



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



LIDERAZGO FEMENINO. UNA EXPERIENCIA VENEZOLANA

Tutor(a): Yamile Delgado de Smith

Autor(es):

Ruth Josefina Guevara López

C.I: 19.992.100

ruthguevaralopez@gmail.com

Oscar Ramsés Hernández Castro

C.I: 17.364.300

Oscarh8513@gmail.com

ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

La comisión designada a los fines pertinentes, *solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.*

RECAUDOS:

Título del Artículo Científico: LIDERAZGO FEMENINO, UNA EXPERIENCIA VENEZOLANA

Constancia: arbitraje doble ciego, aprobado para publicación

Datos de la Revista: Observatorio laboral Revista Venezolana (OLRV)

Datos de publicación: En trámites de publicación Volumen 17, N°34, enero-junio 2024 –
ISSN 1856-9099

Nombre / Apellido: Ruth Guevara

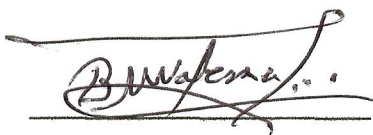
Cedula de Identidad N°: 19.992.100

Nombre / Apellido: Oscar Hernández

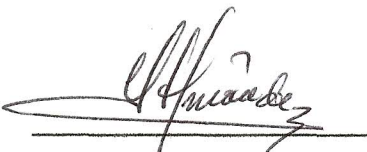
Cedula de Identidad N°: 17.364.300

En este sentido, se considera que los bachilleres arriba mencionados **CUMPLEN** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**.

Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril del 2024:



Bruno Valera
Nombre/Apellido
ci: 7575154



Gladys Y. Hernández
Nombre/Apellido
ci: 7174605



Thania Oberto
Nombre/Apellido
ci: 7100050

ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

RECAUDOS:

Título del Artículo Científico: *LIDERAZGO FEMENINO, UNA EXPERIENCIA VENEZOLANA*

Constancia: arbitraje doble ciego, aprobado para publicación

Datos de la Revista: Observatorio laboral Revista Venezolana (OLRV)

Datos de publicación: En trámites de publicación Volumen 17, N°34, enero-junio 2024 – ISSN 1856-9099

Nombre / Apellido: Ruth Guevara

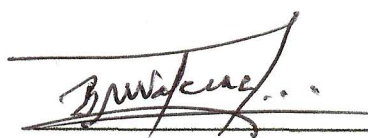
Cedula de Identidad N°: 19.992.100

Nombre / Apellido: Oscar Hernández

Cedula de Identidad N°: 17.364.300

La comisión designada a los fines pertinentes, *solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.* En este sentido, se considera que la bachiller arriba mencionada **CUMPLE** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**.

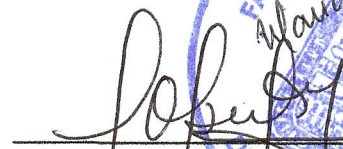
Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril de 2024:



Bruno Valera
Nombre/Apellido
ci: 7575154



Gladys Y. Hernández
Nombre/Apellido
ci: 774605



Thania Oberto
Nombre/Apellido
ci: 7100050



LIDERAZGO FEMENINO. UNA EXPERIENCIA VENEZOLANA

Ruth Guevara

ORCID: [0009-0001-6714-7168](https://orcid.org/0009-0001-6714-7168)

ruthguevaralopez@gmail.com

Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

Oscar Hernández

ORCID: [0009-0004-8924-7823](https://orcid.org/0009-0004-8924-7823)

oscarh8513@gmail.com

Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

RESUMEN

El liderazgo y la perspectiva feminista son dos fenómenos que se encuentran unidos entre sí. Esto viene dado por la evolución de la sociedad en donde se promueve la participación y presencia de la mujer en escenarios diferentes a los domésticos. El objetivo de la investigación es analizar el liderazgo femenino en una corporación carabobeña dedicada a la distribución y comercialización de gas en Venezuela. La metodología se enmarca en una investigación de carácter descriptivo bajo un diseño de campo; se aplicó un cuestionario, sometido a juicio de expertos y aplicado a 35 trabajadores bajo la figura de informantes clave. Los hallazgos determinaron que la implementación de liderazgo femenino mejora el clima laboral a través de la comunicación asertiva, la empatía, la innovación y la adaptación al cambio. Conclusión, el estilo de dirección de liderazgo femenino representa un beneficio para la empresa al favorecer la inclusión, aprovechando el potencial femenino y aumentando la satisfacción del empleado.

Palabras clave: liderazgo, mujer, líder, clima laboral, comunicación asertiva.

LIDERAZGO FEMENINO. UNA EXPERIENCIA VENEZOLANA

Ruth Guevara

ORCID: [0009-0001-6714-7168](https://orcid.org/0009-0001-6714-7168)

ruthguevaralopez@gmail.com

Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

Oscar Hernández

ORCID: [0009-0004-8924-7823](https://orcid.org/0009-0004-8924-7823)

oscarh8513@gmail.com

Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela

Summary

Leadership and the feminist perspective are two phenomena that are linked to each other. This is given by the evolution of society where the participation and presence of women is promoted in settings other than domestic ones. The objective of the research is to analyze female leadership in a Carabobo corporation dedicated to the distribution and commercialization of gas in Venezuela. The methodology is framed in a descriptive research under a field design; A questionnaire was applied, submitted to expert judgment and applied to 35 workers under the figure of key informants. The findings determined that the implementation of female leadership improves the work environment through assertive communication, empathy, innovation and adaptation to change. Conclusion, the female leadership management style represents a benefit for the company by promoting inclusion, taking advantage of female potential and increasing employee satisfaction.

Keywords: leadership, woman, leader, work environment, assertive communication.

Introducción

El liderazgo se encuentra presente en todos los ámbitos de la vida, puesto que determina el éxito o fracaso de emprender una actividad grupal determinada; siendo relacionado a habilidades como la autoridad y el control, asociados al género masculino. La sociedad ha otorgado tareas distintas a cada persona, siendo el hombre el encargado de proporcionar medios de subsistencia a la familia mientras la mujer criaba a los hijos y veía su rol limitado al hogar. Por ello la perspectiva feminista es indispensable para liderar de manera efectiva en favor del empoderamiento, el adelanto de las mujeres y, la igualdad entre mujeres y, hombres. Se busca una sociedad caracterizada por diversas supremacías de dominación contrarias a la igualdad de las personas; para liderar de forma efectiva en pro del empoderamiento femenino y la reducción de la brecha de género que existe en la sociedad.

A partir del año 2020, la llegada de la pandemia causada por la COVID-19. Creo un estado de alerta mundial donde muchas áreas laborales tuvieron cambios drásticos que son visibles en la actualidad post pandémica. Esta situación impacto significativamente en el liderazgo femenino porque muchas mujeres se vieron en la necesidad de dejar sus puestos de trabajo en diversos sectores. En el caso venezolano las situaciones económicas hiperinflacionarias afectaron a toda la población en especial a las mujeres reduciendo su porcentaje de participación laboral y disminuyendo la presencia de mujeres en cargos de liderazgo. En sintonía con lo anterior; Delgado de Smith y Tovar (2022) indica lo siguiente en torno a los diversos cambios en el campo laboral generados por la pandemia;

En el campo laboral, la situación de pandemia ha acentuado la vulnerabilidad del trabajador venezolano, sobre todo de la mujer. La misma ha tenido que dejar su empleo por situación de cierre de los sitios de trabajo, o por la necesidad de quedarse en casa para atender el hogar (...) ante la falta de un empleo medianamente seguro; y ante la necesidad de proveer alimentos a su familia, la mujer ha tenido que incursionar en ocupaciones del trabajo informal, con muy bajos ingresos,

ausencia de seguridad social, inestabilidad laboral, condiciones inadecuadas de trabajo, incrementando la pobreza. (p.69)

En Venezuela el liderazgo femenino ha sido un tema de interés dado a la presencia de la mujer a lo largo de la historia en la sociedad venezolana; sin embargo, aun cuando son muchas las empresas con fuerza femenina en sus nóminas, y otras con presencia como líder en empresas dedicadas al ramo de la asistencia y educación; realmente no hay una presencia significativa en cargos de liderazgo gubernamental y político. La líder femenina aporta una visión innovadora, incorporando una gestión gerencial eficaz, no se trata de sustituir al hombre en sus funciones laborales sino de proporcionar la presencia de ambos para un ambiente de trabajo equilibrado. **En este sentido, la presente investigación está estructurada en cuatro partes, la primera;** comprende la teoría feminista y su relación con el liderazgo, **la segunda;** aborda el liderazgo y sus estrategias, **la tercera;** parte da cuenta de la arquitectura metodológica y, **por último.** Se muestran los hallazgos y conclusiones a las que llegue luego el trabajo de campo.

Teoría feminista y su relación con el liderazgo

La inequidad de género existe desde tiempos remotos, en donde la mujer ha sido considerada como el sexo débil, de las sociedades patriarcales, siendo reprimida por las mismas, en sumisión a los paradigmas infundados. El hecho de que la mujer ha sido considerada solo en su papel doméstico y excluida de la producción y la economía fueron de interés para el estudio del feminismo a lo que Beauvoir (1949:2) refiere “los dos sexos jamás han compartido el mundo en pie de igualdad; y todavía hoy, aunque su situación está evolucionando, la mujer tropieza con graves desventajas”. Siendo necesario promover cambios en la proporción en los derechos de las mujeres. Indiscutiblemente a través de la historia las sociedades machistas han establecido notables diferencias entre los sexos femenino y masculino, especialmente en ámbitos de participación, aislando las funciones de uno y otro, catalogando a la

mujer en su papel reproductor y al hombre como el productor económico. Al respecto Delgado de Smith (2008) señala que:

En la obra *el segundo sexo*, de Beauvoir, publicada por primera vez en 1949, se expresa claramente que no existe ningún destino biológico, psicológico o económico que determine el papel que un ser humano desempeña en la sociedad; lo que produce ese ser indeterminado entre el hombre y el eunuco que se considera femenino, es la civilización en su conjunto. (p. 114).

El progreso de la teoría feminista desde su inicio se debe al enfoque en el sentido liberal para contrarrestar la exclusión y minimización de la cual ha sido objeto las mujeres, así como reconocer el rol de la mujer y cómo contribuye su trabajo en la sociedad. La etapa post estructural feminista se considera la más compleja, ya que estudia temas relacionados con la dominación femenina, tales como la explotación, violencia y discriminación. Pero también su lado contrario; la victimización, es decir, temas que no han sido abordados anteriormente.

Este proceso social en el cual ha estado inmersa la mujer ha establecido como meta la erradicación de las desigualdades por su género, pues a lo largo de la historia han sido muchas las prohibiciones y maltratos hacia las féminas y por esta causa diferentes precursores levantaron la voz contra la desigualdad de género mediante escritos donde se expresaba su descontento con la situación. Parte de este proceso social es el fenómeno de la economía feminista que según González y Delgado de Smith (2023), se define de la siguiente manera,

La economía feminista ha sido un movimiento político, herramienta de lucha y resistencia feminista para enfrentar un modelo económico misógino, patriarcal, excluyente y a espaldas de la vida. Todo un desafío que está dando sus frutos en diferentes regiones del mundo y de América Latina; a fin de repensar el trabajo de las mujeres a partir de la desmercantilización de la sociedad. (p.88)

Este movimiento centra sus intereses en la lucha a favor de la igualdad y la integración de la mujer en un modelo económico ideado para el hombre modificando la figura doméstica de la mujer y a su vez transformando la economía orientada hacia sustentabilidad de la vida, dado que el modelo económico neoclásico busca la producción aislado de las relaciones sociales, sin embargo, la economía feminista concibe el proceso como un todo en el cual se involucran los aspectos sociales, humanos e ideológicos para la satisfacción de las necesidades resaltando la importancia de la presencia femenina en el área económica y productiva. Es por ello que la teoría feminista resulta de gran importancia porque argumenta cómo las mujeres que intentan acceder a puestos de liderazgo son objeto de discriminación. Por ello, las desigualdades existentes han inspirado la lucha por los derechos y equidad de género, así como la eliminación de los estereotipos de género. Esta teoría feminista se relaciona directamente con el liderazgo femenino, ya que genera un vínculo entre mujeres que afrontan circunstancias iguales restando las diferencias de raza, religión, cultura. Es por ello que el liderazgo femenino es un aspecto importante en el movimiento feminista pues promueve la participación de la mujer en las diferentes esferas de la sociedad.

Liderazgo y sus estrategias

Ser líder es tener la capacidad de motivar o dirigir a alguien al logro de sus metas; indistintamente de su género una figura de liderazgo impulsa a otros a obtener una meta en conjunto; en el caso del liderazgo femenino esta interconectado a temas como el empoderamiento femenino y la lucha por la igualdad de género; pues pese al avance de la mujer en el ámbito empresarial existen desafíos que imitan su acceso a puestos de liderazgo. Por ello, Barón y Charry (2019) define el liderazgo de la siguiente manera;

El éxito y correcto funcionamiento de una empresa radica fundamentalmente en el liderazgo, este rol que, aunque ha tenido múltiples interpretaciones coincide en la guía, dirección e influencia de masas con el fin del cumplimiento

de metas y objetivos propuestos, el liderazgo se basa en la motivación, el compromiso y satisfacción de sus trabajadores hacia nuevos desafíos. (p.8)

Indudablemente el liderazgo femenino representa un fenómeno laboral importante en la actual porque no solo representa incorporación de la mujer al mundo laboral, además su presencia en cargos gerenciales que en el pasado solo eran ocupados por hombres, sin embargo, a pesar de estos adelantos en materia de igualdad de género sigue sin conseguirse una presencia proporcional en las empresas. A medida que se va escalando en el aspecto organizacional es visible una mayor discriminación lo que muestra que la presencia de las mujeres en puestos liderazgo es una tendencia que está aún lejos de ser igual a la de los hombres. En este sentido Aguilar, Brusca, Labrador (2023) infiere que,

Esta desigualdad que sufren las mujeres se produce por las numerosas barreras y obstáculos que tienen que atravesar para acceder y promocionar a cargos de responsabilidad y los numerosos estereotipos que persisten en nuestra sociedad. Algunos de los más destacados son: la cultura masculinizada de las empresas, la permanencia de los roles de género en la conciliación de la vida personal y laboral, la brecha salarial, el techo de cristal o la escasez de referentes femeninos. (p.6)

La historia cuenta con incontables aportes del liderazgo femenino que han dejado huellas positivas en campos como la ciencia, el arte, la política y el campo laboral empresarial; esto ha traído como resultado que en la actualidad no se ponga en duda las capacidades de la mujer o los beneficios de su presencia en el liderazgo empresarial, sin embargo, la lucha por la igualdad de oportunidades por el género sigue vigente para optimizar la gestión organizacional.

El liderazgo femenino se caracteriza por tener una serie de habilidades y características diferenciadoras del liderazgo masculino como la empatía lo cual les permite desarrollar una mayor capacidad de entendimiento del equipo, otro factor característico es la inteligencia emocional que favorece la gestión de emociones, la armonía laboral y la comunicación asertiva. Esto conduce a que las ideas se

transmitan de forma clara y precisa. Bradich y Portillo (2001) resumen otros rasgos que distinguen el liderazgo femenino.

- Cuentan con mayor disposición y facilidad para desarrollar tareas y funciones gerenciales.
- Predisposición al uso de una estructura organizativa descentralizada, que evitan la jerarquización y promueven un modelo más abierto para la toma de decisiones.
- Tendencia a trabajar en equipo y asignar responsabilidades de manera más eficiente.
- Cuentan con habilidades de negociación y resolución de problemas, que se traducen en un mayor compromiso entre miembros del equipo y un mejor clima organizacional donde trabajan armónicamente (p.37)

El ejercicio del liderazgo puede generar un clima de trabajo armónico y cordial, al favorecer los vínculos para el trabajo en equipo, perfeccionar la obtención de resultados; pues es entendido que el liderazgo tiene características variadas que le permiten tomar la iniciativa de una situación; es por ello que la mujer que ejerce el liderazgo pone en práctica características de índole afectiva que garanticen el éxito de su gestión. Es decir, el liderazgo aplicado a las organizaciones es fundamental para su éxito y permanencia.

El liderazgo debe tener un conjunto de estrategias por las cuales se ejerce el liderazgo están relacionadas a la función del líder, quien tiene la responsabilidad de incentivar al logro de objetivos comunes a través del diseño de una visión compartida, para que esto sea posible se requiere la conexión interpersonal con su equipo de trabajo. Un aspecto distintivo de un líder es que no debe diferenciar las capacidades de su equipo según su género contrario a esto debe manejar la empatía y el análisis; sin embargo, en la actualidad existen limitaciones ante la presencia de la mujer en el área ejecutiva; justificando que es el hombre quien posee las cualidades para ejercer el rol de liderazgo; en relación a esto; Barre (2022) indica las siguientes características que definen el rol de liderazgo;

El rol del líder no es fácil, se necesita de un nivel de responsabilidad alto, la humildad e inteligencia, estas son otras de las características actitudinales que debe poseer un líder, siempre con el objetivo del bienestar de sus seguidores y de la sociedad a través de sus buenas acciones y objetivos trazados. (p.102)

Según lo anterior, el líder debe cumplir ciertas habilidades que le permitan desarrollar estrategias creativas en pro de su gestión, es por ello que el liderazgo femenino esta demarcado por una mentalidad fuerte y resiliente, la práctica de la confianza en sí misma y la capacidad de tomar decisiones asertivas en apoyo de su equipo de trabajo con el establecimiento de confianza para estimular la lealtad en la organización. Las mujeres son excelentes como líderes, mostrando sus capacidades más humanas han logrado importantes cambios no solo a nivel empresarial sino en la sociedad general por su estilo más humanista, su profesionalismo hace que su participación en el área laboral sea más fructífera, la capacidad que tiene para disuadir y resolver conflictos, trabajando en equipo, dialogando por condición natural. Entre las estrategias desarrolladas por las mujeres. Gutiérrez (2015) expresa lo siguiente acerca de las posibles características del liderazgo femenino,

Se afirma que las mujeres se caracterizarían por ejercer un liderazgo con mayor énfasis en la visión de la empresa u organización. El desarrollo de los individuos, con un estilo caracterizado por la cooperación, el trabajo en equipo y menor control; la resolución de problemas se basaría tanto en la intuición como en la racionalidad siendo el objetivo básico la calidad. (p.17)

En este sentido; las mujeres manejan un estilo de liderazgo holístico y estratégico que abarca más valores humanos que los hombres, unas características claves para liderar efectivamente en organizaciones del siglo XXI. Estas Cualidades han hecho que la mujer haya obtenido importantes logros tanto a nivel personal como empresarial. También de acuerdo a.

Gualán, Lisintuña y Rivera (2019:96) la “auto eficiencia, autoconfianza, carisma, diligencia, sensibilidad, empatía, iniciativa, honestidad, responsabilidad, rechazan los comportamientos de autoprotección y todo ello se traduce en mejores resultados para la propia organización”. Asimismo, es más personal con una inclinación a fomentar los vínculos, formación de equipos y cooperación, relaciones interpersonales, motivación de las personas, empatía, actitud íntegra, compromiso y el consenso frente a situaciones complicadas. Esta forma de liderazgo otorga mayor énfasis a la socialización, búsqueda de ambientes adecuados, toma de decisiones colectiva, reafirmando la importancia organizacional del liderazgo femenino.

Entre las estrategias diferenciadoras del liderazgo femenino se encuentran; la proactividad debido a que mediante estos desarrollan la capacidad de anticipar y afrontar situaciones de crisis para que así se consigan resultados positivos. Un elemento importante es la posibilidad de brindar apoyo y orientación al equipo de trabajo es una estrategia valiosa que genera un clima de confianza. En sintonía con esto; las mujeres líderes concentran sus esfuerzos en el desarrollo de habilidades de liderazgo efectivas; en la cual incluyen como su mejor estrategia la toma de decisiones, la comunicación efectiva y la capacidad de motivar y liderar equipos. Al apoyar el liderazgo femenino y trabajar para superar los obstáculos únicos que enfrentan las mujeres en el mundo empresarial, podemos ayudar a crear un futuro más justo y exitoso para todas las personas.

En el mismo orden de ideas, Arteaga y Ramón (2009:293) expresan que; “las mujeres suelen mostrar más habilidades a la hora de percibir y comprender las emociones, al menos en ciertas culturas en las que son educadas para expresar sus sentimientos”. En apoyo a lo anterior; el liderazgo femenino se caracteriza por ir más orientado al manejo de las emociones y al fortalecimiento de las relaciones interpersonales lo que fortalece lazos de confianza entre los miembros de la organización y estimula la lealtad entre ellos, así como la orientación al logro de los objetivos en conjunto.

Arquitectura metodológica

Para llevar a cabo la investigación cuyo objetivo comprende analizar el liderazgo femenino en la corporación carabobeña dedicada a la distribución y comercialización de gas en Venezuela; se ha seguido una investigación de carácter descriptiva de campo. La recogida de la información fue realizada mediante la aplicación de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas aplicadas a un grupo de 35 trabajadores quienes fueron los informantes clave. La validación fue a través de juicio de expertos; para verificar que un instrumento sea robusto. En concordancia con lo planteado Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2002) señalan que la validación de juicio de experto consiste en:

Seleccionar un número impar (3 o 5) de jueces (personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga), quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento so pretexto de que los mismos se adecuen directamente con cada uno de los objetivos de la investigación propuestos. (p. 74-75).

Es decir; los expertos son los responsables de evaluar de forma metódica el cuestionario. A través de un proceso de retroalimentación se logró el cuestionario que finalmente fue aplicado. Es de hacer notar que se tomó en cuenta lo que hayan señalado los validadores por mayoría.

Hallazgos

En este aparte, se exponen los resultados de la investigación que conto con 35 informantes clave, contrastando la información obtenida producto de la recolección de los datos para los objetivos; **primero** analizar las características del liderazgo que se llevan a cabo en la corporación carabobeña para la distribución y comercialización de gas en Venezuela. **Segundo** emerger el estilo de liderazgo femenino, **Tercero** describir las estrategias de trabajo del liderazgo femenino presente.

El primer objetivo, analizar las características del liderazgo que se llevan a cabo en la corporación carabobeña para la distribución y comercialización de gas en Venezuela. Los resultados obtenidos indicaron que un 60% de los entrevistados consideran que existe autoconfianza en los trabajadores mientras que el 40% opina lo contrario; por otro lado, se evidencio que un 74 % expresa que los empleados participan en la toma de decisiones, sin embargo, el 26% indica que no.

En cuanto a la proactividad como parte de la gestión de liderazgo los participantes indicaron, en un 14% que no se encuentra presente mientras que el 86% restante opina lo contrario. En relación a la interacción laboral el 80% expresó que existe y es buena mientras que el 20%. En torno a la comprensión en la relación de liderazgo el 17% de los encuestados afirmó que no se practica mientras por el contrario una notable mayoría del 83% expresó que sí es una práctica constante. Y en cuanto al cumplimiento de las responsabilidades organizacionales el 83% afirmó que hay cumplimiento mientras que el 17% no está de acuerdo con esta premisa.

Las evidencias muestran que las características del liderazgo, son puestas en práctica por los trabajadores de la empresa en cuestión, donde destacan elementos como la autoconfianza, la proactividad, la comprensión, responsabilidad e interacción entre empleados. Todo ello favorece un mejor ambiente laboral, sin embargo, un grupo de entrevistados indico no estar de acuerdo con la ejecución de características de liderazgo lo cual puede entenderse como un factor de descontento.

Las características del liderazgo son elementos importantes en una empresa; pues el líder tiene la responsabilidad de transmitir lo que quiere lograr en la compañía y la estrategia para lograrlo valiéndose de habilidades lingüísticas, la capacidad de escuchar, la flexibilidad y establecer metas que beneficien a todos los miembros de la organización. En otras palabras, un líder debe demostrar con su propio ejemplo los

resultados que como empresa buscan alcanzar; de esta manera motivar a los empleados. Las habilidades que debe desarrollar un líder deben estar cimentadas en la empatía y la influencia positiva que puede ejercer en su grupo de trabajo. Un líder debe transmitir a los demás el impulso del crecimiento organizacional.

El segundo objetivo emerger el estilo de liderazgo femenino de la corporación venezolana. Tras la aplicación del cuestionario se evidenció que, en relación a la promoción de la participación colectiva del personal del departamento, el 89% de los participantes indicó que la empresa sí promueve la participación mientras que el 11% restante manifestó lo contrario. En cuanto a la innovación del desarrollo de la empresa el 91% indicó que sí se realiza, contrario a esto el 9% de los encuestados indicó que no considera que el desarrollo de la organización este impulsado por la innovación.

En este orden de ideas, en cuanto al reconocimiento del desempeño por metas cumplidas, los trabajadores encuestados, manifestaron en un 34% que no se cumple este beneficio mientras que un 63% indicó lo contrario afirmando recibir un incentivo económico, sin embargo, un 3% de la población encuestada se abstuvo de responder. Otro aspecto importante que se abordó durante la aplicación del instrumento es la participación del equipo como garantía de éxito social y empresarial. El 86% indicó que, sí mientras el 14% considera lo contrario. De igual manera se indagó acerca de la dirección de mujeres en la organización y si esta se apoya en el trabajo en equipo y la inteligencia emocional, al respecto el 75% de los informantes indicó que sí, pues el trabajo realizado busca el apoyo mutuo, contrario a esto el 19% de los encuestados indicó que no considera estar de acuerdo con esta premisa, mientras que el 6% prefirió no responder.

En sintonía con lo anterior, los 35 trabajadores expresaron, en un porcentaje mayoritario, que hay participación activa de mujeres en cargos de liderazgo con un estilo innovador en comparación con el liderazgo de hombre. También expresaron

que se reconoce su desempeño mediante incentivos, participación colectiva y la aplicación de estrategias que fortalezcan la inteligencia emocional. En torno a esto es posible expresar que la dirección organizacional hace referencia al manejo del equipo de trabajo, la gestión laboral y la toma de decisiones; se trata que el estilo de liderazgo empleado en una organización sea aquel que aporte un conjunto de beneficios en función de la personalidad del líder y la realidad de la organización para su aplicación eficiente y coherente.

El tercer objetivo describir las estrategias de trabajo del liderazgo femenino venezolana, se recolectó la siguiente información. En relación a la comunicación asertiva como una herramienta activa de liderazgo el 82% expresó que, sí es un aspecto relevante en la organización mientras que el 18% indicó lo contrario. En torno a la autorización de la dirección de la organización a la participación de todo el equipo de trabajo el 83% expresó estar de acuerdo pues se les permite el planteamiento de soluciones, 14% considera lo contrario a la mayoría mientras que el 3% prefirió no responder. Como última premisa se indagó acerca de las soluciones promovidas por el liderazgo femenino de la organización el 83% de la población indicó que, sí debido a que la mayoría de los departamentos son dirigidos por mujeres, el 14% expresó lo contrario mientras que el 3% prefirió no responder.

En cuanto a las estrategias de trabajo, destacaron que la comunicación asertiva, la participación y las soluciones corporativas impulsadas por las líderes femeninas de la organización, considera que la ejecución efectiva de estas estrategias impulsa de manera considerable la gestión laboral. Con ello promueve un aspecto de confianza y comunicación donde favorece el alcance de los objetivos comunes y la mejora del clima laboral. Las estrategias de trabajo son aquellos métodos mediante los cuales se cumple con un determinado proyecto eficiente y efectivamente y estas dependerán del área de ejecución y el tipo de líder que las desarrolle, entre las que más se aplican son

la planificación, la seguridad, la comunicación y el apoyo con la tecnología para facilitar el trabajo.

El liderazgo femenino es importante en la actualidad pues las mujeres han demostrado tener la capacidad de liderar y tomar decisiones asertivas en todos los ámbitos de la vida y en parte ha sido influencia de los movimientos feminista los cuales han impulsado el liderazgo femenino con la identificación y abordaje de las barreras sociales y culturales que han impedido a lo largo de los años que la mujer alcance su pleno potencial. En este sentido, el liderazgo femenino tiene su sustento en diversas motivaciones diferentes al hombre y esto viene dado por las características y habilidades natas de las mujeres líderes, lo cual hace conveniente aprovecharlas en la conformación de los equipos de trabajo para una gestión eficaz, así como en la gestión de personas en general por ello las mujeres tienden a estar capacitadas para tomar decisiones en momentos de crisis y emergencias.

Conclusiones

Se presenta los resultados de una investigación realizada a una corporación de gas en Venezuela en donde es posible encontrar un espacio de desarrollo para el liderazgo de mujeres ciertamente no suele ocurrir en muchas organizaciones; sin embargo, se quiere evidenciar una experiencia de empoderamiento y liderazgo femenino.

1. El estilo de dirección de liderazgo femenino de la corporación de gas venezolana representa un beneficio para la empresa y además aumenta la satisfacción del empleado pues según lo observado los departamentos dirigidos por mujeres tienen una mayor participación del colectivo en la toma de decisiones innovadoras en contraste con lo dirigidos por hombres. Esto se evidencia en las respuestas obtenidas donde la mayoría expresa que la participación es una estrategia para el éxito social y empresarial un rasgo distintivo de la dirección femenina

2. La ejecución positiva de las características de liderazgo son un elemento importante en la gestión de liderazgo. En el caso del liderazgo femenino mejora el clima laboral por medio de la implementación de la comunicación y la empatía lo cual promueve la creatividad, la innovación y la adaptación al cambio.
3. El liderazgo femenino en la organización objeto de estudio, genera mayor rentabilidad al favorecer la inclusión, aprovechando el talento y potencial femenino para construir una relación de confianza laboral y una satisfacción mayor.
4. En relación con las estrategias de trabajo ejecutadas en la organización, se visualizó que la comunicación asertiva es la base de la gestión de liderazgo femenino, pues esto motiva a los empleados a participar fomentando el trabajo en equipo para la toma de decisiones en conjunto que beneficien a la organización y el talento humano que hace vida allí.
5. Aun cuando el liderazgo femenino trae consigo múltiples beneficios organizacionales también enfrenta desafíos que dificultan su desarrollo entre ellos la exclusión, falta de confianza y estereotipos de género que crean la brecha de género y los obstáculos vividos por las mujeres. Por ello se debe promover el liderazgo femenino en todas las esferas de la vida para impulsar el empoderamiento, la igualdad y el reconocimiento femenino.

Referencias Bibliográficas

Aguilar Morales, María, Brusca Alijarde, Isabel y Labrador Barrafón, Margarita (2023) Retos del liderazgo femenino: perspectiva de las directivas y empresas en

Aragón. PUZ (Prensas de la Universidad de Zaragoza). España.
<http://tinyurl.com/5b2s2f92>

Arteaga, Ana, y Ramón, Soraya. (2009). Liderazgo Resonante según género. Multiciencias, 9(3), 289-295. <http://tinyurl.com/phbk8hx4>

Barre Bustamante, Jenny. (2022). Estrategias de liderazgo inclusivo para fortalecer la práctica inclusiva del docente de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. Revista Cátedra, 5(2), 98-112. <http://tinyurl.com/bddyup8k>

Barón, Sarita y Charry, Diana. (2019) El Liderazgo Femenino: Un estilo propio. Artículo de revisión. Universidad del Rosario, Bogotá. 8-22
<http://tinyurl.com/2emy8abv>

Beauvoir, Simone (1949). **El Segundo Sexo**. Editorial Catedra, Madrid.

Bradich, María Florencia y Portillo, María Liliana (2001). **El liderazgo femenino existe**. Universidad del Cema, Buenos Aires Trabajo de investigación de Maestría.
<http://tinyurl.com/32vbhyyb>

Delgado de Smith, Yamile, y Belkis Zoraida Tovar. (2022). Una mirada a la migración y pandemia desde la cotidianidad de la mujer venezolana. Revista FACES, 4(1):65-83. <https://revistas.uc.edu.ve/index.php/revFACES/article/view/403>

Delgado de Smith, Yamile. (2008). El Sujeto: los espacios públicos y privados desde el género. Revista estudios culturales, (2), 113-126. Artículo.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987106>

Delgado de Smith, Yamile, Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel. (2002). Conduciendo la Investigación. Editorial Comala. Caracas.

González, María Cristina y Delgado de Smith, Yamile (2023) La economía feminista. Camino hacia la construcción de un paradigma alternativo. Ideas para seguir debatiendo. **Salud de los trabajadores** 31 (1), 87-398.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/index.htm>

Gualán, Luzmila. Lisintuña, Lizette. y Rivera, Pilar. (2019). El liderazgo femenino como impulsor de la actividad emprendedora en la zona 3 del Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 5(2) 96-107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.183>

Gutiérrez Valdebenito, Omar (2015). Estudios de liderazgo de hombres y mujeres. Universidad Marítima de Chile. Revista Política y Estrategia, (126) 13-35.
<http://tinyurl.com/m392m64r>

Valencia, 3 de febrero de 2024

CONSTANCIA

Quien suscribe, Dra. Yamile Delgado de Smith, Directora de la Revista **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA (OLRV)**, hace constar que luego del arbitraje doble ciego, ha sido aceptado el trabajo: **LIDERAZGO FEMENINO. UNA EXPERIENCIA VENEZOLANA** de los investigadores Ruth Guevara, documento de identidad 19.992.100 y Oscar Hernández, documento de identidad 17.364.300.

El mencionado trabajo actualmente se encuentra en los trámites de publicación y formará parte del volumen 17, No. 34, enero – junio 2024 de la revista OLRV, órgano de divulgación del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la Universidad de Carabobo, con registro ISSN: 1856-9099.


Dra. Yamile Delgado de Smith
Directora

