

Edición

11

ISSN: 2953-769X

LIDERAZGO EMPRESARIAL

REVISTA SEMESTRAL



Universidad San Marcos
Revista Académica Institucional



CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y EDUCACIÓN

Esta sección está compuesta por artículos libres los cuales brindan una postura personal del autor, con respecto a las líneas de investigación universitarias.



EMPODERAMIENTO FEMENINO: CLAVE PARA UN LIDERAZGO EFECTIVO

Lic. Carolina Soto Herrera

csoto@usam.ac.cr

 ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0697-0854>

Licenciada en Contaduría Pública

Registro Profesional Colegio de Contadores Públicos de Costa Rica: 32106 y Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica: 027751

Universidad San Marcos, San José, Costa Rica

RESUMEN

Este artículo analiza el empoderamiento femenino como clave para un liderazgo efectivo, destacando su importancia en la diversidad organizacional y el rendimiento empresarial. Se empleó una revisión bibliográfica para identificar barreras al empoderamiento, como estereotipos de género y falta de oportunidades. Los resultados indican que las políticas de igualdad de género y programa de mentoría son esenciales para fomentar el desarrollo de mujeres líderes. Se concluye que el empoderamiento femenino beneficia tanto a las mujeres, como también a la cultura organizacional positiva y un impacto económico significativo.

Palabras clave: empoderamiento femenino, liderazgo efectivo, igualdad de género, diversidad organizacional, desarrollo profesional.

Recibido: 30 de septiembre de 2024. Aceptado: 15 de octubre 2024

Received: September 30, 2024. Accepted: October 30, 2024



FEMALE EMPOWERMENT: KEY TO EFFECTIVE LEADERSHIP

ABSTRACT

This article analyzes female empowerment as a key to effective leadership, highlighting its importance in organizational diversity and business performance. A literature review was employed to identify barriers to empowerment, such as gender stereotypes and lack of opportunities. Results indicate that gender equality policies and mentorship programs are essential for fostering the development of women leaders. It concludes that female empowerment not only benefits women but also promotes a positive organizational culture and significant economic impact.

Keywords: female empowerment, effective leadership, gender equality, organizational diversity, professional development.

TEMA

El empoderamiento femenino es el motor para transformar los modelos de liderazgo tradicional, destacando su impacto positivo en la equidad organizacional, el desempeño y la innovación. Este artículo examina cómo las barreras de género limitan el potencial de liderazgo efectivo en las mujeres y propone estrategias prácticas para superarlas, fomentando entornos inclusivos en las instituciones académicas empresariales y sociales.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el rol femenino en posiciones de liderazgo ha cobrado mayor importancia, convirtiéndose en un tema central tanto en la ética empresarial como en la estrategia organizacional. En un entorno marcado por la constante transformación, incluir mujeres en cargos decisivos no sólo enriquece las dinámicas laborales, sino que también potencian pensamiento crítico y fomenta la igualdad de género. Más allá de ser un objetivo social, empoderarlas se traduce en una ventaja competitiva que contribuye al éxito de las organizaciones.

EL CONTEXTO

Históricamente, las mujeres han estado subrepresentadas en roles de liderazgo, lo que ha limitado la diversidad en la toma de decisiones y frenado el potencial de muchas industrias. Según McKinsey & Company (2022) “las empresas con mayor diversidad de género tienen un 25% más de probabilidades de superar a sus competidores en rentabilidad”. A pesar de esta evidencia, barreras como los estereotipos y la falta de oportunidades siguen restringiendo su acceso a posiciones clave. Esto subraya la necesidad de proporcionar herramientas y recursos para que puedan desarrollar su potencial, liderar con eficacia y contribuir al éxito colectivo de sus corporaciones.

DESARROLLO

El desarrollo profesional de las mujeres requiere un enfoque integral que ofrezca acceso a la educación, la capacitación, las redes de apoyo y las oportunidades de liderazgo necesarias para transformar sus vidas y su entorno. Promover su presencia en roles clave no solo inspira a otras, sino que también enriquece las perspectivas organizacionales, mejora la toma de decisiones y fomenta culturas laborales inclusivas y productivas. A pesar de los avances, barreras como los estereotipos, a la falta de equidad en las oportunidades y las dificultades para equilibrar la responsabilidad de laborales y familiares persisten, y evidenciando la necesidad de un compromiso organizacional para superarlas.

A pesar de los beneficios del empoderamiento femenino, existen numerosos obstáculos que impiden que accedan a roles de liderazgo. Esos desafíos son multifacéticos y están profundamente arraigados en la cultura y la estructura organizacional. A continuación, se analizan algunas de las barreras más significativas que se enfrentan.

Barreras al Empoderamiento Femenino

Las barreras al empoderamiento femenino son obstáculos sociales, culturales y estructurales que limitan la participación equitativa, algunas de ellas son:

1. Estereotipos de Género

Los estereotipos de género siguen limitando el desarrollo profesional de las mujeres, al asociarlas con roles de cuidado y apoyo que las hacen percibir como menos aptas para liderar, reducción de sus oportunidades y obligándolas a esforzarse más para ser tomadas en serio. Además, enfrentan un doble estándar, siendo juzgadas con mayor severidad que sus colegas masculinos, lo que genera desgaste emocional y profesional. Para superar estas barreras, las organizaciones deben fomentar una cultura que valore la diversidad y promueva la igualdad de género mediante programas de sensibilización y capacitación que desafíen normas tradicionales, creando entornos de respeto y apoyo que permitan alcanzar su pleno potencial.

2. Falta de Oportunidades

La carencia de oportunidades representa un desafío crucial en el ámbito laboral, restringiendo su acceso a programas de formación y conexiones profesionales clave, lo que genera una brecha en su preparación para ocupar puestos de mayor rango, incluso su desempeño es sobresaliente. Elementos como la poca exposición y los prejuicios en la evaluación de su rendimiento tienden a minimizar sus logros y limitar sus posibilidades de ascenso. Para superar estas limitaciones, las instituciones deben establecer iniciativas

específicas de desarrollo tales como mentirías, talleres en gestión y la asignación de proyectos retadores, que potencien sus competencias incrementen su proyección y favorezcan un ambiente más justo que impulse su avance hacia roles estratégicos.

3. Conciliación laboral y familiar

La conciliación laboral y familiar es un desafío crucial que aspiran a liderar, debido a la carga desproporcionada de trabajo doméstico, las dificultades para ascender cuando priorizan responsabilidades familiares y el estrés asociado con equilibrar múltiples roles. Estas barreras limitan su tiempo y energía para desarrollar sus carreras, afectando su salud mental y rendimiento laboral. Para abordar este problema, las empresas deben implementar políticas de flexibilidad laboral, como trabajo remoto, horarios flexibles y licencias parentales equitativas, las cuales no solo facilitan el equilibrio entre vida personal y profesional, sino que también mejoran la productividad y satisfacción general de todos los empleados. Para fomentar la inclusión en las organizaciones, es fundamental implementar estrategias que impulsen su participación y desarrollo profesional. A continuación, se presentan algunas de las iniciativas claves para lograr este objetivo.

Estrategias para promover el Empoderamiento Femenino

En las organizaciones deben implementar estrategias efectivas, las cuales se describen en la siguiente tabla

Tabla 1. Estrategias para promover el Empoderamiento Femenino

Estrategia	Descripción de la estrategia
Programas de Mentoría	Los programas de mentoría que conectan a mujeres jóvenes con líderes experimentadas son esenciales para su crecimiento profesional, ya que facilitan el desarrollo de habilidades, fortalecen redes de apoyo y aumenta la confianza en sus capacidades. Adquieren conocimientos prácticos, acceden a nuevas oportunidades y desarrollan la confianza necesaria para prosperar en entornos laborales dominados por hombres, preparándolas para asumir roles de liderazgo con mayor éxito.
Políticas de Igualdad de Género	La implementación de políticas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo es fundamental para construir entornos inclusivos y equitativos. Esto implica establecer objetivos claros para aumentar la representación femenina en altos roles y garantizar que tengan acceso a las mismas oportunidades que sus colegas masculinos, eliminando barreras estructurales y sesgos implícitos. Para lograrlo, las instituciones deben ajustar sus procesos de contratación y promoción mediante estrategias como la capacitación en sesgos y conscientes para líderes y gerentes, el establecimiento de metas de diversidad en todos los niveles y la evaluación regular de los procedimientos de selección. Estas acciones aseguran procesos justos y equitativos, fomentando una cultura organizacional que valore la diversidad y potencie el talento femenino.

Flexibilidad Laboral	La adopción de políticas de flexibilidad laboral resulta esencial para que puedan balancear sus compromisos profesionales y personales, mediante alternativas como el trabajo remoto, horarios ajustables y licencias parentales justas. Estas iniciativas favorecen el bienestar al reducir el estrés promueven un entorno equilibrado y refuerzan la retención de talento calificado, incrementando la motivación y el compromiso en el ámbito laboral. Además de apoyar la equidad de género, estas prácticas potencian la eficiencia y competitividad de las instituciones.
Capacitación y Desarrollo	Las empresas deben apostar por programas de formación y desarrollo enfocados en fortalecer competencias clave, con el objetivo de preparar a las mujeres para asumir posiciones de liderazgo y reforzar su confianza en sus propias capacidades.

Fuente: Elaboración propia. (2024)

Impacto del Emprendimiento Femenino en la Sociedad

El empoderamiento no sólo transforma la dinámica dentro de las entidades, sino que también desencadena un cambio social más amplio. Algunas de las formas en que el empoderamiento femenino contribuye a un cambio social significativo son las siguientes:

Tabla 2. *Contribución del empoderamiento femenino en el cambio social significativo*

Contribuciones	Descripciones
Mejorar la calidad de vida	Las mujeres impulsan iniciativas que favorecen a las comunidades, enfocándose en áreas como educación, salud y bienestar social. Su labor mejora la calidad de vida al promover alfabetización, preparación para el mercado laboral y decisiones que fomentan el desarrollo sostenible. Además, priorizan temas esenciales como la salud materna, infantil, mental y el acceso a servicios médicos, logrando reducir la mortalidad y fortalecer la resiliencia comunitaria. Su influencia trasciende las organizaciones, dejando un impacto positivo en el bienestar colectivo.
Promoción de la Igualdad de Género	La presencia de mujeres impulsa la igualdad de género al inspirar a otras alcanzar posiciones similares, rompiendo estereotipos y promoviendo entornos más inclusivos este efecto motivador genera un ciclo positivo que abre oportunidades equitativas y alienta a las nuevas generaciones a perseguir metas profesionales ambiciosas. Además, las líderes desempeñan un papel esencial en el diseño de políticas contra la violencia de género y la discriminación creando espacios laborales y sociales más justos y seguros que contribuyen a cambios estructurales en beneficio de toda la sociedad.
Impacto Económico	La participación femenina en el entorno empresarial tiene un impacto económico notable, su presencia en equipos directivos impulsa la innovación y mejora los resultados financieros al aportar perspectivas diversas que enriquecen la toma de decisiones y fomentan la creatividad. Además, su acceso a oportunidades laborales contribuye a reducir la pobreza, ya que invierten en la educación y el bienestar de sus familias, beneficiando a sus comunidades. Esto demuestra que respaldar su liderazgo no sólo transforma las organizaciones, sino que también genera un impacto positivo en toda la sociedad.

Fortalecimiento de la Democracia La participación femenina fortalece la democracia al garantizar que sus perspectivas sean escuchadas y al promover decisiones más justas y equitativas punto su inclusión en la política fomenta la creación de leyes que benefician a grupos marginados, abordando desigualdades históricas y estructurales. Además, su presencia inspira a nuevas generaciones a involucrarse en la vida cívica, generando un ciclo positivo de representación y compromiso que impulsa la sociedad.

A pesar de los avances significativos en el empoderamiento femenino en las últimas décadas, todavía persisten críticas y desafíos que requieren atención y acción. Estos obstáculos también impactan en la cultura organizacional y en el rendimiento de las empresas. A continuación, se detallan algunos de los principales desafíos que se enfrentan.

Fuente: Elaboración propia. (2024)

Críticas y Desafíos Persistentes

1. *Tokenismo*

El tokenismo nos dice Cuofano (2024) se refiere a “la práctica de incluir de manera superficial a personas de grupos minoritarios o subrepresentados en ciertas posiciones o actividades, con el objetivo de aparentar diversidad e inclusión, sin un compromiso real con la equidad o la participación genuina”, este evento es un desafío significativo en el ámbito laboral, donde son promovidas a roles de liderazgo principalmente para cumplir con cuotas de diversidad, sin proporcionarles el apoyo necesario para desempeñarse con éxito. Este fenómeno puede manifestarse en la falta de capacitación, mentoría y recursos adecuados, lo que genera una percepción negativa tanto sobre las capacidades como sobre el liderazgo en general. En muchos casos, estas promociones simbólicas no reflejan una valoración genuina de su talento, perpetuando la idea de que su inclusión es meramente decorativa. Esta práctica no solo afecta la confianza en sus habilidades, sino que también refuerza estereotipos negativos que debilitan su autoridad y credibilidad. Las mujeres en estos roles enfrentan un entorno laboral donde sus decisiones y capacidades son constantemente cuestionadas.

2. *Resistencia Cultural*

La resistencia cultural sigue siendo un obstáculo importante para el avance de las mujeres. Las normas tradicionales sobre el papel de la mujer en el trabajo y la sociedad crean entornos hostiles donde su autoridad es cuestionada o desafiada. Esta resistencia se manifiesta en comentarios despectivos, microagresiones y la exclusión de redes de influencia, impactando negativamente la moral y cohesión del equipo en general.

3. Falta de Medición y Rendimiento

Un desafío adicional en la falta de métricas claras para medir el progreso en el empoderamiento femenino. Sin datos concretos, es difícil evaluar la efectividad de las iniciativas implementadas y realizar los ajustes necesarios. Muchas industrias carecen de indicadores de rendimiento que midan no solo la representación de género, sino también la satisfacción y el desarrollo profesional. La falta de medición puede llevar a una falta de responsabilidad en la implementación de políticas de empoderamiento. Si las entidades no pueden ver el impacto de sus esfuerzos, es probable que pierdan interés y compromiso con estas iniciativas. Por lo tanto, es esencial que las empresas establezcan métricas claras y específicas que no solo evalúen la cantidad de mujeres en roles de liderazgo, sino también su experiencia laboral, su satisfacción y su desarrollo profesional.

CONCLUSIONES

1. El empoderamiento femenino es esencial y debe ser una prioridad en las organizaciones que buscan prosperar en un entorno competitivo.
2. La inclusión de mujeres enriquece la toma de decisiones y fomenta una cultura organizacional más productiva y saludable, con evidencia que respalde su impacto positivo en el rendimiento empresarial. Sin embargo, barreras como los estereotipos de género, la falta de oportunidades y las dificultades para equilibrar responsabilidades familiares y laborales continúan limitando su acceso a posiciones de liderazgo.
3. Aunque se han logrado avances, muchas iniciativas de empoderamiento femenino carecen de un enfoque integral. Es crucial implementar programas de mentoría, políticas de igualdad de género y promover un cambio cultural que desafíen normas sociales y fomente una verdadera equidad.
4. Las industrias deben comprometerse a construir entornos donde se sientan valoradas y apoyadas en su desarrollo profesional, asegurando así un liderazgo más inclusivo y transformador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cuofano, G. (2024). *Tokenismo*. FourWeekMBA. <https://fourweekmba.com/es/tokenismo/>

McKinsey & Company. (2022). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company <https://www.mckinsey.com>

Pacífico Universidad. (2024). *Conquistando un mar de oportunidades: El liderazgo femenino como factor del cambio empresarial estratégico*. Pacífico Universidad <https://pacificouniversidad.mx>