

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



Evolución del rol de la mujer en las organizaciones y su impacto en el comportamiento organizacional durante el período del 2005-2019

Escuela de Administración

Trabajo de Grado en Seminario de Profundización Virtual

**María Juliana Estrada Patiño
Kathering Plata Pinto**

**Bogotá
2019**

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



Evolución del rol de la mujer en las organizaciones y su impacto en el comportamiento organizacional durante el período del 2005-2019

Trabajo de Grado en Seminario de Profundización Virtual

**María Juliana Estrada Patiño
Kathering Plata Pinto**

**Tutora
Irma María Olis Barreto**

**Administración de Logística y Producción
Administración de Negocios Internacionales**

**Bogotá
2019**

*María Juliana Estrada Patiño¹
Kathering Plata Pinto²*

Resumen

El presente artículo busca dar una visión sobre los cambios que se han generado en la percepción del rol de la mujer en las organizaciones y cómo su presencia en diferentes niveles de liderazgo genera impactos positivos en su entorno y trabajo.

Palabras claves

Liderazgo en las mujeres, estereotipos femeninos, género, equidad laboral, alta gerencia femenina

Abstract

The following article aims to give a review of the changes that have been happening in the perception of women's role in organizations and how their presence in different leadership levels generate positive impacts in their environment and work.

Keywords: Women's leadership, female stereotypes, gender, work's equity, female top executives

¹ mariaj.estrada@urosario.edu.co

² kathering.plata@urosario.edu.co

1. Introducción

Este artículo es el resultado de una investigación en el cual se difunden los hallazgos obtenidos de una exhaustiva revisión bibliográfica, la cual comprende la premisa que sostiene que las mujeres en la sociedad se han visto restringidas históricamente, pero que a su vez han sido influenciadas por la creciente cultura capitalista y transformacional que brinda mayores posibilidades de desarrollo y ascenso a las mujeres y un liderazgo empresarial en el entorno laboral (Contreras Torres, Pedraza Ortiz, & Mejía Restrepo, 2012, p. 8).

Así mismo, es importante resaltar que el desarrollo del conocimiento científico es contribuir al objetivo global de cambio social. Desde esta posición epistemológica, el conocimiento producido debería ser aplicable regionalmente y tener en cuenta las particularidades de cada medio.

Las mujeres con el tiempo han empezado a tomar una mayor participación en la economía y en la sociedad, han dejado de ser actores que trabajan a la sombra para empezar a relucir y competir al mismo nivel que los hombres. Sin embargo, estudios realizados en los últimos años han demostrado que las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres a la hora de ocupar cargos de responsabilidad dentro de las organizaciones (Rawat, Rawat, Sheikh, & Kotwal, 2019, p. 2). De hecho, por cada mujer elegida como miembro del parlamento Inglés, cuatro hombres son electos; a ellas usualmente les asignan

responsabilidades sobre educación y familia en lugar de áreas más influyentes como negocios o defensa (McLaughlin et al., 2018, p. 2).

Actualmente las mujeres representan el 49.6% de la población y el 39.6% de la fuerza laboral, pero su participación en cargos administrativos o de toma de decisiones es mucho menor (Rawat et al., 2019, p. 2) y eso sin contar que su remuneración no suele ser igual a la de sus pares masculinos (García Martín & Herrero, 2019, p. 3).

Junto con su aumento en la participación dentro del mundo laboral, también han aumentado los paradigmas sobre su tipo de liderazgo y trabajo, lo que ha motivado a profundizar sobre el tema y comparar en distintos ámbitos su desempeño con el de los hombres. En algunos estudios se plantea que como tal no hay diferencias en la forma de dirigir entre ambos géneros sino que éstas radican en los ambientes que les rodean (McLaughlin et al., 2018), mientras que en otros establecen que las mujeres tienen características especiales innatas que las diferencian en su forma de liderar, como una mayor capacidad para interpretar el lenguaje no verbal, mayor empatía, capacidad de hacer varias tareas al tiempo, son más cooperativas, y les gusta llegar a consensos (M. A. Susana Pulido Rivera, 2018).

Encontramos también que el papel de la mujer ha sido subestimado no solo en el ámbito laboral sino también en el histórico y organizacional. En muchas ocasiones por su género han sido minimizadas cuando ellas han tenido gran importancia en los actos, esto por ejemplo sucede mucho en los grupos terroristas, en donde existe la percepción de que si una mujer lleva a cabo actos violentos como el terrorismo es porque debió ser forzada por

un hombre. Cuando una mujer actúa de forma violenta, en los medios e investigaciones se resaltan las posibles causas que la llevaron como individuo a actuar de esa manera, mientras que cuando un hombre lo hace simplemente se le atribuye a su grupo y no se estudia como individuo particular (Cruise, 2016).

Las mujeres incluso jugaron un papel muy importante en la adopción de los preceptos marxistas en la Unión Soviética, al adoptar personalmente los ideales de igualdad, en donde finalmente se las consideraba en igualdad de capacidades que el hombre, y fue este rol protagónico que adoptaron lo que dio paso a la tesis de Fourier de que la situación de las mujeres era el indicador clave del nivel de progreso y civilización de una sociedad (De Miguel Álvarez & Palomo Cermeño, 2018).

2. Revisión de literatura

De acuerdo a la guía de redacción académica e investigativa (Sánchez Upegui, 2011), este trabajo es una investigación teórico-descriptiva de tipo documental, dado que el procedimiento implica el rastreo, organización sistematización y análisis de un conjunto de documentos electrónicos sobre el tema del rol de la mujer en las organizaciones y su impacto en el comportamiento organizacional en un periodo comprendido desde el año 2005 hasta el año 2019. Las unidades de análisis fueron todos aquellos artículos relacionados con el tema encontrado en la base de datos EBSCO y DANE.

Como criterio de búsqueda, se incluyeron los siguientes descriptores: “mujer”, “woman”, “leadership”, “liderazgo”, “organizaciones”, y “organizations”. Estos descriptores fueron combinados de diversas formas al momento de la exploración con el objetivo de ampliar los criterios de búsqueda.

Al realizar la búsqueda de los artículos, se preseleccionaron 50 documentos, de los cuales se escogieron cuarenta de acuerdo con los criterios de liderazgo femenino y el rol de la mujer. (p.6)

3. Resultados y reflexión

Hoy en día, las mujeres pueden decidir libremente en que desempeñarse ya sea como amas de casa, emprendedoras, empleadas o en varias cosas simultáneamente. Pero también, según Chinchilla (2019), en teoría “hoy, muchas mujeres deben elegir entre ser madres o desarrollar la carrera que desearían, lo cual constituye un fracaso social y una profunda injusticia, la respuesta ante esta situación ha sido variada y en algunos casos se ha apoyado en la declaración de la igualdad total de hombres y mujeres, olvidando que somos diferentes” (p. 26).

3.1 El rol de la mujer en la sociedad

Éste se ha visto restringido históricamente. En sus inicios su papel se encontraba en el hogar, en ser el soporte y lograr la unión familiar y para lograrlo se creía que debía dedicarse tiempo completo a esta tarea; era inconcebible que pudiera trabajar y ver de la

familia. Así mismo la mujer no contaba con un reconocimiento en estatus al igual que el del hombre y aunque aún se puede percibir que todavía queda mucho por lograr para alcanzar la equidad total, hoy se puede decir que la mujer es libre en comparación con los años anteriores (Divergencia, 2014).

En el transcurso de la historia se conocen tres momentos u olas que cambiaron radicalmente el papel de la mujer en la sociedad. La primera ola (siglo XIX y principios del XX) se enfocó en la igualdad en derechos de propiedad y el derecho al sufragio. La segunda (1960-1990) se concentró en la desigualdad no-oficial (de facto), la sexualidad, la familia, el lugar de trabajo y los derechos en la reproducción. La última (1990- presente) busca que la sociedad entienda que no existe un único modelo de mujer; por el contrario, existen múltiples que están determinados por cuestiones sociales, étnicas, de nacionalidad o religión (Divergencia, 2014).

Además de esto, en los años noventa, el mundo fue testigo de acciones globales de alto nivel —en las conferencias mundiales de Viena, El Cairo y Beijing— para combatir la violencia contra las mujeres. Los resultados concretos fueron: la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Devaw, en inglés) en 1993; el reconocimiento del derecho de mujeres y niñas a controlar sus propias vidas y cuerpos; y una plataforma de acción global para la igualdad, el empoderamiento y la justicia de las mujeres (Monroy & Ertan, 2019).

Sumado a lo anterior, es importante mencionar que uno de los fenómenos demográficos más importantes de la segunda mitad del siglo XX es la incorporación cada

vez más frecuente de mujeres al mundo laborar. Un ejemplo claro ha sido Latinoamérica, a pesar de que esta zona está marcada por la desigualdad y violencia hacia la mujer, ha alcanzado grandes logros en el campo político con cinco mujeres presidentes elegidas democráticamente: Violeta Chamorro (Nicaragua), Dilma Rousseff (Brasil), Cristina Fernández (Argentina), Laura Chinchilla (Costa Rica) y Michelle Bachelet (Chile), las cuales representan el liderazgo femenino ante esta región y el mundo (Divergencia, 2014). Y, no siendo menos importante, reflejan el empoderamiento femenino que ha ido tomando cada vez más fuerza desafiando la ideología del patriarcado y la discriminación por género.

De hecho las mujeres en la política son una tendencia creciente dado que tienden a realizar menores actos corruptos que los hombres cuando se encuentran en posiciones que les permiten tomar decisiones y desarrollar políticas (Jha & Sarangi, 2018, p. 6), normalmente enfocadas en fortalecer los programas de educación, salud y turismo con la intención de mejorar la calidad de vida de los demás ciudadanos (Ávila & Jiménez, 2019, p. 12). Aspecto que toma gran relevancia cuando la corrupción ha estado revirtiendo los beneficios que trae la globalización al empoderamiento femenino, esto gracias a mayores oportunidades de trabajo y mejor prestación de servicios (Dutta, 2018).

3.2 Equidad de género

Implica que las mujeres y hombres deben ser tratadas por igual, contar con las mismas oportunidades de desarrollo, el mismo respeto. Hoy en día las mujeres

emprendedoras representan un tercio de todos los negocios operando en la economía formal a nivel mundial (Asfiah, Anshori, & Mawardi, 2018, p. 4).

América Latina es la tercera región mejor clasificada en el Índice de equidad de género de este año, detrás de Europa Occidental y América del Norte, y ligeramente por delante de Europa Oriental y Asia Central. Es relevante mencionar que a nivel global, la brecha de género se ha reducido en un 0,03% desde el año pasado y en un 3,6% desde 2006, el cual se ha visto impulsado por mejoras marginales en los ingresos laborales de las mujeres y la presencia de las mismas en diferentes cargos gerenciales lo cual demuestra un progreso hacia la paridad de género significativo (World Economic Forum, 2018). De hecho,

Sin embargo, Según datos de las 500 compañías Standard & Poors en Estados Unidos del 2016, las mujeres sólo representan un 5% de las altas gerencias (McLaughlin et al., 2018, p. 2), lo cual se atribuye a que el estereotipo de comportamiento masculino sigue siendo importante para el liderazgo (Rawat et al., 2019, p. 5), aun cuando un liderazgo efectivo requiere de la combinación de características asociadas tanto a hombres como mujeres, como lo son la inteligencia emocional, la toma de riesgos, empatía, integridad, capacidad de persuadir y motivar, entre otros (Virginia Rincón, Miguel González, & Karle Barrero, 2017, p. 15).

Otro de los términos ha sido el empoderamiento femenino, por medio del cual las mujeres ganan un mayor control sobre los recursos intelectuales y materiales y desafían la ideología del patriarcado y la discriminación por género (Caicedo, Ruiz, & Morales, 2013,

p. 3), ya que para nadie es un secreto que las ocupaciones de las mujeres continúan siendo específicas por género, y los cargos ocupados tienden a ser de menor jerarquía, menor salario y peores condiciones laborales, además de que se encuentran desproporcionadamente representadas en empleos informales, de corto plazo, de tiempo parcial y estacional, y en consecuencia se ven limitadas en la estabilidad y beneficios laborales.

Lo que demuestra que a pesar de la existencia de normas y leyes que regulan la materia, aún sigue siendo evidente la desigualdad en el entorno laboral debido no solo a la negligencia de los entes gubernamentales frente al cumplimiento de estas leyes sino también a los valores de la cultura social y organizacional del sector privado pues el liderazgo aún se sigue viendo como un concepto histórico, social y cultural, en el que el líder es considerado como tal, según las percepciones y creencias que la sociedad tenga al respecto (Hinestroza, 2009, p. 5).

Sin embargo, a pesar de los constantes obstáculos que han tenido que vivir las mujeres para poder lograr la misma equidad en la sociedad, estas han logrado destacarse cada vez más en el entorno laboral, una prueba de ello han sido los emprendimientos femeninos que hoy por hoy abarcan un mayor porcentaje de participación y reconocimiento en el mercado, los cuales cuentan con especial importancia desde lo social ya que rescatan un rol distinto de la mujer en la sociedad, estos emprendimientos reflejan mujeres empoderadas y empresarias exitosas que basan sus factores de éxito en la necesidad de desarrollarse y crecer como profesionales, demostrando que el equilibrio laboral-familiar se

puede lograr con total éxito y no siendo menos importante son un ejemplo de superación ante los aspectos des motivantes como el salario y desafíos profesionales (Barbosa & Sandoval, 2011, p. 3).

3.3 La mujer y su estilo de liderazgo transformacional

A la mujeres se les ha atribuido un estilo de liderazgo transformacional, basado en la guía, motivación, estimulación y entrenamiento de seguidores (Virginia Rincón et al., 2017, p. 17); estilo que se ha generado como necesidad para adaptarse mejor a los estándares masculinos y ha demostrado beneficios para las empresas en su mayor empatía con los clientes (Charlo Molina & Torrado, 2012, p. 10), con lo que compensan sus dificultades tomando riesgos, siendo creativas en situaciones competitivas o bajo motivación extrínseca, y su mayor temor al fracaso que los hombres (Pons, Ramos, & Ramos, 2016, p. 3).

Es como lo argumentó Chinchilla (2013), “Hay un creciente número de pruebas sobre la conveniencia de una masa crítica de mujeres en los equipos porque acentúa su productividad, estimula el crecimiento económico y mejora el bienestar de las familias” (p. 9), por lo que se presenta la necesidad de que sean incluidas como compañeras en totalidad e igualdad en todos los sistemas económicos actuales a fin de maximizar el potencial de esas economías en el futuro (Jones-Deweever, 2013).

Para que las mujeres puedan desarrollar sus carreras con éxito y tranquilidad, es necesario que cuenten con parejas que las apoyen y estén dispuestas a tomar roles igualitarios en el manejo del hogar (Ha, Chang Bi, & Zhang, 2018, p. 9) , ya que el mayor obstáculo que presentan a la hora de ejercer una carrera es la necesidad de tener que escoger entre familia y carrera a causa del tiempo dado que las soluciones brindadas hasta el momento, como el alongamiento de la jornada escolar, las actividades extracurriculares y los centros de cuidado (Cachón, 2018, p. 2), no han sido suficiente para ayudarlas a romper el “techo de cristal”.

Las mujeres en el mundo laboral se enfrentan a cuatro obstáculos: entrar, mantenerse, salir, y regresar (Rawat et al., 2019, p. 1). Un ejemplo de eso es que el “20 % de mujeres madres no pueden volver a su puesto de trabajo tras la maternidad. Muchos estudios indican que la discriminación no es solo por ser mujer, sino sobre todo por esa maternidad actual o potencial” (Chinchilla, 2018, p. 7).

Como tal, en las empresas colombianas, promover un balance entre vida laboral y vida personal y familiar no se considera en forma alguna una responsabilidad de las empresas (Cárdenas de Santamaría, 2005, p. 35), lo que obliga a las mujeres a tener que encontrar formas de balancear sus dos roles por su cuenta, aumentando así las responsabilidades que tienen.

Por otro lado, las mujeres han ocupado puestos de poder muy importantes y cuando eso sucede se producen cambios cruciales y un ejemplo claro de esto ha sido Michelle Bachelet en Chile, puesto que, a pesar de tanta oposición e incredibilidad ante su capacidad

para gobernar un país, no solo demostró que era una mujer empoderada y segura de lo que venía a hacer por Chile durante su periodo presidencial, sino que también logro más de 40 avances y obras significativas en el país demostrando que las mujeres tienen las mismas capacidades para lograr grandes cambios que los hombres.

Sin embargo, a pesar de ser uno de los tantos casos en donde la mujer ha demostrado sus habilidades para hacerse cargo de diversas tareas simultáneamente y obtener muy buenos resultados, aún sigue sin disfrutar a nivel social de auténtica igualdad debido a que las estructuras conservadoras que aun gobiernan en el mundo no permiten un mayor protagonismo de las mismas (Cañas, 2012).

Así mismo, algunos estudios afirman que, a pesar de la existencia de estas estructuras conservadoras, las mujeres se han visualizado como un líder que tiende a ser más democrático, participativo y valora la filiación y la adhesión de quienes lo apoyan (a diferencia del hombre que se distingue por ser autocrático e impositivo) lo que le ha permitido lograr un desarrollo de las organizaciones exitosamente ya que hoy en día se requiere flexibilizar las estructuras organizacionales y contar con un líder que se destaque por ser participativo y transformacional, que según la psicología social se puede asociar más con el perfil femenino (Contreras Torres et al., 2012).

Del mismo modo, tres meta-análisis sobre investigaciones psicosociales acerca del liderazgo y género concluyen que a la hora de dirigir, las mujeres suelen ser más “empáticas” que los hombres, lo cual es aclamado hoy en día en la mayoría de las organizaciones ya que es de vital importancia contratar personal no solo para puestos

secundarios sino para las altas gerencias con características como la empatía, conectividad e interactividad , dado que en pleno siglo XXI los negocios no se mueven por el prestigio o los años que lleva la empresa en el mercado, sino por la experiencia que brinda a quienes deseen adquirir el producto o servicio y con esto nos refiero a la capacidad que tienen los empleados de interactuar con los clientes, la capacidad que tienen los directivos de convencer y hacer sentir cómodos y seguros a sus futuros aliados y así sucesivamente con todos aquellos que hacen parte de la compañía.

Se requieren líderes que centren sus esfuerzos en la generación de redes, en nutrir las relaciones ya existentes y en dar poder a las personas para que de esta forma se sientan parte importante de las compañías y logren un mayor compromiso frente al cumplimiento de los objetivos estipulados, donde no se construyan relaciones en donde la unanimidad prime sino que el cooperativismo y el trabajo en equipo sean el sello de distinción de la compañía (Godoy & Mladinic, 2009, p. 2).

3.4 La mujer en la productividad organizacional

La diversidad dentro de las compañías ofrece un abanico de opciones y posibilidades que hacen más íntegra la gestión de la mujer en la organización. Por lo general, la presencia de la mujer hace que en algunas empresas se ve más la eficiencia, la practicidad, y se logre el progreso social, lo cual asegura el éxito de los negocios. La sociedad necesita del éxito empresarial y las empresas necesitan del éxito social para poder permanecer en un mercado tan cambiante. Es una relación gana-gana, en donde las

empresas pueden fortalecerse de manera íntegra ya que esta diversidad les permite adaptarse mejor a los vertiginosos, impredecibles y rápidos cambios del mundo moderno (Chaves, s. f.).

La mujer tiende a promover la capacitación y la superación en el ámbito organizacional, y poseen un estilo de gestión distinto, en el que echan mano de sus capacidades de empatía y comunicación. También dan especial importancia a la relación entre clientes y socios, y saben anticiparse a los cambios, lo cual no solo favorece a capturar y mantener a los clientes sino también a propender por la equidad y reconocer que el contar con altos directivos, hombres y mujeres, refleja un ambiente laboral diverso, un mayor desarrollo en la economía de un país y podría ser visto como una ventaja competitiva a nivel organizacional (Chaves, s. f.).

De igual modo, en el transcurso del tiempo y de modo diverso, el papel que juegan las mujeres en el establecimiento del orden laboral ha transitado de ser agentes pasivos, hacia ser agentes de su propio desarrollo de manera que su rol se ha caracterizado por ser más activo debido a una mejor y más actualizada visión del género femenino que se ha ido formando con el paso de los años, en la que se considera a la mujer como un agente independiente, dotada de capacidades de autogestión y liderazgo (Guadarrama Sánchez, Pliego Alvarado, Guadarrama Sánchez, & Pliego Alvarado, 2017, p. 3).

También se dice que esta nueva visión de género está apoyada por la dinamización de la perspectiva de género en cuanto a los valores y normas que anteriormente limitaban la condición de persona de la mujer y que ahora se han ido transformando hacia las actuales

“mujeres de negocios ”, las cuales se caracterizan por ser empresarias con elevado nivel de compromiso hacia el desempeño de su actividad empresarial y presentar un rechazo total al papel que tradicionalmente se asigna a la mujer en la sociedad respondiendo responsablemente por ambas tareas sin necesidad de impedirse o limitarse por cuestiones del hogar o declinar el manejo de sus negocios a los varones. Son mujeres innovadoras, las cuales prefieren la separación física entre el negocio y el hogar logrando la conformación de nuevas identidades femeninas (Hernández Águila, 2010, p. 17).

Por otra parte, en un estudio empírico realizado en Veracruz, México encontraron que existe relación positiva entre los factores culturales de las mujeres y la producción empresarial, así como una relación positiva entre los factores de éxito y el método para obtener utilidad en las ventas, ya que las mujeres al tener diferentes actitudes y valores llegan a adoptar un enfoque distinto para los negocios haciéndolas más productivas y competitivas en el mercado (Camarena Adame, Saavedra García, & Hernández Gómez, s. f.).

Todo esto se debe a que la mujer cuenta con un pensamiento integral, es decir, tiene la capacidad de ser racional para los momentos en los que se hace necesario, pero también abarca el aspecto sentimental que la caracteriza a diferencia del hombre que por lo general tiene una actitud con tendencia a desconfiar, pelear y ser netamente racional. Otro punto a su favor es que las mujeres son emocionalmente más expresivas en comparación con los varones, debido quizás a que se encuentran en una socialización más constante con los sentimientos, por lo cual ellas reconocen mejor las emociones en los demás y suelen

percibir y comprender mejor los deseos y necesidades de los consumidores, transformándolas en líderes resonantes [líder emocionalmente inteligente] (Arteaga & Ramón, 2009, p. 1).

Un líder resonante es aquel que se distingue por reflejar un espíritu empresarial colectivo y con la participación de la comunidad en la toma de decisiones, la autogestión o el fomento de una mayor conciencia ambiental, busca crear cambios significativos en cualquier región, con el fin de aumentar y mejorar la calidad de vida de las familias. El caso brasileño es un claro ejemplo de esto, pues la actividad empresarial femenina registra desde 1990 una creciente importancia y un ascenso: entre 25 y 35 %, lo que ha traído consigo un cambio cultural y de crecimiento económico al darse un paulatino incremento del número de mujeres en el entorno laboral (De Castro, Justo, & Delgado-Márquez, s. f.).

Así mismo el reporte del «Internacional de negocios» International Business Report, de Grant Thornton (2014), mostró que el 66 % de las empresas del Reino Unido ahora tienen al menos una mujer en un rol de nivel superior o gerencial, y esto se debe a que la mayoría de los proyectos liderados por las mujeres han obtenido resultados positivos en cuanto a objetivos y presupuesto, en una frecuencia superior a 70 % de las veces en que las mujeres han tenido esta responsabilidad superando a los hombres en sus habilidades aplicadas a la gerencia de proyectos en lo concerniente a la generación de confianza, comunicación, motivación de los equipos de proyecto y negociación (Sánchez, Marín, & Giraldo, 2017, p. 15).

4. Conclusiones

Se aprecia cómo paulatinamente se ha ido modificando la apreciación del rol de la mujer en la sociedad y cómo bajo un entendimiento de su igualdad en capacidades frente al hombre y su diferencia en habilidades y fortalezas se puede generar grandes beneficios en la productividad y el ambiente laboral de una organización siendo que con la diversidad que brinda la mezcla de ambos géneros en los equipos de trabajo se pueden generar mejores ideas y mejores resultados.

Sin embargo, es de vital importancia que tanto empresas como gobiernos empiecen a trabajar para facilitar la inserción al mundo laboral por parte de la mujer puesto que por más que se resalten sus ventajas y aportes, estos no se van a poder obtener si sigue teniendo que escoger entre su rol como madre y su rol como trabajadora.

Es necesario que se le empiece a brindar la oportunidad de tener balance entre la vida familiar y laboral, entendiendo que esto no la hace menos eficiente ni peor empleada, sino que le permite sacar a luz todas sus capacidades sin opresión, sin miedo a ser criticada o rechazada por actuar como mujer.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Arteaga, A., & Ramón, S. (2009). Liderazgo Resonante según género. *Multiciencias*, 9(3). Recuperado de <http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=90412325008>

Asfiah, N., Anshori, M., & Mawardi, I. (2018). Analysis of Women Social Entrepreneurship on Micro and Small Enterprises. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 2(01), 1-12. <https://doi.org/10.22219/jibe.v2i01.5736>

Ávila, B. D. O., & Jiménez, S. C. P. (2019, febrero 19). Liderazgo de las mujeres en los Concejos Municipales del Área Metropolitana de Bucaramanga (2008-2015): un análisis desde la perspectiva de la planificación del desarrollo territorial. <https://doi.org/10.18601/16578651.n24.07>

Barbosa, D. E., & Sandoval, A. A. (2011). Factores que componen la competitividad de las empresas creadas por mujeres y las relaciones entre ellos. *Cuadernos de Administración*, 24(42). Recuperado de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/1769

Cachón, C. (2018). Determining factors of women's careers in management: A typology proposal. *Intangible Capital*, 14(2), 286-314. <https://doi.org/10.3926/ic.1191>

Caicedo, M. I. E., Ruiz, M. del C. J., & Morales, C. L. (2013). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 149-157. <https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10>

Camarena Adame, M. E., Saavedra García, M. L., & Hernández Gómez, L. H. (s. f.). *LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DIRIGIDAS POR HOMBRES Y MUJERES*. 17.

Cañas, G. (2012, marzo 7). La mujer latinoamericana, la más poderosa y la más maltratada. *El País*. Recuperado de https://elpais.com/sociedad/2012/03/07/actualidad/1331154707_868060.html

Cárdenas de Santamaría, M. C. (2005). La conciencia femenina de la mujer colombiana y su liderazgo empresarial. *Revista de Empresa*, (11), 24-38.

Charlo Molina, M. J., & Torrado, M. N. (2012). La mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección. *Estudios Gerenciales*, 28(124), 87-105. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70217-6](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70217-6)

Chaves, J. C. (s. f.). El papel de la mujer en el mundo empresarial. Recuperado 17 de mayo de 2019, de La República website: <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/el-papel-de-la-mujer-en-el-mundo-empresarial-2230396>

Chinchilla, N. (2018). El nuevo liderazgo. Ayudando a la mujer a romper barreras. *Nuestro Tiempo*, 64(699), 24-35.

Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas*, 8(1), 183. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0001.12>

Cruise, R. S. (2016). Enough with the Stereotypes: Representations of Women in Terrorist Organizations. *Social Science Quarterly*, 97(1), 33-43.

<https://doi.org/10.1111/%28ISSN%291540-6237/issues>

De Castro, J., Justo, R., & Delgado-Márquez, L. (s. f.). Liderazgo femenino: impacto en la organización | IE Insights. Recuperado 17 de mayo de 2019, de

<https://www.ie.edu/insights/es/articulos/liderazgo-femenino-impacto-la-organizacion/>

De Miguel Álvarez, A., & Palomo Cermeño, E. (2018). De las revueltas de ‘pan y paz’ a la política de organización y comunicación: las mujeres en la revolución rusa. *Historia y Comunicación Social*, 23(1). <https://doi.org/10.5209/HICS.59831>

Divergencia. (2014). El rol de la mujer en la historia universal y en Colombia. Recuperado 13 de mayo de 2019, de Divergencia website:

<https://revistas.uexternado.edu.co//index.php/diver/article/view/4028>

Dutta, M. (2018). Globalisation, Corruption and Women Empowerment. *Economic Papers*, 37(3), 327-343. <https://doi.org/10.1111/1759-3441.12227>

García Martín, C. J., & Herrero, B. (2019). La mujer en los consejos de administración: evidencia para el mercado bursátil español. *Trimestre Económico*, 86(342), 235-264.

Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé (Santiago)*, 18(2). <https://doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004>

- Guadarrama Sánchez, G. J., Pliego Alvarado, E., Guadarrama Sánchez, G. J., & Pliego Alvarado, E. (2017). Estrategias de intervención en organizaciones civiles. Las organizaciones de mujeres. *Convergencia*, 24(75), 189-213.
- Ha, L., Chang Bi, N., & Zhang, F. R. (2018). Leadership Style and Success Experience of Chinese Women Academic Leaders. *China Media Research*, 14(1), 1-10.
- Hernández Águila, E. de la P. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial: la participación de las mujeres. *La Ventana*, 4(32). Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362010000200004
- Hinestroza, M. P. G. (2009). Responsabilidad social empresarial e igualdad de oportunidades en el empleo: ¿altruismo o legalidad? *Universidad & Empresa*, 11(17), 244-251.
- Jha, C. k. (1), & Sarangi, S. (2, 3). (2018). Women and corruption: What positions must they hold to make a difference? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 151, 219-233. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.03.021>
- Jones-Deweever, A. (2013). Women's Empowerment and the Global Economy. *Vital Speeches of the Day*, 79(2), 046.
- Pulido Rivera, S. (2018). Liderazgo y mujer. *DEDiCA*, (6), 273. Recuperado de <http://revistaseug.ugr.es/index.php/dedica/article/view/6979/6092>
- McLaughlin, H., Silvester, J., Bilimoria, D., Jané, S., Sealy, R., Peters, K., ... Göke, J. (2018). Women in power: Contributing factors that impact on women in

organizations and politics; psychological research and best practice. *Organizational Dynamics*, 47(3), 189-199. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.09.001>

Pons, F. J., Ramos, J., & Ramos, A. (2016). Antecedent variables of innovation behaviors in organizations: Differences between men and women. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 66(3), 117-126. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2016.04.004>

Rawat, P. S., Rawat, S. K., Sheikh, A., & Kotwal, A. (2019). Women Organization Commitment: Role of the Second Career & Their Leadership Styles. *Indian Journal of Industrial Relations*, 54(3), 458-470.

Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, (2), 319. <https://doi.org/10.3926/ic.889>

Sánchez, F. C., Marín, Á. C. V., & Giraldo, G. E. (2017). Caracterización del rol actual de la mujer en la gerencia de proyectos en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (83), 93-117. <https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1823>

Sánchez Upegui, A. A. (2011). *Manual de redacción académica e investigativa: cómo escribir, evaluar y publicar artículos : un enfoque lingüístico-textual*. Medellín: Católica del Norte Fundación Universitaria.

World Economic Forum. (2018). *The Global Gender Gap Report*. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf