



LIDERAZGO FEMENINO ¿INICIO O FIN DEL CONFLICTO PARA LA GERENCIA? PERSPECTIVA POSMODERNA

Recibido: 05/05/2014 **Aceptado:** 08/05/2014

Hernández, Beatriz

Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Venezuela
beatrizelena_hp@hotmail.com

Márquez, Jean

Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Venezuela
marquezasesor@hotmail.com

Romero, Francisco

Universidad Dr. José Gregorio Hernández, Venezuela
Fromero127@hotmail.com

RESUMEN

El presente artículo se fundamenta en argumentos teóricos de Batista y Bermúdez (2009), López (2007), Márquez (2002) entre otros. Para ello recurre a la revisión documental, que permitió analizar la concepción del Liderazgo Femenino y presentar dicha categoría según el proceso histórico, sociológico y antropológico del venezolano del siglo XX presentado por la Fundación Francisco Herrera Luque a finales de ese siglo (1997). La interpretación de diversos hechos conducen a conclusiones, entre ellas: El Liderazgo del siglo XXI aclama una transformación con base en la humanización, en la consolidación de una estructura valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida cónsonos con la ética aristotélica cuyo fin es la búsqueda de la felicidad, considerando para ello el rol protagónico de la mujer.

Palabras clave: liderazgo femenino, conflicto, gerencia.

DID YOU START OR FEMALE LEADERSHIP END OF CONFLICT MANAGEMENT FOR? POSMODERN PERSPECTIVE

ABSTRACT

This article is based on theoretical arguments Batista and Bermudez (2009), Lopez (2007), Marquez (2002) among others. This draws on the literature review, which allowed us to analyze the design of the Women's Leadership and present that category according to the historical, sociological and anthropological process Venezuelan twentieth century presented by Francisco Herrera Luque Foundation at the end of the century (1997). The interpretation of various facts lead to conclusions, including: The acclaimed Leadership XXI century a transformation based on humanization in the consolidation of a structure values, attitudes, traditions, behavior and ways of life in harmony with the Aristotelian ethics which aims is the pursuit of happiness, for it considering the leading role of women.

Key Words: leadership, women's leadership, conflict.



INTRODUCCIÓN

Al analizar el proceso histórico, sociológico y antropológico del venezolano, son evidentes los cambios que experimenta la participación de la mujer luego de iniciar el camino hacia la democracia después de 1936, cuando hombres y mujeres comenzaron a tener igual oportunidades para tomar lugares importantes en la vida social, profesional y de cualquier otro orden. En razón de ello es a finales del siglo XX cuando se aceptan los derechos de la mujer. De este modo, aceptar la participación del “sexo débil” en la toma de decisiones y en las estructuras de poder ha sido un camino largo y lento, estando así el liderazgo femenino condicionado por factores culturales y religiosos según se describe en textos bíblicos de antigua data.

Como una aproximación de lo que hoy es el Liderazgo Femenino y los conflictos de intereses entre géneros, Sófocles (Colono, 496 – 406 a.c) recrea en la tragedia griega Antífona en el año 442 a.c, el mito de la mujer que se atrevió a enfrentarse a los hombres para alcanzar sus objetivos hasta sacrificar la vida. Más que en señal de mesianismo como signo de resistencia o en contra de la tiranía, en este sentido apuntando a la doctrina pacifista. (Gil, 2009). De igual forma, cada día se están incorporando más mujeres a la población económicamente activa, a la educación; están mejorando su calidad de vida, han aprendido a regular sus tiempos y momentos de maternidad; están disfrutando de su sexualidad, en definitiva están logrando un lugar de relevancia en la sociedad.

La dinámica del siglo XXI aclama un nuevo liderazgo capaz de influir en los diferentes ámbitos de la vida actual, en las relaciones intrapersonales, afectivas, y en la vida familiar. De tal forma, el Liderazgo Femenino constituye una excelente oportunidad para humanizar las organizaciones, traspolando la experiencia del mundo privado al que estaba confinada la mujer, al mundo público del que habían sido aisladas. De esta forma, la idea del ejecutivo exitoso en una empresa o del profesional emprendedor, pero con rotundos fracasos matrimoniales y familiares, induce a replanteamientos tanto del sentido de las organizaciones, como del valor de la familia y el concepto de éxito.

En consecuencia, el liderazgo convencionalmente definido como proceso que implica influir en los demás y la capacidad para tomar decisiones en el momento oportuno, se plantea también como una habilidad que acompaña al individuo siendo necesario cultivar actitudes de autoconfianza, autocontrol y perseverancia. Más allá, el Liderazgo femenino, suma a estas habilidades el sentido de intuición ampliamente debatido y socialmente reconocido en todos los espacios de la vida cotidiana, razón por la cual el presente trabajo tiene el propósito final de presentar algunas reflexiones tendentes a promover la igual de oportunidades frente a la idea de delegar importantes responsabilidades a la mujer de hoy dentro de las organizaciones.

SITUACIÓN ACTUAL DEL LIDERAZGO

La División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2012) en sus últimos estudios ha encontrado que la paridad política entre hombres y mujeres es un proceso en curso, tal vez irreversible, siendo la opinión más



frecuente por los consultados, que el ascenso de las mujeres ha contribuido a mejorar la representatividad del sistema democrático. Asimismo, las respuestas demuestran que las élites políticas no creen que la búsqueda deliberada de la paridad política de género implique riesgos para la democracia. Así es posible observar como ha evolucionado la mentalidad del hombre al aceptar que la mujer ocupe puestos importantes en organizaciones e incluso en el gobierno de países y sus ministerios.

De esta forma, la mujer ha demostrado su capacidad de liderazgo efectivo teniendo participación importante en diversos ámbitos del desarrollo social en algunos países en el mundo. A su vez, ha superado diversos dilemas que le hicieron entrar en un estado de conflicto respecto a sus nuevos roles, retos por asumir, poner a prueba su resistencia física y emocional. Sin embargo, hasta el momento el liderazgo femenino no es aceptado en otras culturas como por ejemplo la musulmana, es decir, se conjugan una serie de factores relacionados con la religión, las costumbres y tradiciones, valores que hacen que el tema de liderazgo femenino sea aún visto como un mito.

En lo que a Venezuela respecta, Rodríguez (2012) tomó las declaraciones a los medios realizadas por Carmen Beatriz Fernández, directora de la firma Data Strategia en el foro “La Mujer Venezolana: Líder y gerente”, celebrado en el año 2011, en el cual se debatió sobre la presencia de la mujer en el quehacer diario del país. De este modo, en relación con la premisa de que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, se presentan los hallazgos revelados en dicha ponencia:

El 34% de los venezolanos consultados señalan identifica a los hombres como mejores líderes, lo cual revela un alto porcentaje de aceptación al compararlo con lo expresado en otros países como España (9%) o México (21%). Fernández agregó que entre los jóvenes que ingresan en la universidad cada vez hay más mujeres y mencionó que existen estereotipos temáticos y de personalidad de género que indican que la mujer lo va a hacer mejor en ciertas áreas y el hombre en otras.

La opinión de Fernández (2011) concuerda con la opinión de Batista y Bermúdez (2009) quienes consideran que la participación de la mujer en calidad de líder es cada vez mayor. Al respecto citan a Bradich y Portillo (2005), indicando que se ha verificado que a pesar de la participación femenina en el ámbito laboral y los grandes esfuerzos por acceder a niveles jerárquicos, las mujeres se enfrentan a estereotipos masculinos y femeninos, a la falta de reconocimiento, al llamado “techo de cristal”, refiriéndose con ello a la barrera transparente o discriminatoria que entorpece a la mujer en su empeño por acceder a cargos jerárquicos sólo por el hecho de pertenecer al género femenino.

Por su parte Márquez (2002) asegura que la situación del liderazgo femenino en América Latina y el Caribe no se diferencia mucho de la situación en el resto del mundo. Aunado a la empleabilidad y hasta el mismo autotecho que las mujeres se imponen para acceder a cargos de índole estratégica, están limitadas por cuanto la tendencia apunta a una mayor movilización femenina en el campo laboral. Sin embargo, la necesaria racionalidad y sensibilidad para la convivencia en un ambiente donde se presentan continuamente situaciones divergentes posicionan a la mujer y su experiencia en la



conducción de la vida familiar, como el mejor perfil para la gerencia, y el manejo de conflictos.

La Ley Orgánica de los Trabajadores y las Trabajadoras del año 2012, deja claro el derecho de los trabajadores y trabajadoras como sujetos protagónicos sin dar lugar a distinción alguna. Al respecto el Artículo 1º. Refiere que “Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela”

CONSIDERACIONES TEÓRICAS ACERCA DE LAS CARACTERÍSTICAS CONDUCTUALES DEL LIDERAZGO FEMENINO

Según Mosello (2005) citado por Batista y Bermúdez (2009) el liderazgo femenino se caracteriza por:

- Gran disposición para prever peligros.
- Habilidades para asumirse como protagonistas y construir junto a los varones nuevos modelos que rijan para todos.
- Hacer énfasis en las personas y procesos.
- Concebir el liderazgo como responsabilidad de todos.
- Estructuras menos burocratizadas, priorizando las relaciones sociales.
- Capacidad para activar conexiones con las personas y aprender con los demás.
- Dejar hacer, potenciando profesionalmente a lo colectivo por medio de los propios conocimientos e ideas, Participación y diálogo como procesos educativos.
- Clara preferencia por un enfoque cooperativo y consultivo.
- Estilo colaborador, compartido y no competitivo.
- Énfasis en los procesos democráticos.
- Desarrollo de políticas y apoyo mutuo.

IMPLICACIONES DEL LIDERAZGO FEMENINO PARA LA MUJER.

De acuerdo a Gross (2012) existe una serie de implicaciones a considerar cuanto de valorar el liderazgo femenino se trata:



El respeto a:

- La soledad en los puestos de poder: Las Mujeres en los cargos de poder o en los más altos de las organizaciones suelen estar solas porque carecen de espacios de tiempo suficiente para el contacto afectivo.
- Tensión: trabajo y familia: Debido a la presencia de la Mujer en la organización y a su ausencia en la familia se hace imposible mantener el equilibrio sin que el trabajo o la familia resienta su normal desarrollo.
- Crisis en la relación de pareja: Hace tiempo que el trabajo de la Mujer ha dejado de ser un hobby o un complemento en los ingresos familiares y hoy en día es una necesidad para muchas familias que aspiran a mejorar su calidad de vida.
- Sacrificio y postergación de la maternidad: Si la familia es la unidad básica de la sociedad, la postergación de la maternidad es una manera de corroerla. Frente a este escenario Gross (2012) señala que no es posible pensar que las mujeres deban postergar la decisión de tener un hijo ante el riesgo de perder el empleo, como si ello fuese una razón para merecer este castigo. De igual modo, que la protección de la maternidad existe si y solo si las mujeres son contratadas por las organizaciones, no es posible pensar que la maternidad siga siendo un problema sólo de mujeres. Si la familia es la base de la sociedad, que sea entonces la sociedad toda quien la proteja.

IMPLICACIONES DEL LIDERAZGO FEMENINO PARA EL HOMBRE.

Según López de la Vieja (2000) con el auge que ha tomado el liderazgo femenino se han hecho evidentes algunos efectos contraproducentes en y entre géneros, requiriéndose cada vez mayor participación al hombre en el contexto privado. Sin embargo en el presente se han podido evidenciar algunas manifestaciones de por parte del género masculino ante la creciente participación de la mujer en los ámbitos donde mayormente hacen vida común.

Sensación de pérdida de poder. La figura masculina pasa de ser la proveedora por excelencia a una actitud más pasiva, siendo ahora la mujer quien aporte más en este sentido, lo cual genera conflictos en cuanto al modo de ejercer el poder convencionalmente en la vida de pareja y familiar.

El temor a la pérdida de la identidad. Las mujeres exigen cada vez más el respeto y expresividad por parte de los hombres, buscando a la vez independencia y suficiencia. Los hombres, claros en esta expectativa femenina, comienzan a experimentar actitudes de valoración no exploradas hasta entonces para ellos.

Actitudes contraproducentes. Actitud de oposición, de competencia pudiendo llegar a ser en algunos casos de poca consideración hacia el género opuesto.



EL CONFLICTO EN TORNO AL LIDERAZGO FEMENINO

Dentro de las implicaciones del liderazgo, según Fernández (2011) las representaciones en los dos extremos del género, imponen a ambos casos, un límite en su crecimiento personal, prejuicios que trascienden la propia vida tanto privada como pública. Esto promueve una estereotipia que desencadena en menos interrelaciones y una cultura poco humana, ante lo cual se plantean algunos principios propulsores del Liderazgo femenino:

EQUIDAD

Respecto a este valor, Doña (2004) en la Agenda Pública de Chile señala:

“Hace mucho también que las mujeres lograron altos niveles de educación, igualando y superando a los varones en su rendimiento y logros académicos, como para pensar que las mujeres deberían “sacrificar” lo obtenido por el bien de la familia. La incompreensión de esta situación de parte del varón, pero también de la mujer, ha llevado a que las actuales generaciones cuestionen la validez del compromiso de pareja y de la preservación del matrimonio. No se trata de imitar a los hombres, sino legitimar el rol de la mujer y valorar su relación con el hombre desde la equidad”.

Por su parte Castaño (2005) expresa:

“La globalización de los mercados, el aumento de la competitividad, el rápido y creciente desarrollo tecnológico, y las tendencias demográficas y exigencias de la fuerza laboral obligan a las organizaciones a replantearse y reconsiderar, nuevas perspectivas del desarrollo humano.” Castaño continúa afirmando que “la imagen y el pensamiento del líder son esenciales para darle dirección al proceso de cambio, para lograr coherencia en el equipo humano y consistencia en las decisiones, que harán a una organización más competitiva en una economía de mercado, donde todos deberán tener las mismas oportunidades y los mismos riesgos.”

Los planteamientos antes señalados ponen de relieve la imperiosa necesidad de emprender cambios sustanciales conducentes a un ambiente de equidad, de aceptación a las diversas posturas filosóficas, perspectivas políticas, sin establecer diferencias de género ni de orígenes sino donde la razón de convergencia en las ideas sea un fin en común.

CUALIDADES, HABILIDADES Y RETOS DEL LIDERAZGO FEMENINO

Según Batista y Bermúdez (2009), al analizar la inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos público, encuentran que éste último lleva impreso una serie de cualidades necesarias de reconocer y valorar. Se asocia al tipo de Liderazgo Emocional, al cual, según los expertos, podríamos aspirar, tanto hombres como mujeres.



- Comunicación eficaz. Se le considera la base de cualquier relación, por lo cual comunicarse con eficacia se considera un elemento clave para la inteligencia emocional en el trabajo. Según lo refieren las técnicas que permiten una comunicación con eficacia comprenden actitudes como la exteriorización de lo que se piensa, siente y quiere, la asertividad defendiendo opiniones respetando las de los otros, atención dinámica entendiéndose ésta como la forma de escuchar realmente lo que dicen los otros, crítica basada en el intercambio de ideas constructivamente, y comunicación de equipo.

- Experiencia interpersonal. Por considerarse esencial para desarrollar y sostener buenas relaciones con quienes se convive en el ámbito de trabajo. Además se considera que proporciona conciencia para analizar y mejorar las relaciones, para fines productivos.

- Ayudar a los demás. El conocimiento interpersonal propio ayuda a los demás para que actúen y respondan emocionalmente inteligente. Ayudar a los otros para madurar, aprender, ser más productivos, desarrollar una relación caracterizada por confianza, lealtad, va a permitir disfrutar un mejor trato con la persona que se ayudó y ser considerado un miembro emocionalmente inteligente en la organización.

- Empatía. Se considera como el radar social de los individuos, La esencia de la empatía radica en percibir lo que otros sienten sin decirlo, es decir, ponerse en el lugar del otro. La capacidad de apreciar esas comunicaciones sutiles surge de aptitudes más básicas, sobre todo del conocimiento de sí mismo y del autodomio (habilidades personales), en tal sentido, si las personas no pueden percibir los propios sentimientos y no reaccionan antes de que estos los afecten demasiado, difícilmente se podrán conectar con los estados de ánimo ajenos.

Por otra parte, Gil'Adi (2000), señala la empatía es una habilidad fundamental en las relaciones interpersonales, por cuanto las personas ocupan gran parte de su tiempo comunicándose con otros y escuchando a los demás. Los individuos necesitan ser escuchados, entendidos, en tanto se hace necesario identificar las emociones y sentir como los demás, para así ponerse en el lugar del otro. Existen habilidades sociales de suma importancia en el campo laboral que tienen sus raíces en la empatía, estas son:

a) Comprender a los demás. Esto puede entenderse como la manera de percibir la forma en que otros conciben la realidad, e incluso interesarse por sus preocupaciones. Los individuos con esta habilidad, saben escuchar, muestran sensibilidad hacia los puntos de vista, brindan ayuda apoyada en la comprensión de las necesidades y sentimientos ajenos. Este aspecto es relevante interpretar las ideas y sentimientos ajenos de modo que puedan unificarse criterios conducentes a la excelencia.

b) Ayudar a los demás a desarrollarse. Para ello es necesario tener una percepción las necesidades de desarrollo ajenas y potenciar su capacidad. Esta aptitud permite reconocer, recompensar las virtudes, logros, el desarrollo, ofrecer críticas constructivas,



señalar los puntos de mejora, asesorar, brindar orientaciones, asignar tareas que fortalezcan las competencias del otro.

c) Orientación hacia el servicio. Siendo ésta la habilidad de prever, reconocer, satisfacer las necesidades del cliente/usuarios, adaptando sus productos y servicios a ellos, buscar maneras de elevar la satisfacción, fidelizarlo, prestarle asesoría, comprender su punto de vista. Para que un servicio sea calificado como excelente, se debe vigilar la satisfacción de los clientes.

d) Aprovechar la diversidad. Lleva implícito la identificación de oportunidades que representa tener variedad de personas en las organizaciones. Estar dotado de esta aptitud lleva consigo el respeto a todas las personas de diversos orígenes, entienden la diversidad de puntos de vista como el complemento necesario para el trabajo en equipo, son sensibles a las necesidades grupales, observan la pluralidad como una oportunidad de crecimiento haciendo frente a los prejuicios y a la intolerancia.

e) Conciencia política. Entendida como la capacidad de interpretar las corrientes políticas y sociales de una organización, y de reconocer las relaciones claves de poder, detectan las redes sociales críticas, comprenden las acciones que permiten materializar visiones, acciones de los clientes y competidores, ven con exactitud la realidad externa e interna de la organización.

Al abordar el término Conflicto, Porret (2010) lo describe en el ámbito laboral como aquellas situaciones o momentos en varios miembros de la organización mantienen posiciones o criterios contrarios entre sí, de tal modo, que su abordaje incorrecto podría derivar un resultado indeseable en términos de eficacia y efectividad de la actividad organizacional. Tal como lo plantea Escapa y Martínez (2010) el conflicto es universal e inherente a los seres humanos, sin embargo algunas mujeres pueden tomar decisiones desacertadas en las situaciones disonantes, sobre todo cuando se mide la figura de autoridad, llegando a experimentar sentimientos de fracaso en el intento de preservar la convivencia.

Para Díaz (2004:81) existe lo que denomina el conflicto relacional, es decir, la naturaleza humana puede ser conflictiva. Así mismo agrega, que en toda relación, las contrariedades son algo habitual "Pero lo que para los débiles es una barrera, insuperable, para las personas asertivas representa un desafío".

Pese a la reconocida asertividad de la mujer en la atención de diversas actividades simultáneamente, y la educación que históricamente ha recibido para entrelazar relaciones, para ser conciliadora y para crear espacios de convivencia donde todas las personas se sientan aceptadas. Incluso muchas veces negando los propios derechos, no en cambio, para afrontar las consecuencias "no deseadas" que tienen los conflictos, aún persiste la resistencia y la competencia agresiva para desplazarle en su rol de líder en las organizaciones de este siglo.

En el espacio laboral los conflictos son frecuentes. El éxito de la transformación de éste en oportunidad de cambio depende, en muchos casos, de la perspectiva que se



adopte. De la capacidad para tomar el planteamiento sistemático no desde la neutralidad, sino desde la mediación, una escucha atenta y activa de las partes en presencia y la búsqueda común de soluciones o alternativas que sean productivas para todas las personas implicadas. Las situaciones divergentes son motor de cambio, para las personas y para los contextos sociales en los que interactúan.

Según estos autores, para poder afrontarlos con inteligencia, lo más indicado es adquirir las capacidades necesarias, basadas tanto en conocimientos como en habilidades para poder hacer frente a la diversidad de situaciones que pueden presentarse. Los conflictos no sólo hacen referencia a las situaciones con otras personas, sino que sitúa a cada quien en el centro del conflicto cuando se trata de tomar decisiones complejas que interfieren en lo personal. Al respecto Márquez (2002), considera que un nuevo paradigma debe emerger, en el que las diferencias fundamentales entre hombres y mujeres, en cuanto a su capacidad de trabajo, de gerencia, de inteligencia, o de combinar roles, no sea un axioma, sino una pregunta.

Resulta entonces el Liderazgo Femenino un paso firme a la consolidación del reconocimiento de las competencias técnicas y personales que propendan fortalecer la convivencia en ambiente laboral como corolario del manejo de conflicto desde el rol de la mujer en las organizaciones, sin que esto implique un desplazamiento en la participación y aportes al desarrollo organizacional por parte de gerentes y líderes del género opuesto. Para ello se citan algunas reglas planteadas por Díaz (2004) en su propósito de promover algunos aspectos de la pedagogía de la ética social, para una formación en valores indistintamente del ámbito de acción. Estos son:

- Reconoce la dignidad del otro, sin suponer que el interlocutor no tiene nada que aportar.
- Conócete a ti mismo, quien no se “autoconoce” no podrá corregirse ni corregir.
- Confía, entendiendo que confiar es alegrarse de la capacidad ajena para resolver problemas y su buena disposición.
- Actúa con inteligencia emocional, escuchando al interlocutor en su lenguaje o clave no verbal (posturas, gestos, movimientos) sin dejarte atrapar por sus sentimientos y preguntando para verificar si has entendido el mensaje.
- Evita los “mensajes-tú”, donde se manifiesta a la otra persona lo que ella tiene que hacer, produciendo de ese modo nuevos conflictos sobre los ya existentes.
- Utiliza los mensajes del yo, es decir, aquellos que usan formas positivas para poner de manifiesto situaciones negativas, los que sin agresividad dejan al descubierto los motivos del problema., dando de forma no autoritaria la oportunidad para que la otra parte colabore en la resolución del problema una vez que identifique las razones por las que ha sido parte del conflicto.



- Escucha mientras la otra parte expone sus motivos sin dejarlo sólo para ocuparte de un diálogo interior en el que te preparas para replicar.
- Actúa con asertividad, reclamando razonablemente lo que se percibe como una falta o un comportamiento negativo de otra persona, dejando claro lo que se piensa no estuvo bien. Defendiendo los derechos sin agredir.

METODOLOGÍA DESARROLLADA

La presente investigación se caracterizó por ser del tipo documental definida así por Bernal (1991) como “el análisis de información sobre determinado tema, que guarda como propósito establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento, respecto al tema objeto de estudio”

Del mismo modo, se apoya en la hermenéutica, entendida como interpretación de los hechos según Bernal (2010), todo esto acerca de datos recolectados de documentos impresos y digitalizados, entre los que destacan: Libros, revistas electrónicas, revistas impresas, monografías. Así mismo la interpretación de la realidad actual.

Para ello se tomó como punto de inicio un balance general del venezolano del siglo XX realizado por la fundación Francisco Herrera Luque quien analizó entre otros tópicos la Presencia Femenina, su participación en la Sociedad Venezolana, para luego reconocer la situación actual del Liderazgo Femenino y proceder a identificar a algunos rasgos que permitirán darle respuesta al objetivo del presente trabajo.

CONSIDERACIONES FINALES

Dando respuesta al título de este trabajo se presentan las siguientes consideraciones:

El Liderazgo femenino es una oportunidad para ambos géneros. Para el masculino, es la oportunidad de manejar la aceptación del género opuesto en la ocupación del nivel jerárquico más alto. Para el femenino la oportunidad de deslastrarlo de la imagen de buenas asistentes y poner en práctica el humanismo, la intuición, creatividad y estrategias propias de una Gerencia exitosa, podría representar un paso hacia la resolución de conflictos que enfrentan los procesos Gerenciales actuales.

El Liderazgo femenino ha traído ciertas desventajas en el plano personal de la mujer y un sentimiento de amenaza para el hombre en el ámbito profesional, por llevar asociada una amplia capacidad para la transformación en consecuencia fractura la relación de sana convivencia y calidad de vida laboral, resultando ser este un nuevo tema a profundizar en la gestión del conocimiento.

El Liderazgo del siglo XXI apunta cada vez más hacia la transformación con base en la humanización, en la consolidación de una estructura valores, actitudes, tradiciones, comportamientos y estilos de vida cónsonos con la ética aristotélica: búsqueda de la felicidad. En ello la mujer tiene un rol protagónico.



El reconocimiento humano a las habilidades distintivas de la mujer para liderar organizaciones, procesos y proyectos, dependen de la equiparación de oportunidades para el género en las relaciones humanas y laborales en las que se desenvuelva, donde la sensibilización frente al “tema de género” resulta esencial, constituyendo parte de la curva de aprendizaje organizacional en su etapa de madurez.

Las competencias desarrolladas por mujeres de reconocida trayectoria, resultan una fortaleza para la empresa y una oportunidad para desarrollar programas de entrenamiento a la generación de relevo en las mismas, lo cual fortalece la continuidad de los planes de trabajo.

El conflicto no sólo contempla aspectos negativos. De él se puede derivar el dinamismo para potenciar el desempeño de las partes involucradas en el mismo, pudiendo constituir en algunos casos una fuente de innovación si se consideran los diversos aportes desde el respeto a la pluralidad de pensamientos.

El conflicto es determinante en la consolidación de estándares para la conducción de procesos como el resultado del abordaje del problema fuente, con lo cual se incrementa la cohesión organizacional, acuerdos compartidos y a posteriori el sentido de pertenencia. En general valores compartidos.

RECOMENDACIÓN

Considerando que conceder espacio al liderazgo femenino es una forma avanzar a la igualdad de oportunidades y al compromiso con valores como la equidad, el respeto al medio ambiente, la salud, los derechos humanos, el desarrollo sostenible, el respeto y la integración de la diversidad, se recomienda asumir los siguientes desafíos:

- Como paso inicial asumir en la filosofía de gestión empresarial, el propósito de erradicar el temor a postular la incorporación de mujeres a cargos de dirección, basándose en resultados de la valoración técnica de sus competencias.
- Considerar la capacidad intuitiva y afectiva de la mujer como habilidad para procesos que requieran de sensibilización, incluso en aquellos referidos a la igualdad de oportunidades para con el género, como una forma de promover el valor del respeto a la diversidad en las organizaciones.
- Promover programas de desarrollo personal destinados a fortalecer la competencia consciente femenina, es decir, para reivindicar el acuerdo a ello, se le valore su participación.
- Promover la participación activa y masiva de la mujer en los programas de emprendimiento personal, social y de negocio tanto en universidades, como empresas e instituciones.



- Crear programas de talentos destinados al impulsar el desarrollo de carrera, identificando en los talentos femeninos de áreas operativas el potencial para asumir cargos directivos.
- Crear un programa capacitación liderado por mujeres en edad de jubilación, destinado a entrenar a la generación venidera en las empresas.
- En el Liderazgo femenino se halla un modelo claro para asumir riesgos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Batista, J. y Bermúdez, M (2009) Inteligencia emocional y liderazgo femenino en cargos de dirección en organismos públicos. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Edición No 7. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/REDHECS/article/view/616>. [Consulta: 2013, Noviembre 13].
- Bernal, C. (1991) Metodología de la Investigación. Para la Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales. México. Pearson Educación.
- Bernal, C. (2010) Metodología de la Investigación. México. Tercera Edición Pearson Educación.
- Castaño, R (2005) La gestión Integral de los Recursos Humanos. Instituto de Dirección y Organización de empresas. Universidad de Alcalá. Mnemon Consultores. Nº 291. Disponible en: <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/3110/590486645X.pdf?sequence=1>. [Consulta: 2013, Octubre].
- Díaz, C. (2004) Pedagogía de la ética Social. Para una formación de valores. México. Editorial Trillas.
- Doña, K. (2004) Liderazgo Femenino ¿Mito o realidad? Agenda Pública de Chile. Instituto de Asuntos Públicos. Año IV – Nº 5 Diciembre 2004 - Enero 2005.
- Escapa, R. y Martínez, L (2010) Estrategias de Liderazgo para Mujeres Directivas. España. Fondo Social Europeo.
- Fernández, L. (2011) Roles de Género - Mujeres Académicas - ¿Conflictos? Facultad de Psicología y Cátedra de la Mujer Universidad de La Habana. Organización de Estados Iberoamericanos. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.oei.es/salactsi/lourdes.htm>. [Consulta: 2012, Octubre 13].
- Fundación Francisco Herrera Luque (1997) Balance Psicosocial del Venezolano del Siglo XX. Venezuela. Grijalbo S.A.



- Gil, L. (2009) Sófocles. Antígona. Editorial Debolsillo. Colombia.
- Gil' Adi, D (2000). Inteligencia Emocional en la Práctica. Venezuela. Mc. Graw Hill.
- Gross (2012) Nuevo liderazgo de la mujer del estilo masculinizado al liderazgo femenino real. Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/20121105-nuevo-liderazgo-de-la-mujer-del-estilo-masculinizado-al-liderazgo-femenino-real> Consultado: 2012, Marzo
- Liderazgo Femenino. (2011) [Documento en línea]. Disponible en <http://www.fidelizando.cl/?p=23> [Consulta: 2011, Octubre 13].
- López, M(2000) Feminismo, del pasado al presente" de <http://books.google.co.ve/books?id=VbwK6vfai4oC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>.
- López, N. (2007) Cerebro de mujer, cerebro de varón. Instituto de Ciencias para la familia. España. Ediciones Rialp.
- Márquez, P. (2002) La mujer gerente en Venezuela. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.modemmujer.org> [Consulta: 2011, Octubre 13].
- Porret M. (2010) Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones 4ª EDICION. Colombia. ESIC Editorial.
- Rodríguez, V. (2012) Liderazgo femenino se afianza en el ámbito organizacional Diario El mundo 21/06/2012 Disponible en: <http://www.elmundo.com.ve/noticias/negocios/gerencia/liderazgo-femenino-se-afianza-en-el-ambito-organiz.aspx#ixzz30ZZMMq1g>. Fecha de consulta: 21/06/2012.