

Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer para el Desarrollo Económico y Social En el departamento de Jalapa

Leadership and Empowerment of Women for Economic and Social Development In the department of Jalapa

Como citar el artículo

Hernández Lemus, S. M. . Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer para el Desarrollo Económico y Social En el departamento de Jalapa. Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente, 9(1).
<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v9i1.74>

Sulma Maritza Hernández Lemus

Doctorando en Investigación para el Desarrollo Social, CUNSORORI, USAC

Recibido: 26 de agosto de 2021 / Aceptado: 02 de junio de 2022

Disponible en internet el 12 de Septiembre de 2022

*Autor para correspondencia, correo electrónico: Sulmama774@hotmail.com

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo evaluar la percepción que tienen las docentes y estudiantes de la universidad de San Carlos de Guatemala del departamento de Jalapa del Centro Universitario de Sur Oriente, Sobre Liderazgo y Empoderamiento de la mujer para el Desarrollo Económico y Social. Para el efecto se realizó un cuestionario utilizando las variables que permitieron dar respuesta al estudio y así analizar las circunstancias que favorecen o impiden el acceso de mujeres a cargos directivos de alta gerencia, en torno a las barreras de empoderamiento o estereotipos que ayuden a implementar un liderazgo transformacional, en lugar de imitar un liderazgo masculinizado. Se realizó una búsqueda electrónica de más 40 publicaciones científicas para fundamentar la teoría.

Se ha alcanzado importante posicionamiento pero todavía falta mucha brecha, así mismo acotar el camino hacia la igualdad, invertir en actividades programas y proyectos para el desarrollo económico tomando en consideración que las mujeres son agentes claves para la economía de sus familias, si se quiere un futuro sustentable en miras de una sociedad con un desarrollo sostenible, se debe involucrar al gobierno, sociedad civil y empresas por medio de alianzas estratégicas en apoyo a las mujeres para su liderazgo, empoderamiento y emprendimiento.

Palabras clave: Liderazgo, Empoderamiento Mujer, Desarrollo económico y Social.

Abstract

The objective of this research is to evaluate the perception that the teachers and students of the University of San Carlos de Guatemala have in the Jalapa department of the South East University Center, on Leadership and Empowerment of women for Economic and Social Development. For this purpose, a questionnaire was carried out using the variables that allowed us to respond to the study and thus analyse the circumstances that favour or impede the leadership and access of women to senior management positions, around the barriers to empowerment and development in the field, and in this economic and social environment, implement transformational leadership, instead of imitating masculinised leadership. An electronic search of more than 40 scientific publications was carried out to substantiate the theory.

An important position has been achieved but there is still a great gap to be found, likewise define the path towards equality, invest in activities, programs and projects for economic development, taking into consideration that women are key agents for the economy of their families, if a sustainable future is desired in view of a society with sustainable development, the government, civil society and companies must be involved through strategic alliances in support of women for their leadership, empowerment and entrepreneurship.

Keywords: climate change, humanism, participatory research, critical thinking, higher education, citizen science.

1. Introducción

La mujer forma un papel importante en desarrollo cultural, social, educativo y económico, es la sensibilidad, es la que juega un rol de preocuparse por la educación y calidad de vida de los hijos, como pilar del hogar. La mujer dentro en su proyecto de vida busca conectar puntos clave como laboral, familiar y personal, que permita su desarrollo integral para superar las barreras impuestas a veces por ellas mismas o por la sociedad, basada en estereotipos a la brecha de un liderazgo masculinizado con cultura patriarcal que en circunstancias ha causado limitaciones en su liderazgo y empoderamiento, ha sido una lucha constante entre la complementariedad trabajo y familia, causando un costo de oportunidad en porcentajes altos en el cumplimiento de sus competencias en el área económica y social.

2. Referente Teórico

Según Forero (2019), la mujer ocupa dentro del universo un lugar único, su propio matiz, en cada rol que desempeñe, un desborde de conjugaciones mezcladas hacia un profundo empoderamiento sus rasgos predominantes que la impulsan a ser participe activa de una sociedad. Son portadoras por naturaleza de rasgos de carácter, unificando el rol hogareño, profesional y laboral, se incorporan cada vez más a puestos de liderazgos en las empresas, marcando más niveles de comunicación y de climas más amigables, más sencillos dando como resultado la productividad.

Según Castaño (2009), La constante lucha y agresividad en verse dentro de un espacio de competitividad, la brecha generacional como jornadas atípicas enfrentadas a cúpulas de culturas empresariales patriarcales. (Reverter y Medina 2017), demuestran reflexiones clásicas en el siglo XX manifestadas por Max

Weber que hablaban de la función de un líder masculinizado y adjetivado, con una posición acrítica en el que presenta a la mujer con aspectos de debilidad, emotividad en contraposición a los aspectos masculinos como fortaleza, agresividad asertividad y racionalidad, autoritario, visión lineal, decisión, análisis y el liderazgo femenino es con una visión global, consenso e interpretación e influencia.

Según Debeljuh (2013), La globalización y la necesidad de interactuar con otras culturas están cambiando el concepto clásico empresarial de la competitividad por el de complementariedad, excluir los valores entre hombres y mujeres es privar la capacidad máxima del ser humano aquí la clave es entender el potencial de ser compartido nadie posee en su totalidad el éxito en forma individualizada más cuando éstas pueden ser complementadas. Afortunadamente se han adoptado nuevas reglas de juego en la era del conocimiento. Se impone un cambio de paradigma, planteando en términos de igualdad, un enfoque de una visión de dignidad, un ser relacional en busca de su felicidad (Araujo, 2005).

De acuerdo a Blanco et al. (2012), las mujeres reportan más altos índices de autoeficacia académica en comparación a los hombres, con mayores deseos de terminar sus estudios, las cualidades en varios países es un alto grado de preparación de mujeres, en maestrías superando a los hombres, siendo esta una buena señal del interés de las mujeres, de incorporarse al mundo empresarial. (Sánchez, 1997), los puestos directivos requieren mayor dificultad, tiene barreras más restringidas, serán ellos los que tendrán que apostar por un puesto femenino, para romper con el molde, con los prejuicios y los estereotipos sexuales, éstas pueden ser algunas de las razones que frenan estas

decisiones por parte de los actuales hombres directivos. (Helgsen, 1995).

Según Charlo (2012), el liderazgo femenino se basa en un enfoque transformacional, innovador y competitivo, desarrollando aptitudes que le permiten el cumplimiento de logros de objetivos globales, se deduce que los rasgos más sobresalientes manifestados, son un estilo dialogante, democrático, multidireccional, favorecido en valores, más firme más constante, más comunicativo, más personal, creativo, comprensivo, con políticas de cooperación y participación, relaciones interpersonales, dispuestas al cambio. Les preocupa el abuso de poder, mayor atención a los sentimientos, inteligencia emocional.

Kaufmann (1996), las mujeres ponen la parte emocional en el trabajo, son capacitadas, para tener en cuenta el lado “humano” de las personas, desarrollando sus dotes intuitivos naturales, en la forma de administrar, un estilo más productivo al de hombres, por su labor de doméstica, asume el rol de manejar su inteligencia y por ende el lado humano. Hoy más que nunca en el ámbito laboral y social las instituciones y empresas demandan, un conjunto de habilidades que encaminen hacia un servicio de empatía comunicación abierta y liderazgo, factores emocionales armónicos, derivados de una inteligencia emocional para afrontar dichos retos, como parte de un capital humano estratégico (Batista, 2009).

Según Santana (2003), desde una perspectiva etnohistórica la mujer ha sido un reto donde se ha manifestado el papel protagónico de los varones, esto ha impedido que la mujer surja como sujeto histórico. La situación de la mujer en los siglos XVIII y XIX

supone las teorías del siglo clásico y neoclásico en estas épocas, la idea que imperaba era, que debería únicamente de atender a sus hijos y a su familia y en las clases bajas, no podían sobrevivir con el salario del marido y por lo tanto las mujeres accedían al mercado laboral, por lo que los reformadores, lo consideraban que afectaba negativamente al bienestar de su familia.

De acuerdo con Pujol (2003), mencionaba algunos puntos, que las mujeres casadas, que dependen del marido o del padre, solo son especializadas en las tareas del hogar, son improductivas en el ámbito industrial, son irracionales por lo tanto no tienen la capacidad de tomar decisiones económicas correctas. Según la Teoría Neoclásica, radica que la falta de productividad de las mujeres, es generada por la falta de preparación, entonces la forma de resolverlo sería la introducción de capacitación e innovación y esto rompería la tendencia.

Con base a Charlotte Perkins en su libro “Women and Economics (Gilman, 1898) critica la idea, que las mujeres sean consideradas como posesión de los hombres, que son improductivas y que solo ellos tomen el papel de competidores, que sean ellos los que proporcionan los recursos, se opone a que solo el hombre sea el encargado de alimentar, lo que condiciona su posición, siendo esto perjudicial para la sociedad puesto que frena el desarrollo.

Según Aguirre (1989), no es exagerado manifestar la posición de la mujer ocupando una posición de esclava sinónimo de pertenencia, sometida al hombre en función de procrear hijos, crearlos educarlos provocando una serie de actividades monótonas que las reflejan en nombre de un amor abnegado

sumiso y dependiente. No obstante, este trabajo merece una proyección en pro de una sociedad necesaria, pero no dejando por un lado que la mujer es una pieza clave y fundamental en la producción, aunque algunos ven el trabajo como fuente de valor monetario.

Según Larguia (1985), El capitalismo no se mueve por el deseo de mantener a la familia, (con ella la opresión de las mujeres). tiene una sola fuerza, que es la explotación de la clase trabajadora, para acumular, la familia, la religión, la monarquía, es tan solo un canal de utilidad para lograr su objetivo, “La acumulación.”. La forma de opresión de las mujeres se crea cuando las mujeres siguen asumiendo el papel del cuidado de sus hijos, es por ello que no puede socializar con la clase trabajadora, pero la opresión no termina allí, sino cuando permiten trabajar por salarios bajos.

Marx declaró “las ideas dominantes son las de las clases dominantes”. Esta ideología responde a la que representaba a la mujer con cualidades diferentes, a las de los machos “industriosos” “seguros de sí mismos” “agresivos” frente a la pasiva, dulce, emocional frívola y “femenina hembra” Desde el punto de vista del capitalismo desarrollado, una mujer atada al hogar, solo al cuidado de los hijos, es un despilfarro de valor de excedente de potencial, el hecho de que ella trabaje todo el día no es consuelo para el sistema, su trabajo podría ser más eficiente liberándola para la esclavitud salarial.

De acuerdo con Breilh (1991), indica las tesis feministas no se han podido liberar de la ofensiva neoliberal neoconservadora y post-modernista, en el que a la mujer se le denota como consumidora de servicios, donde se habla de nuestra sociedad neoliberal, “feminismo de la diferencia” donde se pronuncia reivindicar el feminismo de la igualdad donde

se intenta orquestar un giro de 180 grados, sobre la lucha contra el género. Aún se sigue manteniendo esta postura de discriminación contra las mujeres, las cuales solo siguen siendo destinadas a la crianza de hijos y de su cuidado y sufren para obtener un trabajo remunerado, o acceder a cargos de responsabilidad.

Según Battbyany (2012), en América Latina un factor decisivo para el éxito de las políticas es el factor determinante en la igualdad de género, la incidencia en su formulación y el acceso y asignación de recurso dará un salto cualitativo en la igualdad de género. Esto conlleva que la mujer no puede gozar de autonomía económica, y la obliga que siempre este dependiente del núcleo familiar. Por lo tanto, se debe seguir reivindicando el lugar de la mujer dentro de la sociedad sobre todo capitalista hacer valer sus derechos rescatar las estrategias feministas que enfocan su lucha que trabajo es todo independientemente si es en ámbito empresarial laboral (Mestre, 2005).

Según Martínez (1995), Los liderazgos interactivos de las mujeres en las organizaciones corresponden con los nuevos modelos económicos que están surgiendo en todo el mundo en un contexto de profundidad de cambios donde la globalización de las economías impone a la sociedad una serie de cambios, se intensifica la Identidad Femenina, en el que se aprecie su incursión en todos los ámbitos sobre todo en el económico, el desarrollo económico a nivel mundial.

Cada vez más las mujeres deben creer que su involucramiento en los cargos directivos provocan un desarrollo económico y social, la participación de la mujer, en los puestos importantes son trascendentales, el incre-

mento de las mujeres en el mercado ha sido considerado como una de las revoluciones silenciosas, de la segunda mitad del siglo XX, la brecha entre presencia masculina y femenina en los cargos de dirección se explica por factores socioculturales no se han visto un replanteamiento de participación de hombres en el hogar (Zabludovsky, 2007).

Según Lagarde (2014), Uno de los pilares que sirve de trampolín para el empoderamiento es la educación rompe las cadenas de exclusión se debe seguir apostando a la equidad de género como una estrategia crucial, Pero no ha sido sencillo, como por ejemplo la capacidad que tuvo Chirtine Lagarde al tomar el cargo de dirigir el Fondo Monetario Internacional , pero aun así las mujeres marcan, muy poco porcentaje en su liderazgo es por ello que el sector femenino, se la tiene que creer más, el sector público y privado tiene que promocionar, esa creencia social, y crear un país mucho más igualitario.

Los países más ricos, deben colaborar en políticas de bienestar para la maternidad y paternidad como cuidado infantil, créditos y beneficios para los trabajadores poco remunerados. En el liderazgo la mujer debe llegar en su posición más alta por su capacidad y talento innato, cuanto más alto se ve el cargo, menos mujeres hay presencia. El mundo de las empresas es el menos del 10% conducidos por ellas. Lo más irónico que cuando la mujer tiene la mínima posibilidad de ingresar al campo laboral, dirige mejor.

Según Rosener (1990), clasifica los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, asignando a cada una sus características propias, por ejemplo, deduce que el transaccional es más aplicado a los hombres y el transformacional a las mujeres, ellas son

eficientes administradoras sobre todo en momento de crisis, se inclinan en mayor medida en la toma de decisiones basadas en el consenso en la empatía, sabiduría, tenacidad en una vida llena de aflicciones se está a un paso de que las mujeres puedan vivir sin trabas ni prejuicios, pero es necesario que se haga sentir su seguridad y empoderamiento. Según León (2001), dos conceptos han marcado la teoría feminista, género y empoderamiento, el poder ha tomado un lugar sobresaliente en el área social ha sido de ámbito nacional e internacional el empoderamiento es “hacer las cosas por sí mismo”, es “tener éxito sin la ayuda de los otros”. El empoderamiento de la mujer ayuda como efecto multiplicador en el desarrollo económico, si se quiere crear economías más fuertes y lograr objetivos de sostenibilidad convenios internacionales y mejor calidad de vida de las mujeres en las familias y en las comunidades.

De acuerdo a la ONU (2015), el principio de la igualdad de género quedo consagrada en la Carta de las Naciones unidad en junio de 1945 se hace mención de la total discriminación basada en el sexo y derecho en cuestiones de igualdad. Se ha establecido un pacto mundial de las Naciones Unidas para que la mujer pueda empoderarse, entre ellos podemos mencionar: Promover la igualdad de género desde la dirección hasta el más alto nivel, tratar a todos los hombres y mujeres en forma equitativa en su trabajo, respetar los derechos humanos y no a la discriminación, promover la educación, formación y desarrollo profesional entre las mujeres.

Según Canorea (2015) El Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) su labor es lograr la igualdad de género en las esferas políticas, económicas sociales y culturales, apoyando iniciativas de gobierno en instituciones civiles, para la mejor calidad

de vida y sus derechos. Por ello en el Objetivo 3 de los ODS, Esto se convierte en una herramienta de promoción ayudando en su autonomía para la toma de decisiones. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de sus ministros y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres.

Según Kliksberg (2003), los impactos sobre la desigualdad de género pueden fracturar el desempeño global en áreas económicas y sociales, se sigue viendo el cuidado por potencializar la participación de la mujer para eliminar la brecha de la desigualdad, sin embargo, se requiere enfrentar políticas socioeconómicas dispares es oportunidades, la integración de la mujer en el trabajo con altivas posiciones menores y teniendo menor presencia en la economía, un amplio número de investigaciones, indican que las desigualdades actúan como freno en el desarrollo.

De acuerdo a la Plataforma de acción de Beijing en 189 países adoptada en la cuarta conferencia mundial sobre la mujer en 1995. Pero cabe mencionar que para que estos objetivos o esta inserción se lleve a cabo. es necesario crear un ambiente empresarial, que apliqué la amplia participación en el sector, para que amplíe las oportunidades de participación de la mujer así mismo, permitir que los gobiernos, las instituciones financieras internacionales, el sector privado los inversores, las organizaciones no gubernamentales, las organizaciones académicas y profesionales, participen activa e interactivamente juntos para ver óptimos resultados.

De acuerdo con Gartzia et al. (2012), que es necesario ahondar en la investigación de género y determinar las causas de los roles que desempeñan y que determinan la forma de comportarse, sobre los rasgos estereoti-

pados masculinos (instrumentales) y los femeninos (expresivos). Es importante que la mujer posea una inteligencia emocional para una nueva concepción de liderazgo.

De acuerdo con Sánchez (2008), la inteligencia Emocional, es la habilidad de manejar las emociones, de comprender y expresar mejor, y esto da lugar a un crecimiento intelectual y emocional. Los problemas de estrés y depresión están relacionados con dicho tema para afrontar las diferentes situaciones de la vida. A la mujer siempre se le ha relacionado como el género más emocional, fácilmente son intuitivas y lo suelen ser más que los hombres.

Según Carmin (2017), las mujeres poseen más habilidades emocionales, entre ellas tienen una visión más amplia de la vida, interaccionan más socialmente, reconoce sus virtudes y errores, comprender mejor a las personas, reconoce sus habilidades, pero está consciente de sus dificultades, no es presa de las influencias, esta consiente de su responsabilidad acepta consejos y opiniones, pero es la que tiene la última palabra en la toma de decisiones.

De acuerdo con Barrera et al. (2010), nos enfrentamos en el mundo globalizado, una diversidad de retos, siendo ellos, dirigir instituciones que sean más competitivas en un mundo laboral donde se exige una diversidad de habilidades para desarrollar diversos planes estratégicos innovadores y avanzados, por tal motivo el nuevo estilo de liderazgo transformacional, demanda fortalecer y potencializar en el sector directivo la inteligencia emocional para la resolución de conflictos y tomar la mejores decisiones que son factores, que influyen en el ámbito laboral, por lo tanto, el ejercicio de poseer una inteli-

gencia emocional, dota tanto a mujeres y hombres para el desarrollo de diversos proyectos.

Según Goleman (1998), señala que las empresas de hoy en día es necesario evaluar la Inteligencia emocional a través de ellas se pueden desarrollar autoconciencia autorrealización, motivación, empatía y varias habilidades lo cual es fundamental para el desarrollo personal y profesional. Autores revelan que los estilos de liderazgo en hombres y mujeres son diferentes el hombre presenta un liderazgo de "orden y Control", mientras en de las mujeres es más de "equipo de Trabajo" y más acercamiento democrático (Batista, 2009).

De acuerdo con Holgado et al., (2019), en la sociedad actual, la posición trabaja para el empoderamiento de la mujer es como uno de los objetivos fundamentales de organizaciones y gobiernos, como las Organización de las Naciones Unidas (ONU) o la UNESCO Organización de las Naciones Unidas para la Educación Ciencia y Cultura La ONU por medio de su campaña "Generación Igualdad" se centra fundamental mente en derechos fundamentales como la toma de decisiones.

Durante el siglo XX surge un cambio en Guatemala en favor de las mujeres, las cuales se han ido incorporando en el ambiente público, insertándose en el trabajo productivo y en la acción comunitaria y social, y más lentamente en el ámbito político, a pesar de ello la discriminación y marginación continua, y esto disminuye las posibilidades el desarrollo individual y de la sociedad en conjunto.

De acuerdo con Buvinic et al. (2003), las mujeres poseen un estilo diferente en cargos públicos, tiene una forma distinta de hacer

política, las mujeres son consideradas más accesibles, cooperadoras, y más sensibles a las necesidades, su liderazgo se basa en ser más integrador, en el poder compartido, y la resolución de problemas mediante la colaboración, la mujer ha estado inmersa en grandes desafíos para ejercer y construir su ciudadanía y su participación cultural, económico social y político.

De acuerdo a Larraín et al, (2006), durante la última década se ha difundido el Modelo de Desarrollo Humano, que es el proceso de la ampliación de las opciones de la gente, aumentando las funciones y las capacidades humanas, en que la gente viva una larga vida y saludable en todos los niveles de desarrollo." El desarrollo humano, es el desarrollo de la gente para la gente y por la gente" (PNUD :2000) lo que ha puesto un nuevo giro y debates y nuevas propuestas, este enfoque pretende superar, el estrecho marco basado en el crecimiento económico, como indicador de desarrollo.

El Desarrollo Humano, respaldada por el PNUD, hace la llamada de atención sobre la brecha entre hombres y mujeres, incorporando la potencialización de las mujeres como una de sus metas, múltiples y evaluaciones de proyectos dirigidos a mujeres, pusieron en relieve que las relaciones, dominio y subordinación, entre los géneros constituye un obstáculo a la plena participación de las mujeres. En el desarrollo. Esto dio lugar a una estrategia GED (Enfoque de Género en el Desarrollo) esta fue aplicada a finales de los años 80, es el resultado de mujeres activistas, que buscan la igualdad de género, que permiten aproximarse hombres y mujeres que traigan igualdad en la triple función de la mujer su posición y condición, que es una herramienta imprescindible para diseñar acciones de desarrollo y ayuda humanitaria. Las GED ve

a las mujeres no como entes pasivos, sino como agentes activas y que tengan un perfecto conocimiento de su situación social. Según Viato, (2017), la mujer debe asumir un papel que le permita desarrollarse en los diferentes ámbitos en donde ya no sea más, sino "parte de" en donde tenga la oportunidad de mejorar sus condiciones económicas, tenga acceso a un trabajo digno y a capacitarse que se compartan responsabilidades familiares, que las mujeres eleven su niveles de autoestima y seguridad en sí mismas, esto solo se lograra a través de su participación real y protagónica e incidencia en espacio de toma de decisiones políticas.

Según IPU (2000), para vencer las barreras tiene que pasar una serie de obstáculos, primero siguen teniendo la completa responsabilidad de las tareas, y la crianza de niños, en una encuesta realizada en 165 países, el 67% de las mujeres expreso que sus intentos por balancear el tiempo, en compromisos familiares y actividades políticas, constituyen la mayor dificultad de ser insertadas en actividades políticas.

Según Ardón (2015), en el informe denominado "La mujer en la Gestión Empresarial cobrando Impulso" se refiere que en el país el 44.8% de directores son mujeres y en cuanto a posiciones en puestos directivos superiores y medios Guatemala se ubica en la posición 11 con el 35.6 % entre los países con el 30% o más de mujeres empleadores en Guatemala de cada 100 empleadores 35 son mujeres. Según OIT (2015), la mujer debe superar obstáculos para derribar el mencionado techo de cristal, en el que se limita a la obtención de cargos de toma de decisiones económicas sociales y políticas, por cuestiones de estereotipos de género, y la ausencia de medidas en las que pueda haber una conciliación entre trabajo y responsabilidades

familiares, se invita a eliminar prejuicios sexistas y que se reconozca el trabajo de la mujer y adoptar promociones en el que se les impulse al cumplimiento de competencias en todos los niveles, para promover su empoderamiento y productividad.

Hay una serie de medidas que las empresas pueden realizar en pro de una cultura de trabajo con equidad de género para mujeres empresarias directivas. Se pueden listar algunas de forma general, sensibilizar mayores mujeres en puestos directivos, igualdad de oportunidades, evaluar perfiles, igualdad de acceso, organizar modalidad de trabajo flexible ejemplo teletrabajo, nombrar a mujeres en puestos claves estratégicos, no solo en recursos humanos sino en el área de Responsabilidad social, establecer alianzas con empresas o instituciones académicas para promover la gestión empresarial.

3. Metodología

La investigación consiste en analizar la Percepción del Liderazgo y empoderamiento de la mujer para el Desarrollo Económico y Social a Docentes y estudiantes del Centro Universitario CUNSORORI en el departamento de Jalapa. Se realizó de forma directa a los sujetos de estudio, también por medio del método inductivo, porque según los resultados individuales obtenidos, se comparará con otros estudios realizados, artículos, tesis etc.

Se opta por un método mixto porque hay variables objetivas que pueden medirse, sin embargo, existen otras que son subjetivas que necesitan de técnicas cualitativas para su interpretación, por ejemplo, en las cualitativas que tipo de liderazgo se practican y en las cualitativas como se percibe.

En su delimitación, la investigación abarca el

período agosto de 2021 Se toman Datos personales como: Nivel académico, Profesión, Género, edad, estado Civil, Experiencia laboral, jefes y jefes que han tenido, entre otras. También de tipo documental porque se obtuvo información de la literatura en forma electrónica e interpretativo haciendo un resumen y análisis de los artículos y documentos seleccionados que sustentan la investigación.

La muestra que se utilizó es no probabilística por conveniencia, entrevistando a 45 docentes y 45 alumnas en su totalidad 90 mujeres, de diversas facultades en niveles de grado y Postgrado, como Administración de Empresas, Pedagogía, Zootecnia, Derecho, Psicología, Trabajo Social entre otras, del Centro Universitario CUNSORORI.

Las estudiantes con diversas profesiones u oficios, amas de casa, Maestros, Peritos contadores, secretarias, bachilleres Área de Salud, Carpintería, Micro empresarias etc. Utilizando así la cantidad considerada que responda considerablemente y que no afecte en el análisis de los resultados solicitados en la Investigación.

La recolección de la información se hizo por dos fuentes: Primaria la cual se obtuvo por el contacto con el objeto de análisis por medio de una encuesta vía electrónica y la secundaria por todas aquellas fuentes por medio de diversas investigaciones hechas por otros en el estado del arte.

Se establecieron una serie de variables, organizada por secciones. Sección I: Datos personales, Sección II. Liderazgo. Sección III Empoderamiento Sección IV Desarrollo Económico Sección V Desarrollo Social

a. Para la medición de cada variable se utilizó la confección de un cuestionario, con preguntas cerradas y abiertas y otras utilizando escala de Likert.

b. Para medir las variables cuantitativas se utilizará el método estadístico por medio de software, Word, Excel.

c. Para lograr la eficiencia en la investigación, el investigador manifestó tener conciencia de su papel en forma ética y así no interferir en la participación de los entrevistados, de modo que se sintiera cómodo en la encuesta, un lenguaje que sea confiable y así obtener la información adecuada y la confidencialidad.

4. Resultados

En este estudio, se habla sobre la percepción del Empoderamiento y Liderazgo de la Mujer para un Desarrollo económico y social en las empresas e instituciones cualquiera que fuera su función. Se obtuvieron datos personales entre ellos: Estado civil con un 53% casado y un 40% soltero, el rango de edades entre 20 y 70 años, con experiencia laboral entre 5 a 20 años, el 80 % refleja que han tenido como jefe un hombre mientras que el 14% que han sido mujeres.

La Sociedad con mayor participación de las mujeres empoderadas toman sus propias decisiones, se hace más productiva, favoreciendo así su participación en la sociedad, siendo agentes claves económicos de productividad, ayudando así al crecimiento económico, siendo partícipes de una responsabilidad social, que las hace más humanas y sensibles como resultado y fortalecimiento de empresas más rentables, llevando su aporte económico a sus familias, formando parte del liderazgo y emprendimiento en las

organizaciones y derribando techos de cristal, colaborando a la complementariedad y reconciliación entre trabajo y familia.

Con base a los resultados obtenidos en las entrevistas, se comprueba que la capacidad para enfrentar los retos, depende del tipo de mujer que sea, si están comprometidas y demuestran su preocupación en ser más empáticas y carismáticas en hacer conciencia que deben velar por el bienestar de los demás, ser responsables disciplinadas y apasionadas y tener un espíritu de ayuda incondicional.

Se considera factible la igualdad de oportunidades, tanto hombres como mujeres pueden optar por los mismos cargos de dirección la integración del talento femenino puede beneficiar a la sociedad en dejar de vivir en un mundo muchas veces controlado por el machismo, se debe permitir a la mujer demostrar su potencial, demostrando que se tiene la creatividad y llevando así un aporte económico para la familia.

La oportunidad de las mujeres en el mercado laboral se toma más en cuenta a la mujer muchas veces se excluye a la mujer por el físico o edad, no siempre se da por machismo, existen muchos tabúes y que en pleno siglo XXI sigan existiendo estereotipos que priven a la mujer su derecho de participación por enfocarse en la familia, como lo más importante en su vida, mientras que para los hombres sea el trabajo, creando por medio de esto un desequilibrio en el cumplimiento de sus objetivos sumergiéndolas a vivir en un concepto nada más de esposa y madre.

La mujer en su nivel académico y en programas de capacitación ha tenido avances y eso

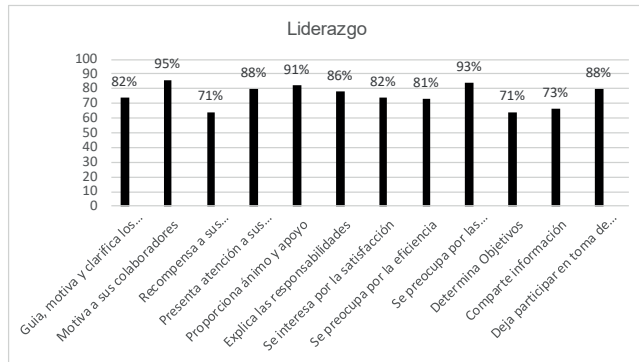
favorece en mejores oportunidades incluso se ve que muchas han tenido que sobresalir encontrando barreras por ser madres solteras, algunas de ellas exponen que aún al prepararse, no han logrado posicionarse en mercado laboral. El nuevo rol de la mujer dentro de la sociedad demanda una diversidad de retos de superación dentro de la academia y profesionalización, para enfrentar un mundo globalizado, patriarcal para ser participe en el poder político, científico, económico social y laboral para la equidad en derechos.

Para que las mujeres mejoren sus oportunidades de empoderamiento, se debe de implementar políticas o programas de apoyo, la mujer está en la capacidad de demostrar su potencial en el desempeño de cualquier trabajo, se identifican como seres multifuncionales, aunque si existen políticas o programas de gobierno e institucionales que apoyan dicha propuesta, pero carecen en algunas ocasiones de disponibilidad en su aplicación o seguimiento quedan tan solo en planes o propuestas sin ejecución, algunas veces lo realizan por oportunismo o intereses personales o políticos.

Para empoderar a la mujer local, nacional internacionalmente se hace necesario el apoyo de instituciones que apuesten por el cumplimiento de sueños de emprendimiento elaboración, producción, venta y exportación de productos a si mismo participación en los puestos de liderazgo mejorando su mercado laboral en la búsqueda de un desarrollo económico y social y brindarle oportunidad a la mujer en su crecimiento y productividad en pro de una sociedad con equidad de género.

Gráfica 1

Percepción de las mujeres sobre el Liderazgo

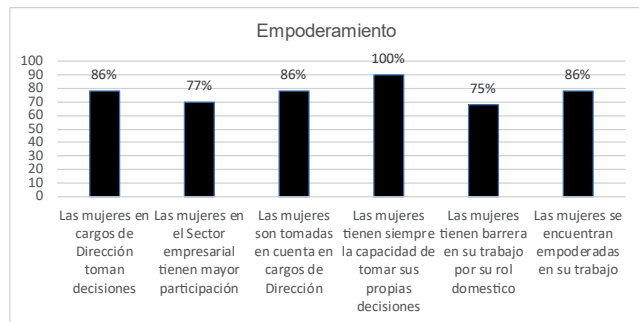


Fuente: Elaboración Propia.

La gráfica 1 muestra de 90 personas encuestadas que un 82% de las mujeres Guía, motiva y clarifica los objetivos de las tareas requeridas, un 95% motiva a sus colaboradores, un 71% recompensa a sus colaboradores, un 88% presenta atención a sus colaboradores, un 91% proporciona ánimo y apoyo a sus colaboradores, un 86% explica las responsabilidades un 82% se interesa por la satisfacción, un 81% se preocupa por la eficiencia, un 93% se preocupa por las necesidades, un 71% determina objetivos, un 73% comparte información y un 88% deja participar en la toma de decisiones.

Gráfica 2

Percepción de las mujeres sobre el empoderamiento



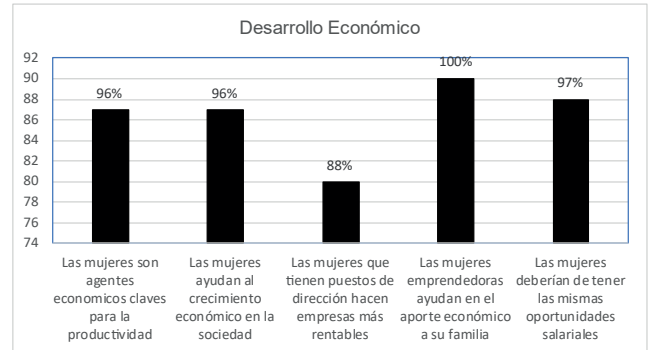
Fuente: Elaboración Propia

La gráfica 2 muestra de 90 personas encuestadas el 86% de las mujeres en cargos de Dirección toman decisiones, el 77% las mujeres tienen mayor participación en el sector

empresarial, el 86% son tomadas en cuenta en cargos de dirección, el 100% las mujeres tienen la capacidad de tomar sus propias decisiones, el 75% tienen barreras en su trabajo por su rol doméstico, el 85% las mujeres se encuentran empoderadas en su trabajo.

Gráfica 3

Percepción de las mujeres sobre el Desarrollo Económico



Fuente: Elaboración Propia

La gráfica 3 muestra de 90 personas encuestadas que un 96% las mujeres son agentes económicos claves para la productividad, un 96% las mujeres ayudan al crecimiento económico en la sociedad, un 88% las mujeres que tienen puestos de dirección hacen empresas más rentables, un 100% las mujeres emprendedoras ayudan en el aporte económico a su familia, un 97% las mujeres deberían de tener las mismas oportunidades salariales.

Cuadro 1

Características de Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer

Liderazgo	Empoderamiento
Deja Participar a sus subordinados en toma de Decisiones	Dinámica,
Comparte información con sus colaboradores	Es atrevida toma riesgos.
Determina sus objetivos teniendo en cuenta a sus colaboradores	No es conflictiva, no critica
Se preocupa por el bienestar y satisfacción de sus colaboradores	Es transformacional y Emprendedora.
Proporciona ánimo y apoyo en el desarrollo de una tarea difícil y estresante.	Enfoca su atención en lo que quiere, toma sus propias decisiones.
Recompensa a sus colaboradores por su esfuerzo.	Es generosa, deja huella, es suave. Ayuda a otras mujeres.
Motiva a sus colaboradores en el logro de sus metas.	Es arquitecta de su vida, Planea su futuro, su proyecto de vida.
Guía sus colaboradores en el desarrollo de sus tareas	Es resiliente, Afronta adversidades,
Presenta atención a sus colaboradores por medio de escucha activa.	No tiene competencia, Cree en sí misma. Se acepta como es.
Se esfuerza por la eficiencia y efectividad de sus tareas.	Empieza a trabajar desde la humildad, para acercarse más a lo grande.

Fuente: Elaboración Propia

4. Conclusiones

La participación de la mujer en la economía y en el desarrollo Social, cobra mayor importancia cada año, apostar por el liderazgo y participación femenina, es un factor indiscutible, según estudios se ha comprobado que el liderazgo femenino responde mejor a las necesidades de la nueva economía, por ser más solidario, participativo, y de trascender con frecuencia el mero interés económico.

Bajo esta misma perspectiva la competitividad de un país, necesita de una sociedad más comprometida con su desarrollo y que impacten a través de mejores prácticas que generen crecimiento económico y progreso social en educación y salud y para crear este tipo de empresas se requiere de hombres y mujeres emprendedores, en el Banco Mundial el 40% de la fuerza laboral mundial la poseen las mujeres, con esto se comprueba, un dato significativo, que tiene el poder de reactivar las economías de países en desarrollo y por ende del mundo entero.

La participación el Liderazgo y la toma de decisiones de la mujer, es importante para el desarrollo económico y social, una mayor participación de la mujer e igualdad de género puede incrementar la productividad y mejorar los resultados en materia de desarrollo económico y social para la próxima generación, la mujer es una líder trascendental, si bien las mujeres representan el 40 % de la fuerza laboral también representan el 43% en la mano de obra agrícola mundial, y más de la mitad de los estudiantes universitarios en el mundo.

Generando oportunidades para las mujeres se genera un impacto multiplicador, las mujeres son hábiles, para compartir y están llenas de talentos, eliminar las barreras discrimina-

torias, en diferentes sectores, podrían aumentar la productividad hasta un 25% en países en desarrollo, la mujer tiene una capacidad para educar cuidar y distribuir los recursos de forma particular. Una mujer que se integra al mercado laboral, que se prepara y estudia, impacta a las demás mujeres, a su alrededor de manera positiva, inmediatamente se genera economía, ayuda en su familia, y por ende de toda la comunidad.

Algunas de las características de los emprendimientos femeninos, se relacionan con la habilidad de construir relaciones, compartir información, e integrar distintos actores en su negocio, sin embargo, para obtener estos resultados en el incremento de la economía y de desarrollo social. es importante invertir en educación, una mujer generalmente educada, toma decisiones, con juicio crítico, que van orientadas a mejorar sus capacidades y por ende sus oportunidades.

Carmen Bernal y Alejandra Modelo, en su Artículo "Apostar por el Liderazgo Femenino" define a la mujer en su exquisita sensibilidad y su sentido de compromiso para afrontar o emprender cualquier acción social que emprenda, su liderazgo trascendental su creatividad su solidaridad , su trabajo inteligente, sus competencias directivas y su asertividad para la toma de decisiones, es ya un requisito esencial para devolver a las organizaciones ese rostro humano, el empuje de este tipo de liderazgo, fácil o no las mujeres deben de luchar por conseguirlo.

Según la OIT (Organización Internacional del trabajo, Ginebra, 2016) A pesar de los recientes avances en logros educativos, existen más mujeres que hombres universitarios, y a pesar de esa proyección, las mujeres experimentan muchas dificultades, para asegurar

su igual acceso a la participación y progreso en el mercado laboral, es por ello que la OIT propone que se establezcan políticas para la inserción de las mujeres en los diferentes sectores. El logro de la agenda para el 2030, para el desarrollo sostenible, se exige la aplicación de un marco integrado de medidas transformadoras que apliquen la igualdad de género en condiciones políticas, sociales y económicas y en las decisiones conexas y que obtengan cargos en el alto nivel.

Entonces se puede decir que, para lograr ese desarrollo económico y social de las mujeres, es necesario, promover las competencias laborales y participar en programas prácticos, para que aquellas mujeres que quieran iniciar su propia empresa o ganar experiencia laboral, se puedan integrar, a mentores claves que identifique su comunidad. Y así mismo colaborar con otras mujeres en negocios y crear redes de apoyo en favor de su crecimiento económico y social.

5. Referencias Bibliográficas

Aguirre, A. (1989) La doble Explotación de la mujer en el capitalismo pág.93-104

Araujo, A. (2005) Complementariedad Varón y Mujer Persona y Bioética Volumen 9 Colombia Universidad de la Sabana. pág. 9

Ardón, B. (2015). Mujeres tienen más Puestos directivos. Prensa Libre. 1 de abril de 2015.

Banco Mundial (2012) La clave para reducir la pobreza. www.bancomundial.org.gt

Barrera, M. et al., (2010). Liderazgo e inteligencia Emocional en Mujeres que ocupan jefaturas. Bogotá (Colombia): Pontificia Universidad Javeriana.

Batista, J. y Bermúdez, C. (2009) Inteligencia Emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos. Venezuela: Universidad Rafael Belloso. Edición No. 7 pág. 47

Batista, J. y M. Bermúdez (2009). Inteligencia Emocional y Liderazgo Femenino en cargos de Dirección en Organismos Públicos. Venezuela. Pontificia Universidad Javeriana facultad de Psicología.

Battbyany, K. Montaña, S. (2012) Construyendo Autonomía Compromiso e indicadores de Género. Chile: Naciones Cepal.

Bernal, M. y A. Moreno. (2011). Apostar por Liderazgo Femenino. Revista el Istmo para el IPADE. Edición 317.

Blanco, H. Ornelas, M. Aguirre, J. Guedea, J. (2012) Autoeficacia Percibida en conductas académicas. Volumen 17 Núm. 53 México pág. 558

Breil, J. (1991). La triple Carga, Trabajo, carga doméstica y procreación, Deterioro prematuro de la mujer en el Neoliberalismo. Quito: Centro de Estudios en Salud CEAS.

Buvinic, M. (2003). La mujer, la Política y el futuro democrático en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington D.C.

Canorea, N. (2015) UNICEF: Defensa y Promoción de la mujer y su derecho a la educación. Madrid: Universidad autónoma de Madrid.

Castaño, C (2009). Mujeres y poder empresarial en España. (Madrid), Instituto de la Mujer pág. 8.

Charlo; M. y Núñez, M. (2012) La mujer directiva en la gran empresa española. España.

- Cooper, R. (2005). La Inteligencia Emocional aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones. Colombia: Editorial Norma.
- Coronel, J. (1996). La investigación sobre el liderazgo y procesos de cambios en Procesos educativos. Huelva (España): Servicios de publicaciones de la Universidad.
- Develjuh, P. (2013) Varón +Mujer = Complementariedad. Argentina Lid Editorial Empresarial pág. 6
- Diez, E. et al., (2002) El liderazgo Femenino y su Ejercicio. León (España): Revista Iberoamericana de Educación.
- Forero, L (2019). Los rasgos de la personalidad femenina y su incidencia en los procesos de emprendimiento un factor de éxito, Colombia: Fundación Universitaria. Pág. 2
- Galindo, C. (2009). Nos Hace falta el Liderazgo Femenino. Madrid: Desarrollo Económico Social.
- Gartzia, L. et al., (2012) Inteligencia Emocional más allá de las diferencias Sexuales. Murcia (España) Revistas Científicas de América Latina y el Caribe. Volumen 28 No. 2. Ginebra.
- Goleman, D. (1998). La Práctica de la Inteligencia Emocional. Barcelona (España): Editorial Kairós S. A.
- Holgado, A. et al (2019) La brecha de Género en el sector STEM en América Latina: Una propuesta Europea Universidad de Salamanca. Madrid: pág. 704
- Kaufmann, A, (1996). Tercer milenio y Liderazgo femenino, Madrid (España). TECNOS.
- Kliksberg, B. (2003) La discriminación de la mujer en el mundo globalizado y en América Latina un tema crucial para las políticas públicas Colombia Economía y Desarrollo Colombia: Vol 2. pág. 8.
- Lagarde, C. (2014) Atreverse a aprovechar la diferencia: Las tres Claves para el empoderamiento de la mujer, por Christine Lagarde, Fondo Monetario Internacional. Washington. D.C.
- Larguia, E. (1985) La mujer en la sociedad Mercantil. Revista Casa de las Américas pág. 39-41-215 Editorial Siglo XXI.
- Larrain, J. et al., (2006). El Impacto de los Informes del Desarrollo Humano del PNUD Santiago (Chile): Universidad Alberto Hurtado.
- León, M. (1997). Poder y Empoderamiento de las mujeres. Bogotá, (Colombia); Tercer mundo S.A.
- Martínez, M. (1995). Los Retos de las mujeres en el nuevo Liderazgo. Revista Nueva Sociedad. México.
- Mestre, R. (2005) 8 de marzo día Internacional de la Mujer Trabajadora somos todas. Revista aportes Andinos No. 13 pag.1
- Mujeres y Poder. (2012) <http://www.onebillionrising.org/share/mujeres-y-poder-guatemala/>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2016). Las mujeres en el Trabajo. Ginebra.
- OIT (Organización Mundial del Trabajo) (2015) La mujer en la Gestión Empresarial: Cobrando impulso Ginebra: pág. 3
- ONU (Organización de las Naciones Unidas) (2015) Igualdad de Género.

- Orozco, A. (2014). Mujeres tienen presencia en todos los sectores del país. Prensa Libre. 12 de octubre de 2014.
- PNPDIM (Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres) (2009). Ciudad de Guatemala. (Guatemala)
- Pujol, M. (2003). Into de Margin en Barker. Toward a feminist Philosophy of economics, Routledge. Londres
- Reverter Baño, S y Medina Vicent, María (2017) Intersecciones entre liderazgo y feminismo. España: Universidad Jaume. Pág. 6
- Rosenet, J. (1990). Ways Women Lead. Harvard Bussines.
- Rostworowski, M. (1988) La mujer en la época Prehispánica. Perú: 3ra. Edición IEP Ediciones.
- Salovey, P. y J. Mayer (1990) Emotional Intelligence.
- Sánchez, A. (1997). Mujeres Dirección y Cultura Organizacional, Madrid, (España): CIS.
- Santana, L. (2003). La construcción del género en la cultura Maya No. 225 Unidad de Ciencias Sociales del centro de Investigaciones Regionales Dr. Hideyo Noguchi Universidad autónoma de Yucatán.
- Scholtus, S. y O. Domato (2014). El rol Protagónico de la mujer en el desarrollo Sustentable. Argentina (Argentina): Universidad Adventista del Plata.
- Wakefiel, P. (1978). Reflections on the present Condition of the female sex. Londres.
- Zabludovsky, G. (2007) México Mujeres en cargos de Dirección del Sector Privado México Universidad autónoma de México: pág. 23

Sobre autor

Sulma Maritza Hernández Lemus

Licenciada en Administración de Empresas y Maestra en Docencia Universitaria con Énfasis en Andragogía, Estudiante del Doctorado en Investigación para el Desarrollo Social, Centro Universitario de Sur Oriente, CUNSORORI Universidad de San Carlos de Guatemala.

Copyright (c) 2022 Sulma Maritza Hernández Lemus



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Usted es libre para Compartir —copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato— y Adaptar el documento —remezclar, transformar y crear a partir del material— para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla la condición de:

Atribución: Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) - [Texto completo de la licencia](#)

Revista digital: ISSN 2707-9643
Revista impresa: ISSN 2313-786X
Editorial Servi Prensa, Guatemala
<https://doi.org/10.37533/cunsurori.v9i1.81>

Vol. 9 No. 1
Enero - Diciembre
2022