

## EMPRENDIMIENTO Y LIDERAZGO EN MUJERES

Macedo Tovar Erika (1), González Rosas Erika Lourdes (2)

<sup>1</sup> [Escuela de Nivel Medio Superior de Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [erika-tovaro4@hotmail.com]

<sup>2</sup> [Departamento de Gestión y Dirección de empresas, División de Ciencias Económico Administrativas, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | [gonzalez@ugto.mx]

### Resumen

En este trabajo se abordan las temáticas del liderazgo y emprendimiento enfocados a la mujer en el cual se exponen las características que deben tener las mujeres emprendedoras y que las hace considerarse líderes. Además, se menciona las dificultades que presentan mediante su desarrollo como mujeres emprendedoras. El objetivo fue responder a la pregunta ¿Cuál es el perfil de liderazgo que tienen las mujeres empresarias y su relación con el emprendimiento? Para el desarrollo y diagnóstico de este trabajo se consultaron diferentes artículos por lo que el método fue cualitativo documental. Del análisis conceptual derivado se pudo identificar que tanto el liderazgo como el emprendimiento van ligados, pues una persona que es emprendedora a su vez puede contar con las características de un líder.

### Abstract

This work addresses the themes of leadership and entrepreneurship focused on women which sets out the characteristics that must have women entrepreneurs and that make them leaders. At the same time, it is mentioned the difficulties presented by its development as women entrepreneurs. In order to answer the question, what is the leadership profile businesswomen and their relationship with entrepreneurship? For development and diagnosis of this work it was consulted different articles because of that the method was qualitative documentary. From the analysis it was obtained that both leadership and entrepreneurship are linked because a person who is entrepreneurial can count on the characteristics of a leader.

### Palabras Clave

Liderazgo; transformacional; emprendimiento.

## INTRODUCCIÓN

### La llegada de la mujer como emprendedora y líder.

La incorporación de la mujer a los mercados del trabajo se ha visto afectada por distintos factores sociales un claro ejemplo de ello son los estereotipos que se tienen de ellas, causando que las mujeres no tengan muchas oportunidades de acceso a una ocupación productiva y satisfactoria por lo que hay pocas posibilidades de presencia relevante en la política. La entrada de la mujer a dichos sectores se dice que ha sido por la puerta de atrás pues bien, no ha sido aceptado del todo en el mundo empresarial por lo que siempre se les ofrece un salario inferior al de ellos. En esta investigación se pretende indagar la capacidad que tienen las mujeres para los negocios y las características que las hacen sobresalir en el papel de mujeres empresarias emprendedoras y líderes.

“El incremento de las mujeres en los negocios ha sido notorio en los últimos años y como consecuencia se ha estudiado en países como Gran Bretaña, Suecia, Canadá y Estados Unidos” (Hernández Águila, 2010) citado de (Serna, 2003) [1].

Antes de iniciar de lleno en la investigación tenemos que tener en claro que significan los conceptos de emprendedor y liderazgo; se entiende por emprendedor “aquella persona o grupo que busca explotar una oportunidad económica” (McKenzie, Ugbah y Smothers, 2007, p. 24 tomado de Puga & García, 2011)[2]. O como “alguien especializado en asumir la responsabilidad ante la toma de decisiones que afecta a la localización, forma, uso de bienes, fuentes e instituciones” Herbert y Link (1989) tomado de Puga & García, (2011) pag1 [3]. Mientras que para liderazgo tenemos que “es el proceso de mover un grupo en alguna dirección encaminados a los intereses del grupo a largo plazo” Kotter, (1990) tomado de Gómez Ortiz, (2008) pag6 [4]. O también como “la capacidad que tiene

una persona de influir en otros para lograr con entusiasmo los objetivos planteados” Mintzberg, (1980) tomado de Gómez Ortiz, (2008) pag7 [5].

La discriminación en los bancos ha sido estudiado y comprado en diversas investigaciones (Garter & Rosa, 1998; Goleman, 1998, citado por Guzmán & Rodríguez, 2008: 388 tomado de Hernández Águila, (2010) pag8 [6] por lo que Martínez (2004) afirma que “la escasa presencia de mujeres en la dirección de las organizaciones empresariales obedece a dos cuestiones fundamentales:

1) la presencia de empresas dirigidas por mujeres no tiene el peso económico suficiente para que la élite directiva las considere como candidatas potenciales a un puesto de dirección.

2) las mujeres empresarias no participan activamente, ni muestran interés por hacer política al interior de las cámaras patronales” (Hernández Águila, 2010, p.11) [7].

En virtud de lo anterior existe el acceso a las microempresas de mujeres a capital. El Banco Interamericano de Desarrollo apoya estas iniciativas a través de FINCA, ACCIÓN y la Banca Mundial de Mujeres (Hernández Águila, 2010) pag9 [8].

La presente investigación se enfocará en el estudio del comportamiento y habilidades que tienen las mujeres empresarias para el desarrollo de su carrera en el mundo de la economía. Haciendo hincapié a las dificultades por las que tienen que pasar por el hecho de ser mujeres.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El desarrollo de la investigación se trabajó con un método cualitativo documental que comenzó con la recopilación de 15 artículos diferentes relacionados al tema, tomando como variables liderazgo y emprendimiento. Dicha información fue sacada de una base de datos de la Universidad de Guanajuato llamada EBSCO; una vez recopilado la información se comenzó a separar lo más importante enfocándose directamente a las variables ya mencionadas, haciendo un análisis de cada uno de los 15 artículos.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Emprendimiento.

El estudio de la participación de la mujer en la actividad empresarial resulta bastante compleja y difícil de llevar a cabo debido a la escasez de datos estadísticos referentes a esta cuestión, pero lo que se sabe con certeza es que la participación de las mujeres en la actividad empresarial es muy diferente según el nivel de desarrollo de los países, en ningún caso se sitúa por encima a la participación masculina.

Los datos y los resultados de numerosas investigaciones empíricas realizadas en diferentes países evidencian que en los últimos decenios el número de empresas creadas o impulsadas por mujeres en todo el mundo ha experimentado un crecimiento importante. En la tabla 1 se muestran los factores que afectan y benefician a la creación de empresas impulsadas por mujeres.

Tabla 1: Análisis conceptual del emprendimiento.

Factores que han contribuido al aumento de empresas impulsadas por mujeres	Factores que han afectado al aumento de empresas impulsadas por mujeres.
<b>El acceso a la educación para las mujeres, ha permitido que adquieran nuevos conocimientos y desarrollen sus capacidades y habilidades.</b>	Actitud de la sociedad respecto al rol desempeñado por las mujeres y los prejuicios acerca de su capacidad y habilidad para desempeñar determinadas actividades profesionales.
<b>La creciente participación de las mujeres en el mercado liberal.</b>	La denominada barrera “techo de cristal”, definido como “aquellas barreras artificiales basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que previenen el avance vertical en las organizaciones de individuos cualificados” (Powell y Butterfield, 1994, p.72)
<b>El auge del sector servicios, el cual ha ofrecido a las mujeres mayores oportunidades.</b>	El deseo por mantener a la mujer en la vida familiar.
<b>Creación de organizaciones que ayudan a las mujeres para abrir su negocio con el apoyo de capital.</b>	Falta de apoyo para prestaciones u créditos que les permitan abrir su empresa, debido a la desconfianza.

Fuente: Elaboración propia con información de Charlo Molina & Núñez Torrado (2012) [9] & Cuevas & Gutiérrez, 2008) [10].

## Liderazgo.

El liderazgo es un eslabón fundamental para la administración de empresas, existen diferentes tipos de liderazgo, pero en este trabajo se enfocará al que usualmente recurren más las mujeres. “Las mujeres prefieren un estilo de dirección más participativo y democrático por lo que muestran una mayor necesidad de logro, tienen un mayor control interno, muestran menor propensión al riesgo y poseen una personalidad menos proactiva que los empresarios masculinos”

(Ljunngren y Kolvereid, 1996 tomado de Cuevas & Gutiérrez, (2008) p.5[11]. Dicho estilo de dirección, es denominado *"liderazgo transformacional"*, el cual está orientado a las personas y se basa en las relaciones interpersonales. Evidentemente, esto explica porque las empresas dirigidas por las mujeres pertenecen mayoritariamente al sector servicios. Algo que diferencia a las mujeres empresarias es que "miden sus criterios de éxito con relación a los motivos que les indujeron a crear una empresa, como son el desarrollo profesional y la autorrealización, los criterios económicos tradicionales, nivel de beneficio y tasa de crecimiento son también tenidos en cuenta, pero ocupan un segundo lugar." (Cuevas & Gutiérrez, 2008) p.9 [12].

"Los líderes que deseen desarrollar una relación especial y más profunda con sus subordinados deberán proporcionarles premios valiosos, delegando más responsabilidad y haciéndolos participar en la toma de decisiones sobre el trabajo de la unidad. A cambio, el líder recibirá una mayor lealtad y compromiso de los subordinados hacia los objetivos de la unidad de trabajo" Dansereau, Graen y Haga, (1975) tomado de Gómez Ortiz, (2008)p.13 [13].

Para que una persona sea un buen líder debe seguir "un proceso, el cual consiste en cinco fases las cuales son: Definir la realidad, compartir una visión, armar el equipo, guiar el equipo y celebrar los logros." Tomado de Morffe & García, (2006 ) p.2[14].

En la tabla 2 se muestran los factores que limitan y tienen cierta influencia en el liderazgo en lo general aspectos que van desde el clima laboral hasta la falta de compromiso.

**Tabla 2: Análisis conceptual del liderazgo.**

Factores que limitan el desempeño del liderazgo	
El Clima laboral	El espacio laboral
Los miembros del equipo	El estado emocional del líder
La organización	Cambios tecnológicos
El líder	Falta de organización
Cambios demográficos	Falta de compromiso.

Fuente: Elaboración propia con información de Gómez Ortiz (2008) [15].

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Durante la investigación pudimos observar que las mujeres líderes y emprendedoras comparten algunas características, a continuación, se muestran algunas de dichas habilidades que tienen.

**Tabla 3: Elementos de mujeres líderes.**

MUJERES LIDERES
Fácil adaptabilidad a los cambios.
Disponibilidad para delegar
Habilidad para motivar
Habilidades comunicativas y responsabilidad
Visión, entusiasmo e intuición
Espíritu innovador
Aspiraciones formativas
Claridad en los objetivos
Perseverancia y sencillez
Habilidad para conducir equipos

Fuente elaboración propia con información de: Morffe & García (2006)[16] & Gómez Ortiz (2008) [17].

**Tabla 4: Elementos de mujeres emprendedoras**

MUJERES EMPRENDEDORAS
Responsabilidad
Tenacidad y Perseverancia
Fácil adaptabilidad a los cambios
Claridad en los objetivos
Visión y Entusiasmo
Independiente y Trabajadora
Creatividad
Compromiso y Optimismo

Fuente: Elaboración propia con información de: Charlo Molina & Núñez Torrado (2012) [18].

Como puede apreciarse las mujeres líderes y emprendedoras comparten las características de responsabilidad, perseverancia, adaptabilidad a los cambios, claridad en los objetivos, visión, entusiasmo y creatividad. Mientras que las personas emprendedoras pueden o no desarrollar las habilidades de una persona líder, por lo que se considera que tanto las emprendedoras como las líderes son parte fundamental de cualquier negocio y con la ausencia de una de estas la empresa puede quedar estancada o incluso desaparecer.

## CONCLUSIONES

Para concluir con esta investigación y respondiendo a la pregunta de investigación ¿Cuál es el perfil de liderazgo que tienen las mujeres empresarias y su relación con el emprendimiento? Se puede deducir que las mujeres que son emprendedoras y líderes tienen características similares, las personas emprendedoras son la base para un buen líder pues en su desarrollo como empresarios adquieren habilidades que los hacen sobre salir ante un determinado grupo de personas.

Las mujeres utilizan un tipo de liderazgo transformacional que les ha ayudado a relacionarse con los miembros de su equipo de una manera más cercana para que ellos puedan sentirse en confianza, estimulando la participación entre ellos. Este factor es muy importante pues si los empleados se sienten en un ambiente cómodo pueden aportar nuevas ideas y hacer que la empresa se desarrolle y alcance nuevas metas, se ha detectado que los miembros de una organización son más eficaces con líderes que utilizan un estilo particular de liderazgo. Así mismo se pudo observar que uno de los principales problemas por los que no hay una gran cantidad de mujeres en los negocios es por la falta de apoyo.

A pesar de que las mujeres y los hombres tienen distintos tipos de liderazgo se considera que es importante que en una empresa existan ambos tipos de líderes pues se complementan y se darían grandes resultados pues toda persona,

independientemente del género es capaz de lograr lo que se propone sólo se necesita ser optimista y resistir ante las dificultades que se presentan.

## REFERENCIAS

- [4], [5], [13], [15], [17] Gómez Ortiz, A. R. (2008). El Liderazgo Empresarial Para La Innovación Tecnológica En Las Micro, Pequeñas Y Medianas Empresas. *Pensamiento & Gestión*, (24), 157–194.
- [9], [18] MOLINA, C. M. J., & NÚÑEZ TORRADO, M. (2012). La Mujer Directiva En La Gran Empresa Española: Perfil, Competencias Y Estilos De Dirección. *Women Managers In Large-Sized Spanish Companies: Profile, Competence, And Leadership Styles.*, 28(124), 87–105.
- [10], [11], [12] Cuevas, J. G., & Gutiérrez, J. R. (2008). COMPORTAMIENTO DE LAS MUJERES EMPRESARIAS: UNA VISIÓN GLOBAL. *BEHAVIOUR OF THE WOMAN ENTREPRENEUR: A GLOBAL PERSPECTIVE.*, (18), 381–392.
- [1], [6],[7], [8] Hernández Águila, E. De La P. (2010). NUEVAS TENDENCIAS EN EL MUNDO EMPRESARIAL: LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES. (Spanish). *Revista De Estudios De Género. La Ventana*, 4(32), 52–79.
- [1], [14], [16] Morffe, I. M. G., & García, K. R. (2006). LIDERAZGO Y ENFOQUE DE GÉNERO. (Spanish). *Folleto Gerenciales*, 10(12), 1 .
- [2] [3] Puga, J. L., & García, J. G. (2011). Optimismo, Pesimismo Y Realismo Disposicional En Emprendedores Potenciales De Base Tecnológica. *Dispositional Optimism, Pessimism And Realism In Technological Potential Entrepreneurs.*, 23(4), 611–616.