



EL PODER, LAS MUJERES Y SU LIDERAZGO EJERCIDO EN EL SECTOR PÚBLICO

Recibido: 06/06/2014 Aceptado: 20/11/2014

Buitrago, Ramiro Aurelio

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela
aurelio_buitrago@hotmail.com

Portillo, Isabel

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela
isabel.portillo@urbe.edu.ve

RESUMEN

El artículo se orientó a analizar el ejercicio del poder desde una perspectiva femenina, como nueva forma de ejercer el liderazgo dentro de las instituciones del sector público; tomando como referencia planteamientos de Escobar (2012), Estrada (2012), De Santamaría (2011), Buero (2005) entre otros, la metodología implicó un tipo de investigación documental, con diseño bibliográfico y análisis de contenido. Los resultados indicaron que las mujeres saben ejercer un liderazgo conciliador, mediador, empático y protector. En este sentido, su conocimiento permite a quienes se relacionan con estas líderes comprender el alcance que tienen las féminas al ser líderes; planificar y ejecutar acciones encaminadas a obtener el mayor provecho posible de las habilidades y cualidades funcionales, por ser productivas para el desarrollo del sector público. Así mismo, el desenvolvimiento de las mismas influye en muchos en la motivación y los rasgos emocionales del trabajador en las instituciones públicas, todo lo cual se traduce en conocimiento novedoso, para predecir el comportamiento de los equipos de trabajo, siendo de gran utilidad para quienes aspiran desarrollar y materializar proyectos de cualquier tipo en el que tengan participación las mujeres con cargos de alta gerencia en estos espacios. Así, siendo la emotividad un área proveniente de la Psicología, es complementaria en la explicación del comportamiento humano en las organizaciones, el liderazgo femenino en relación a los trabajadores tiene un efecto potenciador de sus capacidades, y en algunos casos puede mejorar otras áreas de la vida personal, de pareja, de amistad, salud, rendimiento académico, pues cuando el ser humano se siente mejor consigo mismo, realiza sus actividades con mayor agrado y se consiguen resultados más positivos.

Palabras clave: Liderazgo femenino, poder, sector público.

POWER, WOMEN AND LEADERSHIP EXERCISED IN THE PUBLIC SECTOR

ABSTRACT

The article was to analyze the exercise of power from a female perspective, as a new way to exercise leadership within public sector institutions; by reference approaches Escobar (2012), Estrada (2012), De Santamaria (2011), Buero (2005) among others, the methodology involved a type of documentary research, with bibliographical design and content analysis. The results indicated that women can



exert a protective conciliatory leadership, mediator, and empathetic. In this sense, knowledge allows to relate to these leaders understand the scope with the women to be leaders; plan and implement actions to get the most out of the skills and functional qualities, being productive for the development of the public sector. Likewise, the development of these influences many in motivation and emotional traits of workers in public institutions, all of which translates into new knowledge, to predict the behavior of teams, being very useful for those aspire to develop and realize projects of any type in which women have participation with senior management positions in these spaces. So, being the emotion an area from psychology, is complementary in explaining human behavior in organizations, women's leadership in relation to workers has a potentiating effect of its capabilities, and in some cases can improve other areas of the personal life, couple, friendship, health, academic performance, because when humans feel better about yourself, make their activities more pleasure and more positive results are achieved.

Keywords: Female Leadership, power, public sector

INTRODUCCIÓN

El liderazgo es un proceso que implica no solo la capacidad en la toma de decisiones, sino la habilidad de desarrollarse de la mejor forma y alcanzar las metas propuestas en diversas escalas, entre tanto se sostenga y prospere la motivación bajo distintos enfoques, el éxito del liderazgo organizacional no se apoya en la toma de decisiones únicamente, también refiere a muchos aspectos psicológicos, culturales, sociales y hasta personales.

Esta investigación se ha enfocado en el análisis específico del liderazgo femenino, pero de las gerentes y líderes del sector público, de esta forma, se ha observado que cuando las organizaciones son lideradas por mujeres estas hacen uso de sus cualidades, así también las habilidades, logrando así equipos de trabajo estables, tan motivados como prósperos, en donde todos los miembros asumen el compromiso organizacional, haciéndose líderes de sus propias metas.

Así pues, la nueva inteligencia emocional rige los destinos del actual estilo de liderazgo organizacional. Los códigos rígidos de conducta, las reglas y normas inquebrantables han dado paso al protagonismo del individuo por encima de otras consideraciones, las emociones se muestran realmente decisivas a la hora de optimizar los resultados, tanto del empleado individualmente como del área en que trabaja, finalmente, de toda la institución, la imagen del directivo infalible, que he llegado a la cima ya no existe. El crecimiento de la líder no debe tener fin, en este contexto de interrelación, sus colaboradores tienen también un protagonismo.

Así entonces, el liderazgo femenino puede lograr de forma asertiva un cambio en las personas, propiciando la comunicación fluida, equitativa, sosteniendo relaciones interpersonales empáticas y estables, consiguiendo la mejor respuesta desde cada empleado hasta lo más alto del organigrama en la institución, todo lo cual es natural entendiendo la psicología, características y grado de madurez en las mujeres que ocupan



altos cargos de gerencia actualmente en el sector público.

Las mujeres son seres muy intuitivos y saben cuándo una persona está mal. En un grupo de mujeres es común ver que si una está algo taciturna, las demás se darán cuenta en poco tiempo. Le preguntarán que le pasa y que si está bien. La que esté mal se lo contará porque para ellas contar con apoyo es primordial. Las otras la escucharán, se interesarán por lo que está contando. Finalmente, le darán consejos o el típico *yo estuviera en tu lugar*, que no es más que demostrar el cariño que sienten hacia esa persona, se preocupan por su problema, queriendo ayudarlo mas no controlarle.

Por su parte Buero (2005) describe el género, como un conjunto de significados, mandatos que la sociedad le atribuye al rol femenino y al masculino en un determinado momento tanto histórico como social. El concepto ideal de género en un tiempo dado, nos condiciona a través de la cultura, indicándonos una supuesta forma de ser varón o mujer. La mujer es una persona altamente emocionable, para ella, dar o recibir amor es primordial en su bienestar.

Igualmente, las mujeres expresan sus emociones y sentimientos hablando, necesitan charlar de ello y sentirse seguras, sentir que la persona que la está escuchando se preocupa de lo que le cuenta. Aun así es importante recordar que una de las cualidades naturales de ella es cohesionar, con el amor natural que transmite en donde esté, en casa, con los amigos, en la universidad con compañeros de estudio, en el trabajo con los compañeros, cohesionar, porque tiene la capacidad de tolerancia, latente, por lo cual es importante ser capaz de aprender como fluirla. Este amor genera vida y energía lo que lo que a la larga ayuda a unir.

En este orden de ideas, el liderazgo ejercido por mujeres en muchos aspectos suele tener influencia en diversos factores del escenario laboral y la administración pública, por cuanto se ha señalado las cualidades y habilidades de las mujeres líderes en su ejercicio del poder, siendo por ello relevante para las instituciones de este mismo sector conocer los términos en que ellas pueden desarrollar objetivos simples a la vez que complejos

Por ello, en este artículo se considera importante analizar en qué forma estas habilidades y cualidades desarrollan el trabajo del sector público y sus organismos en la búsqueda de mejores resultados, dada la consideración de los autores sobre su potencial de influenciar en la conducta de los miembros de las instituciones, siendo ello objeto de interés por cuanto dicho comportamiento puede estar vinculado con el logro de los objetivos fundamentales de la misma.

EL PODER Y LA MUJER, UNA PERSPECTIVA DESDE LOS AUTORES

Para autores como Estrada (2012) la Psicología Femenina tiene en sus manos el cambio que necesita el mundo actual, ostenta el poder de establecer relaciones dentro del marco de una conexión total. La Energía Femenina está surgiendo, muchas mujeres están despertando para ayudar a los demás a reconocer que solo mediante relaciones sanas se podrán establecer más conexiones, hasta que se consiga eliminar del entorno organizacional la desconexión.



Por su parte Escobar (2012), esta responsabilidad descansa en la realidad de ser capaz de liderar tanto en el éxito como hacia el fracaso, lo anterior exige entonces que para alcanzar el éxito la líder debe desarrollarse en dos grandes planos: psicológico y visionario. Para ello esta debe destacar los valores morales que trasciendan en el entrono social que se desenvuelve, así pues destacándose como una figura virtuosa podría conseguir la autoridad moral que se requiere para que el apoyo social legitime su liderazgo, para las mujeres esto es fácil por sus cualidades empáticas y sociales.

Por su parte Grimwood y Popplestone (1983) citados por, Guerra (2007) definen el estilo de dirección de las mujeres como abierto, y se podría considerar esta como una característica distintiva de dicho liderazgo; las mujeres son seres aspiracionales que procuran el bienestar propio y a la vez el de otros, porque entre otras cosas las féminas desean evolucionar dentro del contexto laboral, pero no solo en ello sino también en otros aspectos, todo lo cual les permite ver más allá de lo que los hombres pueden ver y por intuición generalmente logran identificar que es aquello que otros quieren incluso antes de que lo puedan saber por sí mismos.

Para autores como De Santamaría (2011) la importancia de caracterizar este tipo de liderazgo, el cual *se distingue por ser* abierto y directo, orientado al desarrollo de equipos de trabajo, dirigido a lograr el consenso, dispuesto a compartir el poder con colegas y colaboradores, comunicativo, presto a facilitar la información, atento al equilibrio entre las dimensiones personales y laborales, inclusivo, responsable, confiable y organizado.

Así entonces, se puede entender que las líderes femeninas demuestran que para ejercer poder no se valen de herramientas autocráticas ni autodidactas, esencialmente al ser más persuasivas y emocionales, tienen la capacidad de lograr que quienes colaboren con ella tomen el curso que esta establezca y siempre de la mejor forma, puesto que al ser más empáticas que los hombres, las mujeres a través de las emociones concilian la identificación y la sinergia tanto con su equipo de trabajo como con su organización en general.

Así pues, desde la perspectiva de autores, distintos enfoques destacan a estas líderes como gerentes singulares, característicos, en definitiva se puede exaltar la diferencia en el ejercicio del poder por parte de las féminas puesto que en ello se evidencian como líderes democráticas, dialogantes, pedagogas, intuitivas, consensuadoras, mediadoras, receptivas y participativas, creativas en las propuestas para ejercer la dirección, dispuestas a escuchar opiniones sin enjuiciar puesto que lo hacen de una forma tanto comprensiva como abierta.

EL LIDERAZGO EJERCIDO POR MUJERES

Al intentar explicar el liderazgo muchas posturas pueden alzarse, y tantas teorías pueden ir y venir en la escala filosófica que investiga y defiende tales preceptos, sin embargo todos comúnmente acuerdan que al hablar de liderazgo femenino no se hace mención a más que el aprovechamiento de las cualidades, habilidades, características y rasgos de personalidad en cada una de las mujeres que ejerce el poder o que en efecto ocupa un cargo en la alta gerencia organizacional.



Sin embargo también existen muchos otros factores que rodean este estilo de liderazgo, es que partiendo de las cualidades y características que le convierten en una forma especial o alternativa de ejercer la dirección advirtiendo el cúmulo de beneficios que ofrecen las féminas a las organizaciones que dirigen, que según las características del caso pueden ser más o menos desafiantes de una organización a otra, advirtiendo que las mujeres son seres emocionales, por tanto utilizan una inteligencia que se diversifica, yendo más allá de operaciones mentales comunes permitiendo así que su inteligencia emocional influya en su forma de dirección, orquesta de los recursos con los que cuente en su organización.

Así pues, se debe entender qué aporta lo masculino y qué aporta lo femenino, pudiendo desarrollar potencialidades de forma equilibrada. La clave de la evolución, ya sea personal, profesional, como organización o comunidad, está en la capacidad de incluir, integrar, consensuar, unir y expandirse a través de la co-creación de espacios de aprendizaje que fomenten el liderazgo horizontal. Si se quiere evolucionar, ampliar el nivel de consciencia, se tiene que conectar con los aportes de la energía femenina, mientras lo masculino tiende a la meta, lo femenino tiende al proceso, paso a paso, lo que permite ejercer el liderazgo con mayor presencia.

Lo anterior conduce a imaginar contextos que hasta traspasan las fronteras organizacionales, e involucra preceptos que bien podrían aplicar en diversos contextos en los que sea que esté involucrada, llámese social, familiar, empresarial, cultural, científico, político, artístico y cuantas ramas del conocimiento tenga a bien la figura femenina participar puede transformar su entorno de adentro hacia afuera, influyendo de modo comunicacional y espiritual en los elementos que compongan esa agrupación, destacando estas destrezas que como madres naturales suelen ostentar y se desarrollan aún más luego del privilegio del parto, estas saben trabajar con los recursos que cuenten y hasta donde pueden llegar con ellos evaluándoles, explorando como puedan desarrollarse de forma prolífica y no austera.

En este mismo sentido, el liderazgo femenino se vale de disímiles herramientas para ser ejercido de la mejor forma, explorando otras de las cualidades con las que cuentan las mujeres surge en la esfera organizacional esta capacidad innata que ostenta la mujer para resolver problemas, emergiendo de esta la mediación como estrategia de resolución de conflictos en este tipo de liderazgo, se sitúa entre el compromiso y la colaboración. La finalidad consiste en pasar de estilos más individualistas a modos más evolucionados, como son los de colaboración y compromiso, los aprietos cotidianos se suelen atender con diversos estilos de afrontamiento, se evaden, acomodan o compiten, no tiene sentido expiar culpas por ello.

Para autores como Rozenblum (1998) citado por Marsellach, (2007) la mediación es un proceso de resolución de conflictos en el que las dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio. Es un proceso extrajudicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de disputas, es creativo, porque mueve a la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que



dice la ley. Además, la solución no es impuesta por terceras personas, como en el caso de los jueces o árbitros, sino que es creada por las partes.

Así entonces, la formación en mediación, y su práctica, incrementa una serie de competencias sociales básicas que pueden estar presentes, adormecidas o disminuidas por las situaciones de rutina, desmotivación, o escenarios de acoso. Desarrolla, entre otros, el comportamiento asertivo. Una mínima formación en mediación o resolución de conflictos, permite cuanto menos explorar el propio concepto del conflicto, reflexionar sobre la respuestas que le damos a los conflictos en nuestra vida, entender algún estilo de afrontamiento, amplía en definitiva la comprensión del conflicto, haciendo más fácil el aprendizaje al convivir mejor con lo inevitable.

Así pues, siendo un estilo de liderazgo presto a facilitar la información, atento al equilibrio entre las dimensiones personales y laborales, a veces comprensivo, responsable, confiable y organizado, resultando esto provechoso exaltando que el trabajo en las organizaciones actuales y con visión global requieren de líderes que al manejarse dentro de un estilo de colaboración exige unas condiciones de tiempo y de contexto que no siempre se producen, por tanto resulta de provecho el análisis de cada respuesta en lo concerniente al ejercicio del liderazgo por ellas.

Con atención a lo anterior, es fácil encontrar en estas líderes características del modelo transformacional, este liderazgo que palabras más, palabras menos busca un cambio en los elementos de la organización y que en las mujeres es practicado a través de su partículas forma de ver las cosas, recordando que liderazgo femenino es el aprovechamiento de todos estos elementos que solo se encuentran de forma innata en ellas, que de forma intrínseca matiza cada actuación ejecutada por ellas y genera un cambio en la organización, este mismo consigue la transformación en quienes la siguen, pues siempre encuentran la forma de hacerles entender que ellos mismos también pueden ser líderes de sus propios planes o maquetas del destino.

Con relación a líneas superiores, es así como las mujeres se convierten líderes transformacionales, rompiendo los esquemas de los hombres que practicaron o practican este liderazgo de forma brillante, ofreciendo así un nuevo modelo de gestión en las organizaciones, concretando diligencias, oficios, labores, obras y procesos que conduzcan así al logro de las metas organizacionales, en sentido social, personal, como abordaje de las aspiraciones de cada uno de sus seguidores trazando un intercambio entre unas u otras, esta noción implica todo aquello que las mujeres saben hacer de forma muy particular, como lo es dirigir, ordenar, disponer, orquestar, organizar, gestionar, hasta gobernar.

Así entonces, este modelo de gestión orquestado y liderado por mujeres, se convertiría en un marco de referencia para la administración de las entidades en que se practique, a su vez en aquellas del mismo ramo que pudieran de alguna forma mimetizar los resultados obtenidos, con la puesta en ejercicio del mismo, estos modelos pueden ser aplicados tanto en empresas como instituciones públicas, y hasta privadas en donde la mujer participe y se le otorgue un rol protagónico material de forma y de hecho.



En relación a las líneas anteriores, es importante destacar que, el modelo de gestión fuere cual fuere que utilicen las organizaciones del sector público, es distinto al ejecutado en el sector privado, esto quiere decir que los gobiernos tienen un modelo en el que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, con el que pretenden alcanzar metas u objetivos trazados, mientras el segundo se basa en la obtención de ganancias económicas, el primero pone en juego otras cuestiones, como el bienestar social y otras propias de su naturaleza.

Ahora bien, Las mujeres deben desarrollar aptitudes o capacidades adecuadas para tomar la iniciativa con el propósito firme de mejorar su calidad de vida, como efecto de la toma de sus propias decisiones y elecciones vitales. En el mundo cotidiano, para tener éxito ninguna inteligencia es más importante que la personal. El desarrollo de la inteligencia emocional, así como de las habilidades sociales permitirá a las líderes, superar el conflicto de poderes, típicos de la sociedad patriarcal que promueve en las organizaciones el techo de cristal, y propiciar un espacio en el que ellas también logren su propia realización personal de acuerdo a sus propias inquietudes y talentos.

Por su parte para Crosby (2004) la asertividad está definida como la conducta que permita a una persona actuar con base en sus intereses más importantes, defenderse, sin ansiedad y expresar cómodamente sentimientos honestos. Implica un profundo respeto hacia uno mismo, hacia los demás, al reconocer también los derechos, sentimientos de los otros. En términos ideales, la asertividad debe llevarnos a trabajar conscientemente hacia una solución en la que todas las partes encuentren tanta satisfacción a sus necesidades como sea posible. También involucra un reconocimiento de la propia responsabilidad con respecto a las consecuencias que puedan resultar de la expresión de nuestros sentimientos.

Así pues, la asertividad permite decir lo que se piensa y actuar en consecuencia, haciendo lo que se considere más apropiado para el ser mismo, defendiendo los propios derechos, intereses o necesidades sin agredir u ofender a terceros, ni permitirse agresiones u ofensas, evitando situaciones que causen ansiedad, es un plano intermedio entre una actitud pasiva o inhibida y otra agresiva frente a otras personas, que además de reflejarse en el lenguaje hablado se manifiesta en el no verbal, como en la postura corporal, en los ademanes o gestos del cuerpo, en la expresión facial, en la voz.

Ahora bien, una persona asertiva suele ser tolerante, acepta los errores, propone soluciones factibles sin ira, se encuentra segura de sí misma y frena pacíficamente a las personas que les atacan verbalmente. La asertividad impide en fin, que las mujeres líderes y todas en general sean manipuladas por los demás en cualquier aspecto y es un factor decisivo en la conservación y el aumento de la autoestima, además de valorar y respetar a los demás recíprocamente. La asertividad puede verse como una negociación un consenso o acuerdo con otro de modo que todos en la organización salgan beneficiados.

En este sentido, se afirma que la mujer al ejercer su liderazgo no hace otra cosa que orientar el poder según sus perspectivas psíquicas, sociales, culturales e intelectuales, todo lo cual lleva a las organizaciones a un nivel de confianza, autodesarrollo más



evolutivo y sostenible que cualquier otro, siendo importante que los rasgos de su personalidad se manifestarán de un modo u otro, en el ámbito del trabajo, pudiendo influir en el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, la gestión gerencial en las instituciones públicas debe considerar este estilo en su aspiración por ser cada día más eficientes.

Con atención a lo antes planteado, cada era que pueda ser recordada, en la historia ha quedado muy claro el hecho de que muchas mujeres figuraron como líderes silenciosos en cada momento, o memoria, recordemos cómo tanto en Grecia como en Persa las mujeres eran oráculo de los guerreros y políticos, consejeras espirituales, astronómicas y sociales, practicando un liderazgo determinante en las decisiones de los hombres de aquellas sociedades que hacían su vida en cada Polis, luego en la época de la revolución francesa con la austriaca María Antonieta quien con sus prácticas económicas e influencias sentimentales o políticas sobre la corona detonó un proceso de cambio en Europa que hasta ahora despierta interés en muchos.

Así pues, las féminas poseen cualidades especiales que al momento de ejercer su liderazgo enriquecen el proceso en sí mismo, tomando en cuenta que las mujeres en la actualidad son capaces de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino por expresarlos, en su cotidianeidad laboral, sin embargo muchos expertos destacan que dentro de las cualidades de estas líderes se hacen diferentes a los hombres porque su rol es ejercido con innovación, apertura a la participación de terceros, sin egoísmos, no competitivo, con un firme sentido de calidad, flexibilidad, centrado en la persona, persuasión y valga decirlo intuición.

Así también, es válido destacar que las féminas tienen claros enfoques consultivos, cooperativos, la habilidad para combinar, reconciliar expectativas y experiencias contradictorias, promoviendo el compromiso colectivo de los miembros de la organización, desarrollando políticas de cuidado, apoyo mutuo, otorgando mayor atención a los sentimientos, al uso de recursos emocionales, motivacionales, son líderes más sensibles a las emociones y situaciones personales de los demás, de una manera única en cada contexto.

En atención a lo arriba expuesto estas líderes singulares, con características propias, desprenden su liderazgo del modelo tradicional, en definitiva con base a ello se puede exaltar la diferencia en el ejercicio del poder por parte de las féminas, puesto que en ello se muestran como líderes democráticas, dialogantes, pedagogas, intuitivas, consensuadoras y mediadoras, receptivas, participativas, creativas en las propuestas para ejercer la dirección, dispuestas a escuchar opiniones sin enjuiciar puesto que lo hacen de una forma comprensiva, abierta, son más femeninas que transaccionales no persiguen sancionar en el intercambio de ideas y atención a los resultados, buscan aprender de los errores propios o de otros.

De esta forma, se expone también que estas líderes se caracterizan por crear un clima de familiar de gestión y colaboración en el grupo, propiciando la cohesión y los vínculos entre los miembros, alentando a otros a compartir los recursos, les preocupa el abuso de poder y a diferencia de los hombres utilizan la coacción como último recurso,



son generadoras del cambio y motivan a los demás a participar y enseñar aquello que saben y que podría enriquecer los procesos organizacionales.

Así entonces es válido resaltar que las mujeres se muestran como negociadoras más generosas, tendentes a colaborar, motivadas para crear situaciones en las que las dos partes negociadoras puedan ganar, ofrecen mejores condiciones que los hombres para alcanzar un acuerdo. Así mismo, facilitan mejor la interacción entre las partes. Ellas ostentan diferentes metas que los del otro género en la negociación. Tienden a fomentar las relaciones interpersonales, mientras que ellos están más interesado en la identidad de grupo. En este sentido, establecer relaciones personales fuertes es más importante para el éxito profesional de las mujeres que para los hombres, por muchas razones que atienden la naturaleza femenina y que no se encuentran en la masculina.

Según lo antes planteado, ellas son muy buenas escuchando, interactuando, intercambiando ideas, impresiones, criterios, se preocupan por lo que concierne a la otra parte. Generalmente, están más interesadas en encontrar una vía para que los involucrados ganen, cosa que no se puede decir de los hombres, esta forma de actuar, de llegar a acuerdos es especialmente importante en algunos sectores, sobre todo en los organismos públicos, entidades de intercambio económico, social, político, servicios de atención al cliente y otros que estén vinculados a la interacción y comunicación. Por ello, las mujeres están alcanzado puestos de responsabilidad en ciertas divisiones que implican cuenten con tales recursos, como en banca, finanzas, obras sociales, altruismo ecológico, medios artísticos y culturales.

MUJERES LÍDERES EN EL SECTOR PÚBLICO

Concibiendo el liderazgo femenino como el conjunto de habilidades individuales e interpersonales, tanto como los conocimientos que posee una mujer para lograr sus objetivos particulares y de su equipo, partiendo de observaciones realizadas, se puede afirmar que las féminas poseen de manera innata, los dos primeros elementos. Habilidades individuales, porque es responsable, expresiva, comunicadora, automotivadora, comprometida, creativa, emprendedora, visionaria, arriesgada, perseverante, constante, sensible; habilidades interpersonales, porque tiene capacidad de convocatoria, es motivadora, solidaria e integradora, participativa, le gusta trabajar en equipo, así mismo en su desenvolvimiento otorga tanto iniciativa como poder.

Para autores como Ramos (2003) para empoderar a las mujeres, aprovechando sus habilidades, como comunicadora, automotivadora, comprometida, creativa, emprendedora, visionaria, arriesgada, perseverante, es necesario un programa de empoderamiento que diseñe, desarrolle el aprendizaje del liderazgo en sus tres elementos, sobre todo el que se refiere a los conocimientos a través de la formación profesional. La responsabilidad es del Gobierno, así también de la Sociedad en forma conjunta, quienes deben participar conexas en el proceso de cambio, tanto en las estructuras jurídicas como económicas existentes.



En consecuencia, alcanzar este objetivo recae principalmente en la voluntad política de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial; y en la sociedad civil, es decir en los padres, comunicadores sociales, profesores, anuncios publicitarios, programas de televisión, médicos, ingenieros, empresas, en la sociedad en general, quienes en muchas ocasiones perpetúan esquemas y valores en la conciencia de nuestros hijos propios de un modelo de persona ya pasado.

Para autores como Zunni (2013), se podría reproducir el modelo de gestión que la mujer líder desarrolla en su entorno, luchando contra la pobreza de su hogar, satisfaciendo las necesidades de los integrantes de su familia, utilizando sólo sus habilidades innatas, administradora, maternal, compasiva, empática, emotiva, protectora, motivadora y flexible, llevando este modelo al macroambiente, al mundo de las empresas, de la política, empoderándola con el tercer elemento que es la capacidad profesional de calidad direccionada. Entonces se lograrían líderes promotoras, ejecutoras no solo de su propio desarrollo, sino también del mundo.

Por lo tanto, el empoderamiento y liderazgo femenino es vital para que el mundo actual alcance el equilibrio social, económico. Llegando a la conclusión de que la equidad de género, el incremento de la participación de la mujer en los ámbitos laborales, sociales, políticos, es un requisito indispensable para empezar el extenso y arduo camino que transporte a minimizar los niveles de pobreza, que en muchos casos es consecuencia de la ignorancia, hay que superar, en parte producto de la discriminación e inequidad de género que hasta la fecha persisten, limitando el desarrollo integral de la mujer.

Así entonces, cabe destacar que el recurso humano, es decir, quien presta sus servicios dentro de las organizaciones es el primer receptor de los efectos de un determinado estilo de liderazgo ya que son ellos los que aportan sus habilidades, técnicas, recursos, capacidad que le permite a la entidad diferenciarse de las demás, logrando así alcanzar la competitividad establecida como meta, el problema que una organización no tenga implementado un estilo de liderazgo que le permita operar de manera más eficaz, confiable, conlleva, a que la entidad busque implementar esos cambios internos que logren encontrar capacidades no descubiertas, planeación y aplicación de nuevas estrategias de gestión flexible y moderna.

Con atención a lo anterior, advirtiendo la existencia y desarrollo de programas que estratégicamente persiguen el crecimiento económico con inclusión social, la participación política, el cambio de modelos participativos, pueden aprovechar ampliamente en su contexto la naturaleza femenina en diversos planes públicos del estado, entre los que se cuentan aquellos que intentan disminuir las condiciones de pobreza extrema, para ello las políticas y programas públicos dirigidos a la mujer, que aprovechando las habilidades de las féminas les involucran en los proyectos nacionales e internacionales para que ellas mismas formen parte del cambio y sean protagonistas del mismo.

De igual forma, dentro de los mismos planes gubernamentales nacionales, regionales y municipales, se cuentan el Programa de Protección, Promoción y Apoyo a lactancia Materna edificando el rol maternal y aprovechando esta habilidad femenina en muchos aspectos además de reivindicar valores familiares y sociales, Plan Nacional de Igualdad



para las Mujeres, Plan Prevención y Atención de la Violencia Hacia la Mujer, y Plan de Fortalecimiento Protagónico y Participación Socialpolítica de la Mujer, en todos estos se destacan las características femeninas de estas líderes y se involucra de forma concreta en la propuesta de resoluciones, en su formación y capacitación.

Es así como la participación de las mujeres en la administración pública es notable, abriéndose camino en actividades que tradicionalmente correspondían al género masculino, ellas ocupan posiciones laborales que jamás se hubieran pensado en el pasado. Se observa que las instituciones del sector público a nivel regional cuentan con un gran contingente femenino bien capacitado entre sus cuadros profesionales, que llevan a excelentes resultados a sus divisiones; ya no como excepciones o como un toque femenino sino con un sentido compuesto de actuación profesional, independiente de su condición femenina.

Así mismo, la creciente internacionalización del mercado, el intercambio político, las relaciones diplomáticas, los planes y políticas internacionales, ha favorecido el empleo de la mujer en los países en desarrollo. El sector político que antes buscaba la participación femenina solo cuando era necesario llamarlas a las urnas electorales, ahora persigue ostentar más de ellas dentro de sus filas de activistas y dirigentes gremiales, así también el sector público, ahora emplea mujeres mejor calificadas para desarrollar actividades de mayor complejidad como los servicios computarizados, la toma de decisiones, la representación popular, observándose esta en países del sur como Argentina y Chile. Sin embargo, recorrer este camino no ha sido fácil en la historia de la vida de muchas mujeres.

Con relación a lo anterior, la falta de oportunidades para las mujeres poder ejercer un rol participativo, activo en las instituciones públicas y gubernamentales les hizo enfocarse en sectores del ramo artístico, cultural, a la hora de alzar su voz, de manifestar lo que su espíritu les inspiraba, inicialmente, la ausencia de modelos de liderazgo femenino en la política, llevó a la mujer a copiar durante muchos años los modelos masculinos, por cierto, hasta a exagerarlos en algunas características, es cuando se habla de la masculinización del liderazgo femenino en su ejercicio, sin embargo todo ello quedó atrás al comprender la mujer que, si quería destacarse como tal en la realidad material debía hacerlo por su naturaleza misma y no imitando la del arquetipo masculino.

Así entonces, las mujeres, en cargos políticos o altamente jerárquicos, son percibidas como más amables, integradoras, respetuosas y justas; en el plano ejecutivo o de operaciones, las mujeres son percibidas como más certeras, asertivas, en especial a la hora de tomar decisiones en pro a un bien común, son ellas las amplias preferidas para tener como líder, en cargos jerárquicos en general, las féminas al poder gozan de igual sencillez que en cargos de baja jerarquía, al menos en la mayoría de los casos. Quienes han colaborado con mujeres admiten que sus opiniones se ven respetadas y tenidas en consideración, y que las negativas a sus propuestas siempre vienen acompañadas de justificaciones lógicas y racionales.

Ahora bien, lejos han quedado los días en los que las mujeres eran consideradas sentimentales o emocionales en puestos exigentes como los de la política y la diplomacia.



Hoy el desempeño femenino en cargos líderes, gerenciales, de alto mando presenta resultados que superan a los de sus contrapartes masculinos. Eso sí, siguen conservando un nivel de sensibilidad que propicia mejores ambientes laborales, de participación política y publica, de acuerdo con lo que hasta ahora se ha experimentado en el cambio de modelos, políticas, en los países emergentes de la región latinoamericana entre los que se cuentan Chile, Argentina, Venezuela y Brasil.

METODOLOGÍA

Este artículo se basó en una metodología descriptiva documental, por cuanto analizó al liderazgo femenino variable en la gerencia de organizaciones del sector público, describiendo sus propiedades esenciales a través de la revisión bibliográfica documental. Al respecto, Sabino (2006) plantea que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para establecer una descripción de sus características

En cuanto a los estudios documentales, Sierra (2010) plantea que consisten en el análisis de informaciones basadas en documentos, los cuales se organizan para dar origen a un nuevo conocimiento, tomando como referencia documentos válidos para el estudio. Asimismo, el diseño se apoyó en la revisión de bibliografía pertinente al área. A lo cual, Sabino (2006) indica que se fundamenta en la recopilación y análisis de contenidos documentales; los cuales se analizan mediante técnicas documentales.

REFLEXIONES FINALES

El liderazgo femenino será cada vez más importante en la toma de decisiones del sector público y privado, su estilo de dirección se ajusta a los cambios del nuevo siglo, en el cual las habilidades femeninas como flexibilidad, empatía y capacidad de motivar grupos resultan ser factores de provecho y éxito. La empatía puede desarrollarse si se pone especial interés en comprender e interpretar los canales de comunicación no verbal, que acompañan todo intercambio de ideas, fijarse en el tono de voz, en los gestos, las expresiones faciales y corporales de unos y otros, ayuda a percibir como se sienten realmente.

Ahora bien, todas las personas necesitan sentirse parte de un grupo, pero para muchas el hecho de entrar en contacto con otros resulta ser un verdadero problema, para tener éxito en el intento, lo mejor es observar al grupo, conocer sus aficiones lo que les une, como se comportan cuando están juntos e intentar relacionarse a partir de allí, para no quedar fuera de lugar, hablando con los demás y disfrutando con las mismas actividades se van creando lazos.

Por tanto, el liderazgo femenino en relación a los trabajadores y trabajadoras del sector público tiene un efecto transformador, potenciador de sus capacidades, y en algunos casos puede mejorar otras áreas de la vida personal, de pareja, de amistad, salud, rendimiento académico, pues cuando el ser humano se siente mejor consigo mismo, realiza sus actividades con mayor agrado y se consiguen resultados más positivos.



Ahora bien, lo más llamativo es cómo el liderazgo femenino se aleja de la actitud que mantienen los hombres al ser nombrados directores, gerentes, representantes políticos, mostrándose las primeras de forma asertiva, conciliadora e integradora, mientras que los últimos persiguen la autoridad, la posición, y el imperio. Ellas logran un proceso más natural desde el momento que lo ven como un medio de transformación hacia sus seguidores. Aplicando sus habilidades personales e interpersonales transforman lo que a veces parece imposible en proyectos viables. Posee la capacidad para transformar los intereses públicos, políticos de locales a regionales de nacionales a mundiales, liderando a su equipo como un todo, como una familia, la mujer humaniza las organizaciones.

Sin embargo, hay una constante entre el ayer y el hoy, las mujeres siguen teniendo como prioridad a la familia, esto no perjudica su elevación en la escalera laboral, ellas en el ejercicio de cargos jerárquicos, no son percibidas como las jefas, sino como las madres en las organizaciones. Ello puede sonar extraño, pero se infiere de esta simple palabra las condiciones que los empleados por mujeres aplauden es alguien a quien se puede acudir cuando hay problemas, que felicita los logros, alguien justo, organizado, que sabe llevar las riendas de múltiples planos a la vez, son algunas de las frases que se hacen eco en instituciones y empresas de todo el mundo.

Así también, las féminas demuestran ser holísticas, ven el mundo de manera integral. Su perspectiva es multifacética. Cuando definen el éxito incluyen carrera, familia, comunidad, los aspectos personales. Traen esta visión integral a las operaciones organizacionales. En la resolución de problemas, van más allá de los hechos o números, toman en cuenta los valores, la visión, la cultura y las relaciones. Como resultado, pueden identificar las oportunidades, los riesgos, las deficiencias que los hombres no han reconocido, son colaboradoras, gustan de construir relaciones sólidas, productivas con los empleados, con sus compañeros o líderes de toda la compañía, al igual que con los clientes y proveedores.

De igual forma, las féminas animan a todos a contribuir en los debates y se centran en la síntesis de todas las ideas en una solución común que es más fuerte y más creativa que la solución que un solo individuo puede desarrollar. No son jerárquicas en su inclusión y su evaluación de las ideas, las juzgan sobre el mérito y no en si la propuesta proviene de un empleado de bajo nivel o uno de los vicepresidentes. Para las mujeres, el objetivo no es hacer que su idea sea la elegida, sino generar la mejor decisión.

En ese mismo sentido, invierten tiempo en consultar, las mujeres toman tiempo para analizar con los demás al tomar una decisión. Están dispuestas a considerar alternativas y adaptar sus conceptos para lograr el objetivo general. Este proceso de consulta se traduce en mejores decisiones que pueden reducir drásticamente el tiempo que se tarda en ejecutar la decisión, ellas crean la visión común, valores y objetivos, las mujeres aportan al liderazgo un compromiso con un propósito más grande que ellas mismas.

Para autores como Ramos (2003) concibiendo el liderazgo femenino como el conjunto de habilidades individuales e interpersonales, de conocimientos que posee una mujer para lograr sus objetivos particulares y de su equipo, partiendo de observaciones realizadas, se puede afirmar que las féminas, poseen de manera innata, los dos primeros



elementos. Habilidades individuales porque es responsable, expresiva, comunicadora, automotivadora, comprometida, creativa, emprendedora, visionaria, arriesgada, perseverante, constante, sensible; y habilidades interpersonales porque tiene capacidad de convocatoria, es motivadora, solidaria e integradora, participativa, sabe y le gusta trabajar en equipo y otorga iniciativa y poder.

Así pues, el primer requisito que debe cumplir la líder es el compromiso con su colectivo. En el caso concreto de una institución, dicho compromiso cobra sentido sólo si realmente se cree en lo que se hace, esto es, si existe un convencimiento real de que el trabajo o servicio que se ofrece es bueno. En este sentido, el plano social de la actividad que se desarrolla cobra cierta relevancia. Si ella no está convencida de que el trabajo que realiza es el mejor o, al menos, aporta beneficio a quien están interesados y vinculados a este, será difícil que logre un grado óptimo de implicación por parte de los empleados y miembros del equipo.

Así entonces, cuando se habla de liderazgo muchas veces se piensa en la primera teoría del "gran hombre " de que los líderes nacen y no se hacen; al referirse a esta cuestión se pretende aclarar que el líder tiene elementos de ambos, es decir unos que nacen con él y otros que adquiere con la experiencia; lo cual es captado por la teoría, los enfoques o estilos de liderazgo. Entonces la relación que existe entre estos y la motivación es que todos se refieren a la fuerza que induce a las personas a actuar voluntariamente para el logro de metas, la cual puede tener éxito si se encuentran en la situación adecuada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Buero, L. (2005). A ellas les salta la térmica. Temática: mujeres en los negocios. [Documento en línea]. [Consulta: 2005, Abril 06]. 2005.
- Crosby, Philip B. (1990) Liderazgo McGraw-Hill 1990
- De Santamaría, M. (2011). Participación de la mujer en el mundo del trabajo, tendencias laborales y retos para la sociedad colombiana. Universidad de los Andes. Bogotá (Colombia).
- Escobar, J. (2012) "Convicción y resistencia" en Espacio abierto, revista del CIEF-AFJU
- Estrada, C. (2012) Psicología femenina. ¿Por qué nadie nos entiende? Temática: energía femenina. [Documento en línea]. [Consulta: 2012, Septiembre 05]. 2012.
- Grimwood, c. y Popplestone, R. (1993) Women, management and care, Mcmillan, Londres.
- Marsellach, G. (2007). Agresividad infantil. Temática: resolución de conflictos. [Documento en línea]. [Consulta: 2007, Marzo 09]. 2007.



- Ramos, H. (2003) Fórum “Gobernabilidad, Mujer y Derecho”, organizado por el Congreso de la República y la Municipalidad Provincial de Ferreñafe, Ferreñafe, Peru. [Documento en línea].
- Sabino, C. (2006) Los caminos de la ciencia: una introducción al método científico, Buenos Aires: Lumen-Humanitas, 2006. ISBN: 978-987-00-0616-9
- Sierra, R. (2008). El método investigativo. Editorial Suramérica. Caracas, Venezuela
- Zunni, J. (2013).La perspectiva de la mujer en el liderazgo. Temática: ausencia de modelos de liderazgo femenino. [Documento en línea]. [Consulta: 2013, Marzo 13]. 2013.