desde la perspectiva de género y conocer si influye de manera positiva o negativa en el rendimiento del talento humano sin discriminación alguna. Por consiguiente, se estudió el liderazgo desde la perspectiva del género y su influencia gerencial, donde se ha podido visualizar que existen debilidades gerenciales, amenazas,





descontento, desequilibrio, limitantes del género en la gerencia, ocasionando un inestabilidad organizacional, ya que se ha detectado todas estas irregularidades en dicha institución influyendo de manera negativa en el rendimiento del talento humano.

De allí, que esta situación viene dada a través de los siguientes causas: es preciso puntualizar que en tanto el género es una categoría relacional y parte de las diferencias de las necesidades de los hombres y de las mujeres, buscando la equidad entre ambos sexos, haciéndose cargo de las relaciones de subordinación de las mujeres, donde se busque equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras en las distintas esferas, donde se reconozcan las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales, donde las habilidades emocionales deben incidir en el mejoramiento personal y profesional.

Aunado a ello, es necesario establecer que en el ámbito laboral no existe una planificación estratégica enfocada en el género, es por ello, que se concibe como una herramienta de gestión que señala la ruta de navegación que conduce a la equidad de género en esta área, la que se expresa en los cuatro ejes asociados al trabajo decente, a saber: promoción de los derechos en el trabajo, impulso a las oportunidades de empleo, mejoramiento de la protección social y fortalecimiento del diálogo social, donde la direccionalidad de un líder que busca esa igualdad del genero debe conducir a su equipo hacia los objetivos y metas propuestas.

Es por ello, que se amerita realizar un análisis del liderazgo gerencial desde la perspectiva de género, para lograr una armonía laboral, por ende conocer su influencia en el rendimiento laboral del talento humano. De continuar con la problemática, se tiene como consecuencia un bajo rendimiento laboral en el talento humano, por cuanto no existe un líder enmarcado con una planificación, coordinación, control y evaluación de resultados efectivos donde las estrategias enmarquen un enfoque de género, donde se reconozca la igualdad, se planteen actividades y acciones que permitan satisfacer las necesidades teóricas y prácticas, pero también las necesidades estratégicas de las mujeres con objetivos bien definidos. Por tal motivo, es necesario que se distingan las diferencias específicas

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





entre las mujeres provenientes de sus características socioeconómicas, demográficas, culturales, raciales, entre otros, por consiguiente, se formula el siguiente propósito para este ensayo es analizar el liderazgo desde la perspectiva del género y su influencia gerencial.

Materiales y métodos

En cuanto a la metodología empleada para el desarrollo del presente ensayo, se enmarcó a través de una investigación cualitativa, según el propósito propuesto en este estudio que busca analizar el liderazgo desde la perspectiva del género y su influencia gerencial, se realizó un análisis crítico sobre los referentes teóricos seleccionados por la investigadora. El diseño de este artículo desglosa algunos determinantes en el liderazgo desde la perspectiva del género y su influencia gerencial, donde se aborda desde el método de investigación documental, de carácter descriptivo, enmarcado en el diseño documental-bibliográfico, partiendo de un instrumentos de recolección, clasificación y análisis de la información originario de la literatura disponible, resaltando posturas teóricas de algunos autores, investigadores en el marco de la gerencia del desempeño laboral.

Por tal motivo, la investigadora adopta algunos análisis interpretativos y argumentativos para generar información exacta e interpretable. Por tal motivo, esta investigación es presentada bajo un diseño documental, ya que está basada en documentos escritos de los cuales se recolecta información y arrojan como resultado un análisis crítico. Resuelta oportuno mencionar algunos determinantes enmarcados en el Manual de trabajos de grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales UPEL (2016:20), donde hace referencia a la investigación documental, como soporte teórico de lo ante mencionado:

El estudio se enmarca con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones y, en general, en el pensamiento del autor.





Atendiendo a estas consideraciones, se analizaron las bases teóricas vinculadas el liderazgo desde la perspectiva del género y su influencia gerencial, presentando nuevas conceptualizaciones y modelos interpretativos originales, a partir del análisis crítico de la información emperica y bases o teorías existentes. La validez y confiabilidad de la investigación, se sustentan en base a un análisis detallado de los referentes teóricos sobre el liderazgo, perspectiva del género y gerencia, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales, especialmente las bases teóricas consultadas como referencia.

Análisis Documental

El líder y las organizaciones

Esta época de cambio vertiginoso induce a cuestionar si la capacidad humana de dirección estará a tono con las necesidades y capacidades que se ofrecen. Cuando una organización dispone de abundante información, no significa exactamente que sabe recibir, buscar, filtrar y procesar dichos datos. De allí, la importancia de contar con un buen gerente que sepa distinguir la diferencia entre sociedad de la información y sociedad del saber.

Así el líder debe estar dotado de inteligencia lógica que lo capacite para racionalizar los negocios, de inteligencia lingüística para favorecer la comunicación y de inteligencia intrapersonal que le brinde herramientas personales que le permitan conocer y evaluar sus debilidades y fortalezas, para que el líder maneje de forma eficaz la organización actual, para poder adentrarse en cómo el líder lo consolida y manifiesta en las organizaciones.

Liderazgo gerencial

Según la Real Academia Española (2011:31), en el Diccionario de la Lengua Española, liderazgo se define como “la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad”. En este sentido, se puede indicar que se trata de características y habilidades de la personalidad útiles para dirigir y controlar a otros individuos, un intento de dirigir la influencia interpersonal en el proceso de comunicación para lograr uno o más objetivos.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Por su parte, Stogdill (2012:451), en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que “existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto”. Aquí, el liderazgo gerencial se entenderá como el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros del equipo.

Enfoque del liderazgo gerencial

La gerencia está referida, en términos generales, a las organizaciones encargadas de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos existentes para lograr los objetivos propuestos en beneficio de las instituciones. En este sentido Cabrera (2012:95), señala que:

Un gerente es aquella persona que dentro de una estructura organizacional ocupa una posición, donde representa un nivel de responsabilidad y autoridad por la dirección de un grupo de personas con la finalidad de lograr los objetivos que se establezcan entre sí o les sean indicados por la organización.

De lo anterior, se infiere que el líder es la persona que puede tener influencia sobre el personal que conduce al efectuar las actividades productivas que le permita cumplir con las metas propuestas por la organización, así como también, la capacidad para cumplir con sus funciones administrativas y operativas que lo convierten en impulsor de gestiones entre los grupos de trabajos que conduzcan a una mayor realización de los objetivos de la organización mediante un trabajo eficiente y eficaz.

De igual manera, debe estar en capacidad de reconocer los esfuerzos que realizan los miembros que participan en la institución, procurando estímulos, motivación y comprensión, sin olvidar que son los recursos humanos más valiosos con experiencias, metas y aspiraciones individuales. Desde esta óptica el desempeño individual y grupal será muy exitoso. Cabe mencionar a Drucker (2002:27), quien considera al gerente de una organización como “una persona que debe poseer determinadas aptitudes tales como, habilidad para tomar decisiones, dirigir y controlar con el objeto de lograr una metas propuestas, las cuales deben





estar en correspondencia con la gerencia”, esto sugiere que en cada organización debe existir un responsable de la misión de la organización, de su espíritu, de su rendimiento y de su resultados, deben gozar los gerentes participativos de una autoridad considerable, su deber en la organización no es mandar, sino inspirar confianza dentro del equipo de trabajo.

Liderazgo Femenino

Hoy en día, algunos creen que el éxito de las organizaciones depende del grado de adaptación en relación con los nuevos desafíos que se vayan presentando; y cómo no, de la existencia de líderes que las lleve por el camino más adecuado. Como resultado, muchas organizaciones han adoptado gradualmente nuevos modelos organizativos, creando estructuras menos rígidas y verticales donde la imagen del líder es reemplazada por la imagen del líder, y es aquí donde el papel de la mujer se vuelve clave. Además, Etchegaray (2012:54), afirma que:

Los y las dirigentes actuales ya no aspiran a romper techos de cristal, si no que desean abrir nuevas ventanas y van a encontrar sus propios modos de dirigir, basándose en otros valores y adoptando unos roles, los cuales mayoritariamente han sido considerados como femeninos.

Hay que tener en cuenta que en la mujer habita un enorme espíritu de superación, y con la incorporación de la misma a las diferentes entidades habiéndole otorgado puestos de responsabilidad, las organizaciones se verán contagiadas por ese espíritu evolutivo. En el pasado, a las mujeres les enseñaban que la única forma de dirigir podría consistir en imitar los métodos utilizados por los miembros de la antigua red autoritaria masculina.

De allí, es necesario plantear lo que expone García (2013:55), quien afirma que: “Marilyn Loden, SallyHelgesen y Judy Marshall plantearon la existencia de un estilo masculino y otro femenino de dirigir las organizaciones empresariales, prestando atención a factores como comportamientos, rasgos de personalidad y valores”. Al interpretar lo expresado por el autor, queda establecido que existen estilos de liderazgo tanto femenino como masculino cada uno con rasgos y personalidades distintas que llevarían a la organización al éxito o al fracaso.





Perspectiva del Género

Señala Faccio (1992:35),

Más que una diferencia basada en el sexo biológico, la perspectiva del género busca entender el contexto social e histórico en el cual los hombres y las mujeres viven y los cambios producidos, enfatizando los componentes culturales como una necesidad de entender las experiencias recreativas de cada uno.

Con el tiempo, han surgido tres temas de investigación fundamentales en el estudio de las relaciones de género con el ocio y la planificación urbana: el momento de la participación en las actividades, los límites de las actividades y los significados asignados a los lugares. De los planteamientos realizados, en párrafos anteriores, se deriva que el primero, toma en cuenta las diferencias de oportunidades, el tiempo dedicado y las experiencias obtenidas.

El segundo tema plantea los límites referidos a las expectativas sociales sobre los roles tradicionalmente que se asignan a los hombres o a las mujeres. El tercero, explora los logros o contribuciones de las investigaciones con particular interés en cómo se refuerza o resisten las relaciones sociales, en cuanto a las actitudes y las creencias en una sociedad acerca de los que es femenino o masculino y también, como el tiempo de ocio afecta las ideologías y las relaciones de poder. Por su parte, Corona, (2012:165), señala que: "La perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres en nuestro país".

Género

El género es definido por Keller y Calhoun (1991:12), como "todas las características no biológicas asignadas a hombres y mujeres", es decir, el asignar cualidades, roles, creencias, que no están en la persona por su sexo, sino que se asocian a la persona por lo que piensa y cree la sociedad donde nace. Lamas (2012), aporta su definición desde el punto de vista histórica aun cuando ya en 1949 aparece como explicación en el segundo sexo de Simone de Beauvoir, el concepto





de género en las ciencias sociales y el discurso feminista recién comienza a extenderse a partir de los años setenta con su significado y significado específico (frente a la tradicional traducción de la palabra referida a tipo o especie).

No obstante, sólo a fines de los ochenta y comienzos de los noventa el concepto adquiere consistencia y comienza a tener impacto en América Latina. Las intelectuales feministas han buscado así implantar las llamadas perspectivas de género en la academia y las políticas públicas. Esencialmente, la distinción sexo-género enfatiza que, independientemente de las funciones sexualmente definidas (nacimiento, lactancia, fertilización), lo que hacen los hombres y las mujeres y lo que se espera de ellos puede cambiar y cambia. Corona, (2012:31). “Las diferencias entre los sexos siempre han existido. El enfoque o perspectiva de género es una nueva mirada a esas diferencias”. Desde ésta se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se traducen en desigualdad social.
- b) De qué manera esta desigualdad coloca a las mujeres en desventaja frente a los hombres.
- c) La forma en que se forman desde el nacimiento no es necesariamente natural.
- d) Cómo se mantienen y reproducen a través de diversas estructuras sociales y mecanismos culturales.

Las mujeres y el desarrollo organizacional

En las décadas de 1950 y 1960, las políticas de desarrollo favorecieron el ahorro y la acumulación de capital para lograr objetivos de crecimiento económico. Las mujeres son vistas como receptoras pasivas del desarrollo. El objetivo es mejorar el bienestar de ellas y sus familias y convertirlas en mejores madres. En la década de 1960, el modelo de crecimiento comenzó a ser cuestionado por su limitada efectividad y se hizo un esfuerzo por enfocarse más en las necesidades básicas de los más vulnerables.

Un influyente estudio de Boserup (1970:143), “realizó un análisis sobre los efectos del crecimiento económico, incidiendo en la división sexual del trabajo y

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





subrayando las diferentes repercusiones del desarrollo sobre las mujeres y los hombres”. La cuestión del modelo principal de desarrollo ha dado lugar a diversas propuestas teóricas, cuya base común es la demanda de una mayor integración de las mujeres en el proceso de desarrollo y la superación de la discriminación. Este planteamiento es conocido como enfoque MED (Mujeres en el Desarrollo). Una primera propuesta, denominada enfoque de la equidad, reconocía la aportación de las mujeres al desarrollo y criticaba la subordinación de éstas en la familia y en el mercado, abogando por incrementar su autonomía económica y política y la igualdad de derechos.

La mujer en la conducción gerencial

Para Bradich y Portillo (2011:67), “la feminidad trae algo al lugar de trabajo que antes no existía, como un trabajo en equipo de más alto nivel y unidades de equipo que se parecen a la estructura familiar”. Las mujeres mayores aún pueden verse a sí mismas como líderes masculinas porque las hace exitosas y mantienen esa imagen. Sin embargo, algunos grupos de mujeres usan deliberadamente chaquetas rojas en las reuniones del equipo, por ejemplo, para darle color al grupo y crear un estilo de liderazgo más relajado mientras se mantiene la autoridad. Se cree que las mujeres son fuerzas de paz. Como tal, colocarlos en un ambiente hostil puede ser particularmente incómodo. Cuando se trata de conversaciones, los hombres suelen seguir reglas diferentes que las mujeres suelen desconocer. Una queja común de las mujeres es que luchan por hacer los cambios por los que han trabajado tan duro para que sean visibles para el resto de la empresa.

Esto se aplica generalmente en empleadas que empezaron en posiciones de relativo bajo nivel en la organización. La teoría de la influencia de los recursos determina que las mujeres en general no tienen mucho control (por ejemplo, acceso financiero), sobre los recursos de la organización, así que muchas veces no tienen mucha influencia dentro de la misma.





Tabla 1
Teorías que sustentan la investigación

| Teoría | Postura | Vínculo con la Investigación |
|---|--|--|
| <p>Teorías del Liderazgo transformacional de Bass y Brunner (1981)</p> | <p>El modelo de liderazgo transformacional habla de "liderazgo transformacional" como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan.</p> <p>Es de relevancia mencionar Bass también sugirió que había 4 componentes diferentes de liderazgo transformacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Estimulación Intelectual. 2) Consideración individualizada. 3) Inspiración y motivación. 4) Influencia idealizada. | <p>Es por ello que las instituciones gubernamentales de deben de integrar estas teorías en su cultura organizacional ya que ayuda a la integración o motiva al talento humano al liderazgo, el cual dará cambios pasivos a la organización. Donde se evidencia con la puesta en marcha de esta teoría que El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan.</p> |
| <p>Teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (1986)</p> | <p>Se enmarca la importancia, para la productividad, de las relaciones informales entre los trabajadores, además estas nuevas concepciones incluían lo emocional, lo no racional y los aspectos sentimentales de la conducta humana en las organizaciones, las lealtades, las relaciones</p> | <p>De esta concepción se desprenden dos conclusiones. Primero, que se consideren estos aspectos más humanos no implica necesariamente que la teoría se "humanizó". Más bien estos elementos (emociones,</p> |





sociales.

Resulta importante, señalar que en esta teoría específica que las mujeres, cuando ingresaban a la organización, lo hacían por ejemplo en áreas relacionadas con el manejo de personal, ya que el estereotipo sostiene que las mujeres son buenas relacionándose con la gente y esto se debe a su supuesta capacidad emocional.

interacciones y sociales) resaltando que eran incluidos, analizados, controlados para garantizar la eficacia y estabilidad organizacionales. Segundo, la concepción de que las emociones son algo a ser evitado y eliminado de la organización, como planteado por Weber, sigue siendo sostenida actualmente.

Teoría Humanista de Maslow (1980)

Maslow ideó una ayuda visual para explicar su teoría, que llamó «jerarquía de necesidades», consistente en una pirámide que contiene las necesidades humanas, psicológicas y físicas. Subiendo escalón a escalón por la pirámide, se llega a la autorrealización. En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas o necesidades fisiológicas.

La vinculación que existe entre esta teoría y la presente investigación es que en la actualidad las organizaciones se intenta administrar al talento humano sin siquiera tener presentes sus necesidades más básicas, en las empresas es muy usual que los empleados abandonen todas sus necesidades y se dediquen a satisfacer las más básicas, situación que es muy bien aprovechada por los patronos, y de esta manera no se permite el desarrollar al máximo del talentos de la





| | | persona |
|--|---|---|
| Teoría Feminista de Villarroel (1990) | <p>Se puede señalar que estos autores, utilizaban estos términos para separar las teorías que critican las insuficiencias de los enfoques tradicionales para explicar los cambios mundiales que se sucedieron a partir de la década de los ochenta. Sin embargo, fue Keohane (1989) el que por primera vez señalara la fractura entre los nuevos enfoques y los tradicionales, clasificando a los primeros como (reflectivistas)</p> <p>Estas teorías se pueden agrupar en dos tipologías o corrientes, siguiendo lo planteado por el autor antes mencionado, quien agrupa las teorías de acuerdo con los criterios políticos que suscriben, y quien plantea una clasificación según los criterios epistemológicos que las sustentan los cuales son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Criterios políticos -Feminismo liberal | <p>Considera que las mujeres son oprimidas porque no son tratadas igual que los hombres y exigen igualdad de oportunidades formales, materiales o reales para revertir la situación de discriminación</p> <p>Es evidente que se defienden los valores de libertad, dignidad, igualdad y autonomía propios del pensamiento liberal. Entre las autoras que asumen esta corriente destacan Betty Friedan, Karen Gregen, Geneviève Lloyd, Jane Richards y Susan Okin.</p> |

Fuente: Araque (2023)

Conclusiones y reflexiones

En lo referido al propósito de la investigación que busca analizar los diferentes determinantes que intervienen en el liderazgo desde la perspectiva del género y su influencia gerencial, los resultados encontrados llevan a la investigadora a concluir lo siguiente: El sistema de liderazgo instaurado en la sociedad se ha





caracterizado por un ejercicio de poder desde un estilo autocrático ejercido por los hombres y esto ha hecho que las mujeres en muchos casos hayan seguido este modelo de conducta para llegar a tener cargos de responsabilidad. Luego de analizar e interpretar los resultados obtenidos para este propósito, se obtuvieron los siguientes hallazgos:

Los autores, manifestaron que su trayectoria y experiencia en la institución ha sido de manera favorable, lo que permite deducir que el liderazgo gerencial femenino influye positivamente en el rendimiento laboral de la organización. Se evidencia que el liderazgo que predomina es el participativo, lo que permite inferir que el líder debe compartir una visión, misión, objetivos, funciones, metas, estilo de dirección, cultura, clima organizacional, autoridad con claridad, toma de decisiones consiente con el personal que labora en la institución a los fines de lograr un consenso en el discutir las decisiones que afecta al grupo de trabajo respondiendo a esas debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas de cada uno de los involucrados de manera equitativa sin discriminación

Por esta razón, los líderes en cuanto a la toma de decisiones la hacen de manera programada lo que permite deducir resultados favorables puesto que este tipo de acción permite interactuar y compartir opiniones con el talento humano a los fines de tomar las decisiones que favorezcan al grupo de trabajo según sea el lapso determinado. La comunicación empleada es un ascendente, donde el subordinado debe establecer a una comunicación con su superior y le hace llegar sugerencias, información, peticiones y quejas de la organización que le permita corregir fallas, incertidumbres, conflictos sean de manera interna o externa que perjudica la estructura organizativa, generalmente este tipo de comunicación se da en ambientes organizacionales democráticos y participativos.

Es importante destacar, que la comunicación ascendente permite a los gerentes conocer lo que funciona y lo que no en la organización, influyendo de manera positiva puesto que al conocer las necesidades de la institución facilitaría la toma de decisiones objetivas que vayan en beneficio de la misma. Así mismo, los





que juegan un rol de líder deben considerar que su gestión en la organización será eficiente y que cumplen con las normas establecidas en la misma; considerando que las decisiones las realizan con el consentimiento del equipo de trabajo.

Referentes Bibliográficos

- Bass, J. y Brunner, J. (1981). *Teorías del Liderazgo transformacional*. Ediciones Pentagrama.
- Boserup, K. (1970). *Diferencias en el liderazgo y los modos de dirección de las mujeres*. Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres. "Poder y empoderamiento de las mujeres". FEMEVAL. Programa "EQUAL". España.
- Bradich, M. y Portillo, M. (2011). *La mujer en la conducción de instituciones*. Ediciones Autor.
- Cabrera, A. (2012). *Enfoques del Liderazgo Gerencial*. Ediciones Freidell.
- Corona, L. (2012). *Perspectiva de género*. Ediciones Primavera.
- Drucker, P. (2002). *La Gerencia en la Sociedad Futura*. Grupo Editorial Norma.
- Etchegaray, A. (2012). *Liderazgo femenino*. Editorial Contacto.
- Faccio, F. (1992). *Perspectiva de género*. Editorial Kapelusz.
- García, O. (2013). *Conceptualización de liderazgo*. Ediciones Point.
- Gherardi, A. (2012). *Enfoque de la teoría organizacional*. Editorial Mc Graw Hill.
- Kaufmann, O. (2011). *Revolución femenina*. Ediciones Autor.
- Keller, S. y Calhoun, L. (1991). *Concepto de género*. Ediciones Danubio.
- Keohane, R. (1989). *International Institutions and State Power. Essays in International Relations Theory*. Boulder: Westview Press
- Kirkwood, L. (2012). *Transversalización del enfoque de género*. (Tesis de Maestría en Política y Gobierno). FLACSO Chile, Santiago, Chile.
- Lamas, M. (2012). *Cuerpo: diferencia sexual y género*. México, Taurus.
- Maslow, A. (1980). *Teoría Humanista*. Editorial Mc Graw Hill.
- Mayo, E. (1986). *Teoría de las Relaciones Humanas*. Editorial Prentice Hall.
- Querales, M. (2012). *Las Mujeres y el Enfoque de Género en las Teorías y Disciplinas de la Gerencia*. Caracas: Revista Venezolana de Estudios de la Mujer.
- Real Academia Española (2011). *Sinopsis de Diccionario de la Lengua Española*. Editorial Espasa 22ª Edición.
- Stogdill, L. (2012). *Teorías sobre el Liderazgo Gerencial*. Editorial Mc Graw Hill.
- Terry, G. R. y Franklin, S. G. (2000). *Principios de administración*. Compañía Editorial Continental.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Universidad Nacional Experimental Libertador (2016). *Manual de trabajos de grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales*. FEDUPEL, 6ª Edición.

Villarroel, D. (1990). *Teoría Feminista*. Ediciones Autor.

Semblanza del perfil académico de la Autora

Araque Martínez, Militza Alejandra
C.I. N° 14.812.884

Postdoctora en Gerencia Educacional (UPEL-MARCARO). Postdoctora en Epistemología e Innovación Educativa (UPEL-MACARO). Postdoctora en Investigación Educativa (UPEL-MACARO). Doctor en Ciencias Gerenciales (UNEFA-APURE), Magister en Gerencia en Administración Mención: Gerencia General, (UNELLEZ-VPDR), Licenciado en Planificación Regional (UNELLEZ-VPDR). Investigador del grupo de creación intelectual gerencia, innovación y desarrollo sustentable de la (UNELLEZ-VPDR), Coordinadora del grupo de Creación intelectual Planificación y Gerencia Multidisciplinaria. Profesor Asociado, tiempo completo de la (UNELLEZ-VPDR), ORCID: <https://orcid.org/> Número ORCID 0000-0002-4942-6841 Correo: miliaraque86@gmail.com

