



KEISER UNIVERSITY
CAMPUS LATINOAMERICANO

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
POSGRADO EN GERENCIA Y LIDERAZGO

LIDERAZGO FEMENINO

TEMATICO DE REVISTA DE FIN DE CURSO PARA LA CLASE DE
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

AUTOR(A)/(ES):

LIC. NELLY AMANDA MORENO GÁMEZ

TUTOR(A):

Edwin Mouriño-Ruiz, Ph.D., Educador, Consultor, Coach de Ejecutivos.

Correo Electronico: Edwin.mourino@keiseruniversity.edu

Estados Unidos

Agosto, 2026.

RESUMEN

El presente escrito está basado en el impacto que ha venido teniendo el liderazgo femenino en este Siglo XXI, de esta manera damos puerta a la siguiente pregunta: ¿Cómo se ha consolidado el liderazgo femenino en las organizaciones y cuáles son sus principales aportes y limitaciones en el desarrollo del capital humano?, partiendo desde esta pregunta, el escrito tiene por objetivo analizar el papel estratégico del liderazgo femenino en la cohesión, innovación, compromiso y sostenibilidad dentro de las organizaciones. Se trata de un estudio de carácter documental y analítico, baso en referencias teóricas, investigaciones previas y estadísticas internacionales sobre la participación femeninas desde diferentes espacios. Dentro de estos estudios encontramos que el liderazgo femenino se distingue por un estilo más consensuado, mediador y humanista, aunque muy cuestionable su seguridad e independencia. Se reconoce que su aporte estratégico en innovación, cohesión, Desarrollo y toma de decisiones en entornos complejos, también hemos visto un crecimiento en la participación política en diferentes países y que para este 2026 alrededor de 28 países cuentan con mujeres en las mas altas posiciones del poder. Existe una brecha estructural y cultural que ha persistido que esto se ve reflejado en la baja participación laboral y la concentración en ministerios sociales, mientras sectores estratégicos como la economía o defensa siguen dominados por hombres. Mientras la inteligencia artificial y la digitalización ofrecen oportunidades, pero también existe un Riesgo si no se aplica la perspectiva de género. Como conclusión, el liderazgo femenino ha logrado avances significativos en visibilidad, reconocimiento, aunque enfrenta barreras que limitan la igualdad plena, muchas de ellas nacen desde un perfil jerárquico, cultural o social, por lo que su consolidación requiere fortalecer la formación, mentoría y políticas publicas exclusivas, garantizando que la diversidad se traduzca en poder real de decisión.

Palabras clave: Liderazgo femenino, Capital Humano, Igualdad de Género, Innovación Organizacional, Participación Femenina.

Introducción

El liderazgo femenino constituye hoy uno de los temas más relevantes en el ámbito académico, político y organizacional. En un contexto global caracterizado por la interdependencia, la innovación tecnológica y la necesidad de construir sociedades más equitativas, la participación de las mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones se ha convertido en un indicador estratégico de desarrollo. La discusión sobre el liderazgo en femenino no se limita únicamente a la presencia de mujeres en cargos directivos, sino que abarca la transformación de los estilos de gestión, la redefinición de las relaciones de poder y la construcción de culturas organizacionales inclusivas y sostenibles. En este sentido, el estudio del liderazgo femenino adquiere una importancia científica y social al ofrecer claves para comprender cómo los valores asociados a la empatía, la colaboración y la justicia pueden enriquecer la dinámica de las instituciones y contribuir al fortalecimiento del capital humano.

El problema central que guía esta investigación puede formularse de la siguiente manera: ¿cómo se configura el liderazgo femenino en las organizaciones contemporáneas y cuáles son sus aportes específicos al desarrollo del capital humano y a la construcción de entornos inclusivos y sostenibles? Esta pregunta surge de la constatación de que, a pesar de los avances en materia de igualdad de género, persisten brechas significativas en la participación de las mujeres en espacios de poder, así como estereotipos culturales que relativizan o desvalorizan sus aportes. La investigación busca, por tanto, analizar el papel estratégico del liderazgo femenino más allá de las comparaciones con modelos masculinos hegemónicos, explorando sus fundamentos simbólicos, éticos y organizacionales.

El objetivo general de este trabajo es analizar el papel estratégico del liderazgo femenino en el desarrollo del capital humano dentro de las organizaciones, identificando sus aportes en términos de cohesión, innovación, compromiso y sostenibilidad. Este estudio se sustenta en varios aspectos. En primer lugar, responde a una necesidad social: la igualdad de género en el liderazgo no es solo un asunto de justicia, sino un factor que impacta directamente en la calidad de las decisiones, la cohesión de los equipos y la sostenibilidad de las organizaciones. En segundo lugar, aporta a la

discusión científica al integrar perspectivas simbólicas y feministas que permiten superar la visión reduccionista de comparar estilos masculinos y femeninos. En tercer lugar, ofrece un marco práctico para las organizaciones que buscan fortalecer su capital humano mediante políticas inclusivas y participativas. Finalmente, este trabajo contribuye a visibilizar las experiencias y aportes de las mujeres en contextos latinoamericanos, donde las barreras culturales y estructurales siguen siendo significativas.

En síntesis, el liderazgo femenino se presenta como una alternativa transformadora que no solo amplía la participación de las mujeres en espacios de poder, su relevancia actual radica en que ofrece respuestas a los desafíos de las organizaciones contemporáneas: la necesidad de cohesión en entornos complejos, la innovación en escenarios de cambio constante y la sostenibilidad como principio ético y estratégico.

La estructura del documento se organiza de la siguiente manera: la sección 2 describe el marco teórico y conceptual del liderazgo femenino; la sección 3 explica la metodología empleada en el estudio; la sección 4 presenta los resultados obtenidos; la sección 5 discute los hallazgos en relación con el estado del arte; y la sección 6 ofrece las conclusiones y las implicaciones prácticas del trabajo.

Marco teórico o Revisión de la literatura

El liderazgo femenino ha sido objeto de creciente interés en la investigación organizacional, educativa y política durante las últimas décadas. Su estudio no se limita a la presencia de mujeres en posiciones de poder, sino que busca comprender cómo los estilos de liderazgo asociados a lo femenino están ligado a la empatía, colaboración, comunicación y orientación al propósito y esto pueden transformar las dinámicas institucionales y contribuir al desarrollo del capital humano.

1. Conceptualización del liderazgo femenino

El liderazgo femenino se define como un estilo de dirección que incorpora valores y prácticas tradicionalmente asociados a lo femenino, tales como la cooperación, la sensibilidad hacia las necesidades del grupo y la construcción de consensos. No se trata únicamente de mujeres liderando, sino de un modelo que privilegia la inclusión y la sostenibilidad. Según Hurtado y Girón (2025), hablar de liderazgo “en femenino” implica trascender la dicotomía hombre o mujer y reconocer la dimensión simbólica y cultural de los valores que enriquecen la gestión organizacional.

En este sentido, autores como Eagly y Carli (2007) han identificado que las mujeres tienden a ejercer un liderazgo transformacional, caracterizado por la motivación, el acompañamiento individual y la construcción de confianza. Este estilo contrasta con el liderazgo transaccional, más centrado en recompensas y sanciones, y se ha demostrado más eficaz en entornos complejos y cambiantes.

2. Principales teorías y enfoques

La literatura sobre liderazgo femenino se ha nutrido de diversas corrientes teóricas:

- Teoría del liderazgo transformacional: Eagly y Carli sostienen que las mujeres muestran mayor tendencia a inspirar y motivar a sus equipos, generando cohesión y compromiso. Este enfoque se vincula con la inteligencia emocional y la capacidad de escucha activa.
- Perspectiva feminista del liderazgo: Lagarde (1992) y Varela (2005) plantean que el liderazgo femenino debe entenderse como una práctica ética y política, orientada a la

justicia y la equidad. No se trata solo de ocupar cargos, sino de transformar las estructuras de poder.

- Modelos simbólicos y arquetípicos: Hurtado y Girón (2025) proponen que el liderazgo en femenino puede analizarse desde la antropología simbólica, integrando valores asociados a Venus (armonía), Marte (acción) y Mercurio (mediación). Esta visión permite comprender el liderazgo como una construcción cultural más que biológica.
- Estudios organizacionales: Coronel, Moreno y Padilla (1999) destacan que las mujeres tienden a crear climas de colegialidad, redes informales y estructuras menos jerárquicas, favoreciendo la cooperación y la innovación.

En síntesis, el liderazgo femenino se concibe como un modelo alternativo que combina dimensiones emocionales, éticas y relacionales, ofreciendo respuestas a los desafíos de las organizaciones modernas.

3. Evidencia empírica y hallazgos relevantes

Diversos estudios han documentado las características diferenciales del liderazgo femenino:

- Estilos de dirección: Investigaciones en el ámbito educativo (Díez et al., 2001) muestran que las mujeres directoras tienden a ejercer un liderazgo más democrático, dialogante y participativo. Se enfatiza la creación de redes de apoyo y la gestión colaborativa.
- Competencias clave: Zenger y Folkman (2019) identifican que las mujeres sobresalen más alto que los hombres en competencias como empatía, comunicación efectiva, orientación al bienestar del equipo e inteligencia emocional.
- Impacto organizacional: Estudios de McKinsey (2018) y Harvard Business Review (2020) evidencian que las organizaciones con mayor presencia femenina en cargos directivos muestran mejores indicadores de innovación, retención de talento y reputación corporativa.
- Limitaciones persistentes: A pesar de estos hallazgos, persisten brechas significativas en la participación femenina en sectores estratégicos como economía, defensa o tecnología. Los estereotipos culturales siguen cuestionando la seguridad e independencia de las mujeres líderes, relativizando sus aportes.

Estos resultados sugieren que el liderazgo femenino no solo aporta beneficios tangibles a las organizaciones, sino que también enfrenta resistencias culturales y estructurales que limitan su pleno desarrollo.

4. Relaciones entre variables y dimensiones

El análisis del liderazgo femenino implica considerar diversas dimensiones interrelacionadas:

- Dimensión individual: Incluye competencias como la inteligencia emocional, la capacidad de comunicación y la orientación al propósito.
- Dimensión colectiva: Se refiere a la construcción de redes de apoyo, la mentoría y la participación en comunidades organizacionales.
- Dimensión simbólica: Comprende los valores culturales y arquetípicos asociados a lo femenino, que influyen en la percepción social del liderazgo.
- Dimensión estructural: Engloba las políticas públicas, las normativas de igualdad y las prácticas organizacionales que facilitan o dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de poder.

La interacción entre estas dimensiones determina la efectividad del liderazgo femenino y su impacto en el desarrollo del capital humano. Por ejemplo, una mujer con altas competencias individuales puede ver limitada su participación si no existen estructuras colectivas de apoyo o políticas inclusivas.

5. Síntesis crítica

La revisión de la literatura permite concluir que el liderazgo femenino se ha consolidado como un campo de estudio interdisciplinario, que combina aportes de la psicología, la sociología, la educación y la teoría organizacional. Sus principales características son: empatía, colaboración, comunicación y orientación al propósito, han demostrado ser eficaces en la gestión de equipos y en la construcción de culturas y creencias inclusivas. Sin embargo, la persistencia de estereotipos culturales y la falta de evidencia empírica en ciertos contextos limitan su reconocimiento pleno. Por ello, este trabajo busca contribuir a la discusión académica y práctica, ofreciendo un marco interpretativo que vincule el liderazgo en femenino con el desarrollo del capital humano y la sostenibilidad organizacional.

Metodología

El presente estudio sobre liderazgo femenino se fundamenta en un enfoque metodológico que busca integrar rigor académico con pertinencia social. La elección de la metodología responde a la naturaleza del problema de investigación: comprender cómo se configura el liderazgo en femenino en las organizaciones contemporáneas y cuáles son sus aportes específicos al desarrollo del capital humano. Para ello se optó por un diseño que combina análisis documental y exploración cualitativa, con el fin de articular teoría y evidencia empírica en un marco interpretativo sólido.

1. Enfoque de investigación

El enfoque adoptado es cualitativo y documental. Se privilegia la interpretación crítica de textos académicos, informes institucionales y literatura especializada sobre liderazgo y género. Este enfoque permite captar la complejidad del fenómeno, considerando no solo datos estadísticos, sino también discursos, narrativas y marcos simbólicos que configuran la percepción del liderazgo femenino. La elección del enfoque cualitativo responde a la necesidad de explorar significados, valores y prácticas que no pueden reducirse a cifras, mientras que el componente documental asegura la sistematización de fuentes confiables y actualizadas.

2. Diseño del estudio

El diseño es de tipo descriptivo y exploratorio. Se busca describir las características del liderazgo femenino en distintos contextos organizacionales y explorar sus aportes al desarrollo del capital humano. No se pretende establecer relaciones causales estrictas, sino identificar patrones, tendencias y dimensiones relevantes que permitan construir un marco teórico interpretativo. El carácter exploratorio se justifica por la existencia de vacíos en la literatura, especialmente en el contexto latinoamericano, donde los estudios sobre liderazgo femenino son aún incipientes.

3. Población y muestra / Fuentes de datos

Dado el carácter documental del estudio, la “población” se entiende como el conjunto de textos académicos, informes y estudios empíricos sobre liderazgo femenino publicados en las últimas

tres décadas. La selección de fuentes se realizó bajo criterios de pertinencia temática, actualidad y diversidad de enfoques. Se incluyeron:

- Artículos científicos en revistas indexadas sobre liderazgo, género y cultura organizacional.
- Libros y obras de referencia de autoras clave como Sheryl Sandberg, Frances Hesselbein, Alice Eagly y Marcela Lagarde.
- Informes institucionales de organismos internacionales (ONU Mujeres, Banco Mundial, McKinsey) que aportan datos estadísticos sobre participación femenina en liderazgo.
- Estudios regionales en América Latina y el Caribe, con énfasis en educación, política y empresas.

Se hizo una selección de documentos, por su relevancia y capacidad de aportar perspectivas complementarias. Esta diversidad asegura una visión amplia y crítica del fenómeno.

4. Instrumentos y técnicas de recolección de datos

La técnica principal fue la revisión bibliográfica sistemática. Se elaboró una matriz de análisis en la que se registraron las siguientes variables:

- Conceptos clave de liderazgo femenino.
- Estilos y competencias asociados.
- Barreras estructurales y culturales identificadas.
- Impactos en capital humano, innovación y sostenibilidad.
- Brechas teóricas y empíricas señaladas por los autores.

La matriz permitió organizar la información de manera comparativa y facilitar la identificación de convergencias y divergencias entre los estudios. Además, se aplicó un análisis hermenéutico para captar los significados subyacentes en los discursos, especialmente en textos feministas y simbólicos.

5. Procedimientos de análisis

El análisis se desarrolló en tres fases:

1. Codificación temática: Se clasificaron los textos según categorías previamente definidas (estilos de liderazgo, barreras, aportes, brechas).

2. Análisis interpretativo: Se examinó cómo los distintos autores conceptualizan el liderazgo femenino, identificando coincidencias y tensiones. Por ejemplo, mientras algunos estudios destacan la empatía y la colaboración como fortalezas, otros las interpretan como signos de inseguridad.
3. Síntesis comparativa: Se integraron los hallazgos en un marco interpretativo que vincula el liderazgo femenino con el desarrollo del capital humano, la innovación y la sostenibilidad organizacional.

El procedimiento se apoyó en técnicas de análisis cualitativo como la triangulación de fuentes y la contrastación de categorías. No se aplicaron pruebas estadísticas, dado que el objetivo no es medir correlaciones numéricas, sino comprender significados y relaciones conceptuales.

6. Limitaciones metodológicas

El estudio presenta algunas limitaciones que deben reconocerse:

- **Carácter documental:** Al basarse en fuentes secundarias, no se incluyen datos empíricos propios ni encuestas directas a mujeres líderes. Esto limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a contextos específicos.
- **Sesgo geográfico:** La mayoría de los estudios revisados provienen de contextos anglosajones, lo que puede dificultar la aplicación de sus conclusiones a América Latina. Aunque se incorporaron fuentes regionales, estas son menos numerosas. También se identificó que en países árabes, no ha sido un tema de estudios y análisis a lo largo de la historia.
- **Comparación con modelos masculinos:** Parte de la literatura sigue evaluando el liderazgo femenino en contraste con estilos masculinos, lo que puede reproducir sesgos y limitar la identificación de aportes propios.
- **Carencia de indicadores tangibles:** Aunque se reconocen beneficios del liderazgo femenino en innovación y cohesión, aún faltan estudios que midan estos impactos con indicadores concretos en organizaciones diversas.

Estas limitaciones no invalidan el estudio, pero señalan la necesidad de futuras investigaciones empíricas que complementen el análisis documental y permitan validar los hallazgos en contextos específicos.

Resultados

1. Estilos de liderazgo femenino

Los estudios revisados muestran que el liderazgo femenino se caracteriza por prácticas transformacionales y participativas. Se identifican patrones comunes en distintos contextos organizacionales:

Dimensión	Características observadas
Estilo de dirección	Predominio de liderazgo transformacional, centrado en motivación y cohesión.
Gestión de equipos	Preferencia por la cooperación, la escucha activa y la construcción de consensos.
Uso del poder	Tendencia a distribuir poder en lugar de acumularlo.
Comunicación	Mayor apertura, empatía y orientación a las relaciones interpersonales.

Estos hallazgos se repiten en ámbitos educativos, empresariales y políticos, confirmando la presencia de un patrón diferenciado respecto a estilos jerárquicos tradicionales.

2. Barreras estructurales y culturales

La literatura evidencia que las mujeres enfrentan obstáculos que limitan su acceso y ejercicio pleno del liderazgo. Los principales hallazgos se resumen en la siguiente tabla:

Tipo de barrera	Descripción objetiva
Carga doméstica y familiar	Limitaciones derivadas de la falta de apoyo en cuidado de hijos y tareas domésticas.

Estereotipos culturales	Percepciones que cuestionan la seguridad e independencia de las mujeres líderes.
Resistencia organizacional	Baja representación en sectores estratégicos como economía, defensa y tecnología.
Competencia no constructiva	Menor socialización en confrontación directa, lo que genera desventajas en entornos competitivos.

Estos resultados muestran que las barreras no son únicamente individuales, sino estructurales y culturales.

3. Aportes al capital humano y sostenibilidad organizacional

Los hallazgos indican que el liderazgo femenino aporta beneficios tangibles a las organizaciones. Se identifican cuatro áreas principales:

Área de aporte	Resultados observados
Cohesión interna	Creación de climas de confianza y colaboración.
Innovación	Mayor diversidad en la toma de decisiones, asociada a mejores indicadores de creatividad.
Compromiso y bienestar	Competencias más altas en empatía, comunicación efectiva e inteligencia emocional.
Sostenibilidad organizacional	Integración de valores de justicia, equidad y resiliencia en la cultura institucional.

Estos aportes se documentan en estudios corporativos, educativos y políticos, confirmando su relevancia en distintos contextos.

4. Brechas persistentes

A pesar de los avances, los resultados muestran que persisten brechas significativas en participación y representación:

Indicador	Valor observado (2026)	Comparación con valores previos
Participación laboral femenina global	53,7%	Descenso respecto a 54% en 2016.

Presencia en gabinetes ministeriales	22,4%	Solo 9 países alcanzan paridad en ministerios clave.
Promedio mundial de mujeres parlamentarias	27,5%	Casos destacados: Rwanda (64%), Cuba (57%), México (50%).
Sectores estratégicos	Baja representación en economía y defensa	Sin cambios significativos respecto a la década anterior.

Estos datos muestran que, aunque la visibilidad ha aumentado, la igualdad plena aún no se ha alcanzado.

5. Síntesis objetiva

Los resultados muestran que:

- El liderazgo femenino se caracteriza por estilos transformacionales, participativos y centrados en la persona.
- Persisten barreras estructurales y culturales que limitan su ejercicio pleno.
- Los aportes al capital humano y la sostenibilidad organizacional son consistentes y documentados.
- Las brechas en participación laboral y representación política siguen siendo significativas, con valores similares o inferiores a los esperados en comparación con décadas anteriores.

Discusión

Los resultados obtenidos permiten interpretar de manera crítica el papel del liderazgo femenino en las organizaciones contemporáneas. La evidencia muestra que este estilo de liderazgo se caracteriza por prácticas transformacionales, participativas y centradas en la persona, pero también enfrenta barreras estructurales y culturales que limitan su pleno desarrollo. A continuación, se presentan las principales interpretaciones y comparaciones con la literatura, así como las implicaciones, limitaciones y recomendaciones derivadas del estudio.

1. Interpretación crítica de los resultados

El hallazgo de que las mujeres tienden a ejercer un liderazgo transformacional confirma la hipótesis de que los estilos basados en la empatía, la colaboración y la comunicación efectiva son más frecuentes en contextos femeninos. Sin embargo, la persistencia de estereotipos que relativizan estas características revela una tensión entre la valoración positiva de estos estilos y su deslegitimación cultural. En otras palabras, aunque se reconoce que la empatía y la cooperación generan cohesión y bienestar, se sigue cuestionando su validez como atributos de liderazgo “fuerte”.

Asimismo, la identificación de barreras como la carga doméstica y la baja representación en sectores estratégicos muestra que el liderazgo femenino no depende únicamente de competencias individuales, sino de condiciones estructurales que restringen su ejercicio. Esto sugiere que el problema no es la falta de capacidad, sino la persistencia de un sistema que distribuye de manera desigual las responsabilidades y oportunidades.

2. Comparación con otros estudios y teorías

Los resultados coinciden con la teoría del liderazgo transformacional propuesta por Eagly y Carli (2007), quienes sostienen que las mujeres tienden a inspirar y motivar a sus equipos mediante valores compartidos. También se alinean con los aportes de Frances Hesselbein, quien enfatiza que el liderazgo debe entenderse como una cuestión de integridad y propósito más que de jerarquía.

En este sentido, los hallazgos refuerzan la idea de que el liderazgo femenino aporta un modelo alternativo frente a estilos tradicionales basados en la autoridad vertical.

Por otro lado, los resultados contrastan con las críticas de Helgesen (1995), quien interpretó la orientación afectiva y la resistencia a estructuras jerárquicas como debilidades. La evidencia actual muestra que estas características, lejos de ser limitaciones, pueden constituir ventajas en entornos complejos y colaborativos. Esta comparación evidencia un cambio en la valoración del liderazgo femenino, aunque aún persisten sesgos culturales que lo deslegitiman.

Finalmente, los hallazgos sobre las brechas persistentes en participación laboral y representación política se relacionan con estudios de organismos internacionales (ONU Mujeres, 2025), que señalan que la igualdad formal no se traduce en igualdad real. La coincidencia entre los datos revisados y los informes globales confirma que el problema es estructural y requiere políticas públicas más efectivas.

3. Significado e implicaciones de los hallazgos

Los resultados tienen varias implicaciones relevantes:

- **Para las organizaciones:** El liderazgo femenino aporta cohesión, innovación y sostenibilidad, lo que sugiere que promover la participación de mujeres en cargos directivos no solo responde a criterios de equidad, sino también a una estrategia de mejora organizacional.
- **Para la política pública:** La baja representación en sectores estratégicos indica la necesidad de medidas específicas para garantizar la paridad en áreas como economía y defensa, donde las decisiones tienen alto impacto social.
- **Para la investigación académica:** La persistencia de estereotipos culturales evidencia que el liderazgo femenino debe estudiarse no solo desde la perspectiva organizacional, sino también desde la dimensión simbólica y cultural.

En síntesis, los hallazgos muestran que el liderazgo femenino no es únicamente una cuestión de justicia social, sino un factor estratégico para el desarrollo del capital humano y la sostenibilidad institucional.

4. Recomendaciones y líneas futuras de investigación

A partir de los resultados y sus limitaciones, se proponen las siguientes recomendaciones:

Trabajos de fin de curso-Comportamiento Organizacional

- **Investigación empírica en América Latina:** Desarrollar estudios de caso en organizaciones de la región para comprender cómo se manifiesta el liderazgo femenino en contextos culturales específicos.
- **Indicadores de impacto:** Diseñar métricas que permitan evaluar de manera objetiva los aportes del liderazgo femenino en innovación, cohesión y sostenibilidad.
- **Análisis simbólico y cultural:** Profundizar en la dimensión simbólica del liderazgo, explorando cómo los valores asociados a lo femenino influyen en la percepción social y organizacional.
- **Políticas inclusivas:** Promover programas de mentoría, formación y paridad en sectores estratégicos, asegurando que la diversidad se traduzca en poder real de decisión.
- **Estudios comparativos:** Contrastar el liderazgo femenino con otros estilos alternativos (por ejemplo, liderazgo colaborativo o distribuido) para identificar convergencias y diferencias.

Estas líneas futuras permitirán avanzar hacia una comprensión más completa del liderazgo femenino y su impacto en las organizaciones y sociedades contemporáneas.

Conclusiones

El estudio realizado permite sintetizar de manera clara los hallazgos principales sobre el liderazgo femenino en las organizaciones contemporáneas. Se constató que este estilo de liderazgo se distingue por prácticas transformacionales, participativas y centradas en las personas, aportando cohesión, innovación y sostenibilidad. Al mismo tiempo, se identificaron barreras estructurales y culturales como la carga doméstica, los estereotipos y la baja representación en sectores estratégicos que limitan su ejercicio pleno. Finalmente, se evidenció que, a pesar de avances en visibilidad y programas de apoyo, persisten brechas significativas en participación laboral y política.

La pregunta de investigación planteada fue: ¿cómo se configura el liderazgo femenino en las organizaciones contemporáneas y cuáles son sus aportes específicos al desarrollo del capital humano y a la construcción de entornos inclusivos y sostenibles? La respuesta, derivada de los hallazgos, es que el liderazgo femenino se configura como un modelo alternativo que integra valores de empatía, colaboración y justicia, generando impactos positivos en la cohesión interna, la innovación y el bienestar organizacional. Sin embargo, su consolidación plena requiere superar barreras estructurales y culturales que aún restringen la igualdad real en espacios de poder.

En términos de contribución, el estudio ofrece tres aportes principales:

- **Teórico:** amplía la comprensión del liderazgo femenino más allá de la comparación con modelos masculinos, integrando dimensiones simbólicas y culturales que enriquecen el análisis.
- **Metodológico:** demuestra la utilidad del enfoque cualitativo y documental para sistematizar discursos y evidencias sobre liderazgo y género, ofreciendo un marco interpretativo sólido.
- **Práctico:** aporta elementos para el diseño de políticas organizacionales y públicas que promuevan la participación femenina en sectores estratégicos, fortaleciendo el capital humano y la sostenibilidad institucional.

Las recomendaciones finales apuntan a la necesidad de:

- Impulsar investigaciones empíricas en contextos latinoamericanos que permitan validar los hallazgos en realidades culturales específicas.
- Diseñar indicadores concretos que midan el impacto del liderazgo femenino en innovación, cohesión y sostenibilidad.

Trabajos de fin de curso-Comportamiento Organizacional

- Promover programas de mentoría y formación que fortalezcan las competencias de mujeres líderes y reduzcan las brechas en sectores estratégicos.
- Integrar la perspectiva simbólica y cultural en las políticas de igualdad, reconociendo que la transformación del liderazgo implica también un cambio en los valores y percepciones sociales.

En síntesis, el liderazgo femenino constituye una estrategia organizacional y social de gran relevancia. Su consolidación no solo contribuirá a la equidad de género, sino que también potenciará la capacidad de las organizaciones para enfrentar los desafíos de un mundo complejo, diverso y en constante transformación.

Referencias

- Coronel, J., Moreno, J., & Padilla, M. (1999). *Liderazgo femenino en organizaciones educativas: Estilos y prácticas*. Revista Iberoamericana de Educación, 21(3), 45–62.
- Díez, E. J., Valle, R. E., Terrón, E., & Centeno, B. (2001). *El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas*. Revista Iberoamericana de Educación, 25(2), 1–15.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hurtado, N., & Girón, C. A. (2025). Liderazgo en femenino y desarrollo del factor humano: Una perspectiva organizacional sobre inclusión y sostenibilidad. *Revista Espacios*, 46(6), 358–364.
- Lagarde, M. (1992). *Poder y liderazgo entre mujeres*. Memoria del curso impartido en Managua, Nicaragua.
- McKinsey & Company. (2018). *Women in the workplace 2018*. McKinsey & LeanIn.Org.
- ONU Mujeres. (2025). *Informe global sobre la participación política de las mujeres*. Naciones Unidas.
- Sandberg, S. (2013). *Lean in: Women, work, and the will to lead*. New York: Alfred A. Knopf.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2019). *Women score higher than men in most leadership skills*. Harvard Business Review.