

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario-Diplomado.**

**Forjando Caminos:**  
**El Poder Transformador del Liderazgo Femenino en las Organizaciones del Siglo XXI**

Corporación Universitaria Remington.  
Ciencias Empresariales.  
Especialización en Alta Gerencia.

Ana Alejandra Arias Noreña<sup>1</sup>, Yuly Marcela Vargas<sup>2</sup>.  
Carlos Andrés Arias Henao<sup>3</sup>  
Jhon Edisson Amórtegui Granada<sup>4</sup>  
Seminario-Diplomado.  
2024

---

<sup>1</sup> Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. ana.arias.6101@remington.edu.co

<sup>2</sup> Estudiante de Segundo Semestre de Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. yuly.vargas.2949@remington.edu.co

<sup>3</sup> Asesor Temático Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira carlos.arias@uniremington.edu.co

<sup>4</sup> Asesor Metodológico Especialización en Alta Gerencia. Uniremington Pereira. john.amortegui@uniremington.edu.co

**Dedicatoria**

Nos dirigimos a ustedes con profundo agradecimiento y cariño mientras nos acercamos al final de la especialización, la cual ha sido todo un reto conmovedor, enriquecedor y no podríamos haber llegado tan lejos sin su comprensión y ánimo. Sus palabras nos han inspirado a superar obstáculos, su dedicación y amor nos han mantenido en los momentos difíciles y volviéndolos aún más especiales.

Pero especialmente a Dios, por llenarnos cada día de tanta fortaleza, tolerancia, sabiduría, dedicación y resiliencia para afrontar los diferentes retos que se presentaban a través de este proceso.

## **Agradecimientos**

A nuestros Hijos, por ser nuestro motor y fuerza en todo este proceso y llenar nuestros días de motivación y alegría, a nuestras familias por ayudarnos a cumplir un anhelo de nuestros corazones, esperando siempre que estén orgullosos de nosotros.

Queremos agradecer a nuestros profesores, mentores, compañeros por su orientación, compañía, por compartir sus conocimientos, experiencias y comprensión para alcanzar este gran logro.

A la Corporación Universitaria Remington por brindar espacios tan gratificantes y excepcionales para nuestro crecimiento profesional y humano.

**Tabla de contenido**

Resumen	5
Palabras clave	6
Objetivos	7
Metodología de búsqueda de la información	8
Sustentación: ¿Cómo aporta el empoderamiento femenino al desarrollo de las organizaciones y sus equipos de trabajo?	10
Conclusiones.	17
Bibliografía	19

## Resumen

Este informe, titulado "Forjando Caminos: El Poder Transformador del Liderazgo Femenino en las Organizaciones del Siglo XXI", tiene como objetivo fundamental explorar y analizar el impacto del liderazgo femenino en el contexto organizacional actual. La reflexión se estructura en torno a tres pilares clave: la caracterización del empoderamiento femenino, la identificación de desafíos en su desarrollo y la proposición de acciones estratégicas para promover un entorno organizacional inclusivo y equitativo. En primer lugar, se describe el desarrollo del concepto de empoderamiento de las mujeres en un contexto organizacional. Se exploran varios aspectos de este concepto en constante evolución, destacando cómo las mujeres han tomado su lugar en el liderazgo empresarial, lo que ha contribuido no sólo a su crecimiento personal, sino también al desarrollo de las organizaciones en las que se desempeñan. Continúa caracterizando el desarrollo del concepto de empoderamiento femenino en el ámbito organizacional. Se destaca la evolución constante de este concepto, desde sus fases iniciales de lucha por la igualdad de acceso al empleo hasta la consolidación de medidas proactivas en la actualidad. Posteriormente, se identifican algunos desafíos que enfrenta el liderazgo y empoderamiento femenino dentro de las organizaciones. Se analizan las barreras culturales, sociales y estructurales que pueden impedir el pleno desarrollo del potencial femenino en roles de liderazgo. La última sección del informe, se proponen acciones comunicativas y de liderazgo con el fin de contribuir al empoderamiento femenino. Estas propuestas van más allá de la simple identificación de desafíos, ofreciendo estrategias específicas para promover un entorno organizacional inclusivo y equitativo. Por lo anterior, este informe busca formar un camino exitoso para el liderazgo femenino, desde su caracterización conceptual hasta la superación de

desafíos, proponiendo soluciones concretas para construir un futuro organizacional donde la idoneidad y la capacidad de liderazgo de las mujeres sean plenamente reconocidos y valorados en las organizaciones transformadoras.

**Palabras clave:** Liderazgo Femenino, desafíos, Empoderamiento Femenino, Organizaciones, Poder y Transformación.

### **Pregunta orientadora de la búsqueda**

En la búsqueda de comprender la contribución del empoderamiento femenino al desarrollo de las organizaciones y sus equipos de trabajo, se analiza la pregunta orientadora la cual impulsa este informe:

¿Cómo contribuye el empoderamiento femenino al desarrollo de las organizaciones y sus equipos de trabajo? Con el fin de abordar exhaustivamente esta interrogante, se plantean el siguiente objetivo general: Analizar el impacto del empoderamiento femenino en el desarrollo organizacional y en los equipos de trabajo, de esta manera se desglosan los objetivos específicos de la siguiente manera: Caracterizar el desarrollo del concepto de empoderamiento femenino, concentrándose en su implementación efectiva dentro de las estructuras organizativas. Identificar y comprender a fondo los principales desafíos que enfrenta el liderazgo y el empoderamiento femenino en el contexto actual de las organizaciones. Proponer acciones comunicativas y de liderazgo específicas que fomenten y fortalezcan el empoderamiento femenino en el siglo XXI, teniendo en cuenta las dinámicas contemporáneas de las organizaciones.

Al lograr estos objetivos, se busca obtener una visión y análisis integral del papel del empoderamiento femenino en el desarrollo organizacional, ofreciendo recomendaciones estratégicas y concretas para fortalecer la participación y liderazgo femenino en el ámbito laboral actual.

## **Metodología de búsqueda de la información**

Para realizar el informe hacía la pregunta "Cómo aporta el empoderamiento femenino al desarrollo de las organizaciones y sus equipos de trabajo", se utilizó un método de búsqueda de información que incluyeron revistas y libros en línea (Revista Forbes-Colombia 2023- *Revista Iberoamericana De Educación 2003*). La combinación de estas fuentes nos permite lograr una comprensión completa del tema; donde se definen palabras claves como: El liderazgo femenino, empoderamiento femenino y desafíos, para guiar la búsqueda y garantizar que los resultados sean relevantes.

Se tuvo en cuenta la búsqueda Google Académico: que permite explorar una amplia gama de información, relacionados con el Empoderamiento Femenino de las organizaciones y sus equipos de trabajo.

La información resultante se sintetizó para identificar patrones, tendencias y hallazgos clave relevantes para las preguntas orientadoras. Este método de búsqueda permite la recopilación de múltiples fuentes de información y garantiza que el estudio esté respaldado por evidencia sólida y actualizada.

Se exploraron estrategias y acciones que han demostrado ser efectivas en el empoderamiento femenino. Esto incluyó la búsqueda de casos de estudio y prácticas ejemplares en empresas y organizaciones líderes, como lo es la Gerente de la Empresa de Energía de Pereira.

Se amplió la búsqueda a sitios web de revistas reconocidas y bibliotecas universitarias para encontrar literatura relevante y actualizada que ofreciera perspectivas prácticas y teóricas sobre acciones comunicativas y de liderazgo.

La información recopilada se resumió para proporcionar recomendaciones concretas y aplicables que puedan contribuir al empoderamiento femenino en el siglo XXI.

Se garantizó que cada sección del informe apoyara al objetivo general y objetivos específicos, manteniendo una coherencia y claridad del tema.

En conjunto, esta metodología proporciona un enfoque sólido y estructurado para analizar y abordar el empoderamiento femenino en las organizaciones del siglo XXI, respaldando las conclusiones y recomendaciones del estudio.

## **Sustentación teórica de la pregunta**

Para empezar a analizar el empoderamiento femenino del desarrollo de las organizaciones y sus equipos de trabajo, se debe partir del concepto general ¿qué es el Liderazgo femenino? Este concepto hace referencia a la participación de las mujeres en diversos ámbitos, donde tienen una posición y rol dominante como tomadoras de decisiones, supervisoras de grupos de trabajo, y tienen la oportunidad de implementar propuestas y estrategias donde pueden mostrar su rol de liderazgo.

En los últimos años, el modelo de liderazgo convencional en las empresas ha sido objeto de críticas debido a la disparidad de género. La promoción de la igualdad de oportunidades, mejores condiciones laborales y la lucha contra la discriminación en el trabajo han dado lugar al reconocimiento del liderazgo femenino como un elemento fundamental en la cultura organizacional actual. Aunque la presencia de mujeres en el ámbito laboral ha aumentado progresivamente en el país a lo largo del tiempo, aún persiste una desigualdad de género significativa.

Para ello y promover el liderazgo femenino en el país y mitigar las consecuencias de la pandemia, el Gobierno Nacional de Colombia entregó el Decreto 810 del 4 de junio (2020) “por el cual se crea el patrimonio autónomo para el emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial de las mujeres, con el fin de mitigar los efectos de la Emergencia Social, Económica y Ecológica”.

En la actualidad, más de cinco millones de mujeres se encuentran en situaciones laborales informales en el país. El propósito del decreto es facilitar la inversión y financiación de empresas lideradas por mujeres, utilizando recursos del presupuesto general y de las entidades territoriales.

Según un estudio del Global Entrepreneurship Monitor (2023):

Colombia ocupa el tercer lugar entre los países del mundo con mayor porcentaje de mujeres emprendedoras que se encuentran en la etapa inicial de negocio (17.8%), siendo superado por Angola (40.7%) y Chile (21.2%). Esto no ocurre en la clase media y baja, el 45% de los encuestados considera que, si una mujer gana más, o tiene mejor cargo que su pareja puede haber problemas en el hogar.

## **2.1 Caracterizar el desarrollo del concepto del empoderamiento femenino enfocado en las organizaciones.**

El concepto de empoderamiento femenino en el ámbito organizacional ha evolucionado con el tiempo y su origen se ha centrado por la lucha y la igualdad de género en el lugar de trabajo, se puede entender mejor al analizar distintas fases históricas que han marcado el camino hacia un empoderamiento más significativo y efectivo para las mujeres:

Fase Inicial (Antes de 2000):

En esta fase inicial, que abarca hasta finales del siglo XX, las mujeres se encontraron inmersas en una lucha por lograr un acceso igualitario al empleo. La participación de las mujeres en roles de liderazgo era mínima, y la brecha salarial entre hombres y mujeres era evidente.

Datos del Instituto de Investigación de la Mujer revelan que, en 1990, las mujeres ganaban aproximadamente el 70% del salario de los hombres. Este periodo se caracterizó por un despertar de conciencia sobre la necesidad de cambios estructurales en el ámbito laboral.

Fase de Reconocimiento (2000-2010):

Surge una mayor conciencia de la importancia de la diversidad de género. Las Organizaciones comienzan a adoptar políticas de igualdad salarial y programas de liderazgo inclusivos. Este periodo marcó un reconocimiento formal de la necesidad de crear entornos laborales más equitativos. Sin embargo, la brecha de género persistía, aunque la conciencia y las primeras acciones para abordarla estaban en marcha.

Fase Actual (presente):

En la fase actual, que abarca desde la última década hasta la actualidad, se observa una consolidación de esfuerzos para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral. Las organizaciones han pasado de la conciencia a la acción proactiva, implementando programas de mentoría, capacitación en liderazgo y políticas que promueven la igualdad de oportunidades. Datos del Foro Económico Mundial revelan que, para el año 2020, la brecha salarial de género a nivel mundial se redujo al 16%, indicando avances significativos, aunque aún existan desafíos persistentes.

En la última década, muchas organizaciones han implementado programas y políticas específicas para promover el empoderamiento femenino. Según la Encuesta de Tendencias Globales de Talento de Mercer, el 77% de las empresas tenía programas formales para el desarrollo y avance de mujeres en roles de liderazgo. Este indicador refleja un compromiso cada vez mayor de las empresas hacia la creación de un entorno más inclusivo y equitativo, (Mercer, 2020).

En la actualidad, la caracterización del empoderamiento femenino implica la adaptación a un entorno empresarial cambiante, marcado por la pandemia de COVID-19 la crisis sanitaria ha destacado la importancia de la flexibilidad y la resiliencia, las mujeres han demostrado liderazgo

efectivo en la gestión de crisis. Según la ONU, las mujeres líderes en algunos países han mostrado respuestas más eficientes y efectivas a la crisis sanitaria.

La evolución del empoderamiento femenino en las organizaciones refleja un viaje desde la lucha por la igualdad hasta la implementación activa de políticas y programas inclusivos. Aunque se han logrado avances significativos, la adaptación a los desafíos contemporáneos, como la pandemia, resalta la necesidad continua de fortalecer el liderazgo femenino. En este contexto, la consolidación de esfuerzos y la adaptabilidad son esenciales para lograr un empoderamiento femenino pleno y duradero en el siglo XXI.

## **2.2. Identificar los principales desafíos que enfrenta el liderazgo y empoderamiento femenino dentro de las organizaciones:**

Las mujeres empresarias han demostrado tener la capacidad para enfrentarse a nuevos cambios sociales y políticos, a pesar de esto, se enfrentan a muchos retos. El acceso desigual a recursos y oportunidades de desarrollo profesional persiste como un desafío. Según la Encuesta de Tendencias Globales de Talento de Mercer, solo el 33% de las mujeres tienen acceso a oportunidades de desarrollo de liderazgo patrocinadas por las empresas. "El acceso desigual a oportunidades de desarrollo afecta negativamente la trayectoria de liderazgo femenino" (Mercer, 2020).

La exploración de los desafíos que enfrenta el liderazgo y empoderamiento femenino dentro de las organizaciones es esencial para comprender las barreras que pueden obstaculizar su pleno desarrollo, al abordar este objetivo específico, se busca identificar y analizar las complejidades de la participación de las mujeres en roles de liderazgo y el alcance efectivo de

programas de empoderamiento. A continuación, se presenta una tabla detallada de este objetivo específico:

*Tabla 1. Desafíos que enfrenta el liderazgo femenino dentro de las organizaciones.*

<i>Desafío</i>	<i>¿Por qué?</i>
Ser Líder en la actualidad siendo mujer:	Las mujeres siguen enfrentando barreras para acceder a roles de liderazgo de alto nivel, lo que indica una clara diferencia en las oportunidades de liderazgo.
Las mujeres suelen exponerse a menos riesgos que los hombres:	Los estereotipos de género arraigados y las percepciones culturales persistentes pueden limitar las oportunidades de liderazgo para las mujeres. La creencia arraigada de que ciertos roles son más adecuados para hombres puede influir en la toma de decisiones organizacionales y dificultar el ascenso de mujeres a roles de liderazgo.
No están preparadas para desarrollar un negocio exitoso:	Por falta de educación, superación profesional en experiencias laborales, recursos financieros; o por razones culturales como sentimiento de culpa y miedo al fracaso, etc.
Se les dificulta entrar o permanecer en los nichos de mercado.	Ya que predominan los hombres, y optan por desistir o retirarse por miedo o fracaso.
Falta de políticas de conciliación laboral y familiar:	La ausencia de políticas de conciliación laboral y familiar efectivas puede ser un desafío importante. La falta de flexibilidad en el lugar de trabajo puede afectar negativamente a las mujeres, especialmente aquellas que buscan equilibrar las responsabilidades familiares y laborales.

Fuente: Elaboración propia.

A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado desafíos cotidianos que no enfrentan sus colegas masculinos. Por ejemplo, según un estudio de la Universidad George Washington mencionado en la revista Forbes, las mujeres son interrumpidas por hombres un 33% más a menudo. Esto socava la confianza al expresar ideas o participar en debates en grupos mixtos. Es crucial trabajar en la creación de entornos donde todos tengan la oportunidad de comunicarse para fomentar el liderazgo. (Forbes, 2023)

Ahora bien, identificar estos desafíos proporciona una base crítica para abordar las barreras que enfrenta el liderazgo y empoderamiento femenino en las organizaciones. Encontrarse con estas cuestiones es esencial para lograr un entorno laboral verdaderamente equitativo y maximizar el impacto positivo del liderazgo femenino en el desarrollo organizacional del siglo XXI. Superar estos desafíos implica no solo reconocer las inequidades existentes, sino también implementar medidas concretas y políticas inclusivas que promuevan un entorno laboral donde todas las personas, independientemente de su género, puedan alcanzar su máximo potencial.

### **2.3. Proponer acciones comunicativas y de liderazgo que aporten al empoderamiento femenino en el siglo XXI.**

El impulso del empoderamiento femenino en las organizaciones del siglo XXI requiere no solo el reconocimiento de desafíos, sino también la implementación de acciones comunicativas y estrategias de liderazgo efectivas. Siguiendo las recomendaciones de Greta Gamarra en su artículo “¿Cómo fomentar el liderazgo femenino dentro de las empresas?”, se proponen seis acciones comunicativas clave para empoderar al talento femenino.

**Mayor sociabilidad:** las mujeres pueden establecer lazos cercanos que fortalezcan el compromiso con objetivos particulares o de negocio, facilitar espacios para la interacción social, tanto formal como informal, puede promover conexiones más profundas entre las mujeres en la organización. Esto no solo contribuye a un ambiente laboral más positivo, sino que también crea redes de apoyo fundamentales para el desarrollo profesional.

**Valora el cooperativismo:** el trabajo en equipo se da de forma natural porque las personas son inclusivas y solidarias, las mujeres aportan perspectivas valiosas y habilidades colaborativas, y al fomentar un entorno inclusivo, se aprovechan plenamente sus capacidades. Las líderes pueden desempeñar un papel crucial al modelar y respaldar la colaboración.

**Multitasking:** las mujeres pueden actuar y pensar en diferentes direcciones al mismo tiempo, lo que les da una ventaja a la hora de tomar decisiones y afrontar crisis. Al potenciar estas habilidades, las organizaciones pueden aprovechar la capacidad de las mujeres para abordar múltiples tareas de manera efectiva, promoviendo la eficiencia y la resiliencia en entornos laborales cambiantes.

**Mentalidad innovadora:** al reducir la resistencia al cambio, las mujeres pueden cambiar la dirección de su organización e involucrar a otros. En general son más flexibles. Al permitir y fomentar la participación de las mujeres en la dirección estratégica y la toma de decisiones, se aprovecha su flexibilidad para adaptarse a nuevos enfoques y perspectivas, impulsando la innovación y el progreso.

**Más empatía:** además de los factores únicamente profesionales, las mujeres directivas también tienen en cuenta el lado humano o emocional de sus compañeros y subordinados. Esta acción comunicativa fortalece las relaciones dentro de la organización, promoviendo un liderazgo centrado en las personas.

**Inclusividad:** fortalecer la identidad personal de sus pares promoviendo la participación igualitaria en la toma de decisiones. Esta acción no solo empodera individualmente, sino que también contribuye a una cultura organizacional más diversa y equitativa, donde las decisiones reflejan la pluralidad de perspectivas.

Estas acciones comunicativas y estrategias de liderazgo no solo abordan desafíos específicos, sino que también construyen un camino hacia un empoderamiento femenino. Al implementar estas prácticas, las organizaciones no solo promueven la igualdad de género, sino que también crean entornos laborales más vibrantes, innovadores y exitosos. El empoderamiento femenino no solo es una cuestión de equidad, sino también una estrategia clave para el éxito organizacional en la era actual. La autenticidad, la innovación en la comunicación, el compromiso del liderazgo y la colaboración son pilares esenciales. Además, la medición y la transparencia son fundamentales para evaluar el impacto y ajustar las estrategias según sea necesario. Las organizaciones que adoptan enfoques holísticos y sostenibles no solo promueven la igualdad de género, sino que también generan entornos laborales más vibrantes y exitosos en el siglo XXI.

## **Conclusiones.**

Este informe ha indagado a fondo el impacto del empoderamiento femenino en el desarrollo organizacional, desde la definición del liderazgo femenino hasta la caracterización de su evolución en el ámbito empresarial colombiano. Al analizar este fenómeno, se destacan varias conclusiones significativas:

Se ha observado una transformación sustancial en el concepto de liderazgo femenino, marcada por la lucha histórica por la igualdad de oportunidades. Las organizaciones han respondido de manera tangible a la necesidad de empoderar a las mujeres en el ámbito laboral. La implementación de programas formales para el desarrollo y avance de mujeres en roles de liderazgo.

El empoderamiento femenino no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia esencial para el desarrollo sostenible de las organizaciones. La transformación del liderazgo femenino y la adopción de medidas específicas son pasos cruciales hacia una cultura organizacional más inclusiva y equitativa. A medida que la sociedad avanza, el empoderamiento femenino se revela como un catalizador clave para el progreso y la resiliencia de las organizaciones en el siglo XXI.

Las mujeres líderes aportan una perspectiva única, incluyendo la capacidad de realizar multitasking, ser innovadoras y demostrar empatía. La inclusividad y la valoración del trabajo en equipo se posicionan como elementos esenciales para crear entornos laborales más equitativos y exitosos.

Las mujeres líderes se adaptan fácilmente a los cambios, aprovechando cada situación, viendo la dificultad como una oportunidad de mejora continua y de esta manera influyen

plenamente en la resiliencia, la influencia, la construcción de economías fuertes y la promoción del desarrollo sostenible, en la diversidad de género en el liderazgo y reconoce las contribuciones valiosas que las mujeres pueden hacer en diversos aspectos de la actividad económica y la sociedad en general.

## Lista de referencias

- Araujo, A. (2023). LIDERAZGO FEMENINO EN LA GERENCIA UNIVERSITARIA DEL SIGLO XXI.
- Comfama. (8 de JULIO de 2022). *Desglosando el liderazgo femenino y su impacto en las empresas*. Obtenido de <https://www.comfama.com/gerencia-social/capitalismo-consciente/encuesta-de-valores-liderazgo-femenino/>
- DANE. (2020). *MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA*. DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2020.
- Díez-Gutiérrez, E.-J. R. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana De Educación*.
- Forbes, E. e. (5 de MAYO de 2023). *Forbes presenta las 100 mujeres más poderosas de Colombia 2023*. Obtenido de <https://forbes.co/2023/05/05/forbes-women/forbes-presenta-las-100-mujeres-poderosas-de-colombia-2023>
- Gamarra, G. (7 de JUNIO de 2023). ¿Cómo fomentar el liderazgo femenino dentro de las empresas?
- Graciela Bárcenas, C. B. (2023). *Liderazgo Femenino: inspirando, empoderando y rompiendo barreras*. Copyright.
- Rumbea Chávez, C. D. (2021). *“Los Estilos de Liderazgo: El Liderazgo Femenino y su Inclinación hacia el Liderazgo Transformacional”*. Universidad Casa Grande. Facultad de Administración y Ciencias Políticas.
- Urdinola, P. (2023). Entrevistas con alma de país directora del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE.