

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 1 de 7

ESTILOS DE LIDERAZGO EN MUJERES LIDERES A CARGO DE PROCESOS EMPRESARIALES CON PERSONAL A CARGO.

JHONATAN PATIÑO VELASQUEZ
Institución Universitaria de Envigado
Jhon150433@hotmail.com

LAURA CRISTINA ANGEL MARULANDA
Institución Universitaria de Envigado
Lauraangel5@hotmail.com

Resumen: La investigación Pretende identificar Los estilos de liderazgo en mujeres líderes a cargo de procesos empresariales con personal a cargo, especificar de qué manera influye la edad en los estilos de liderazgo en relación al test de liderazgo situacional. La metodología de esta investigación es de enfoque cuantitativo de corte transversal no experimental, el instrumento utilizado para esta investigación fue el test de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. La muestra fue de 50 mujeres líderes y se tuvieron resultados óptimos con respecto a los estilos de liderazgo y cómo influyen en el ámbito laboral.

Palabras claves: **clave:** Liderazgo, Estilos de liderazgo, Líder.

Abstract: This research aimed to identify the leadership styles found in female leaders in managerial positions of business processes, as well as to specify in what way age, education level, and years of experience influence the leadership styles in relation to the situational leadership test. The methodology of this investigation is a quantitative, non-experimental, cross-sectional study. The instruments used for the research were Hersey and Blanchard's situational leadership test. The sample included 50 female leaders and obtained optimal results in regards to the leadership styles and how they influence the workplace.

Key words: Leadership, Leadership styles, Leader.

1. INTRODUCCIÓN

El liderazgo empresarial hace referencia a la capacidad que posee una persona para generar influencia en otras, con el fin de satisfacer las necesidades y lograr los objetivos planteados dentro de la organización, estos hacen alusión al trabajo en equipo, fomentar un adecuado clima laboral, y aumentar el nivel de productividad laboral.

Anteriormente la sociedad tenía un ideal que, quienes eran más aptos para llevar a cabo funciones dentro de una empresa eran los hombres, ya que se creía que eran más competitivos, con alta orientación a ganar, analíticos, racionales, individualistas y una actitud dominante, contrario a las mujeres, quienes se distinguen por promover el trabajo en equipo, reconocer las aptitudes y

habilidades en el otro, y tener en cuenta las opiniones e ideas de los trabajadores. Todo esto, ha influenciado positivamente en el pensamiento de las personas dueñas de empresas, puesto que han incluido más a la mujer en el sector industrial, esto se debe a que las características antes mencionadas en las mujeres, crean una alianza empática con el personal de la organización, asimismo, inciden en la planificación y programación para lograr cumplir con las metas propuestas dentro del contexto laboral.

Por otra parte, se puede decir que las mujeres no solo poseen características que las hacen sobresalir dentro de una compañía, sino que también poseen estilos de liderazgo que las distinguen por sus habilidades innatas, las cuales les permiten estructurar mejor las ideas y llevarlas a cabo en dicho entorno, al mismo

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 2 de 7

tiempo, los años de experiencia y el adaptarse adecuadamente a la cultura y el clima organizacional, les ha permitido analizar de manera minuciosa el cómo se puede llevar a cabo dichos objetivos, creando así estrategias aptas para ello.

Por ello, este trabajo pretende identificar los estilos de liderazgo que poseen las mujeres líderes a cargo de procesos empresariales, además de precisar cuál es el estilo de liderazgo que más prevalece y menos prevalece dentro de la muestra, al mismo tiempo, precisar cómo la edad influye en la construcción de los estilos de liderazgo, y por último especificar como el nivel de escolaridad contribuye al desarrollo de los estilos de liderazgo encontrados dentro de la investigación mediante la aplicación del *Test de Liderazgo Situacional de Hersey & Blanchard*.

2. METODOLOGIA

Para el cumplimiento del objetivo de investigación, el cual es ahondar en los estilos de liderazgo en mujeres líderes de procesos empresariales con personal a cargo, tiene en consideración utilizar el enfoque de investigación cuantitativo.

Según Sampieri (2010) los estudios de orden cuantitativo son aquellos que usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Se caracteriza por que al inicio se plantea un estudio concreto y delimitado, posteriormente se hace una revisión de la literatura y a partir de esta se desarrolla la teoría que guiará el estudio, de allí se generan varias hipótesis para comprobar su veracidad someténdola a pruebas usando diseños de investigación que se acoplen. La hipótesis se realiza antes de analizar y recopilar la información; todo esto permitirá la definición y selección de la muestra que se utilizará para darle soporte a la investigación, para ellos se hará una recolección de datos que luego se analizaran para finalmente tener el reporte de los resultados. Este

enfoque tiene como objetivo, describir, explicar y presidir los fenómenos para así generar y probar teorías.

Tomando en cuenta lo anterior, este enfoque cuantitativo se aplicará a esta investigación puesto que es el más indicado, el instrumento del cual se soportará este análisis será el cuestionario de Liderazgo Situacional puesto que le da una objetividad y medición adecuada para así sustentar este estudio.

2.1 Tipo de estudio

El tipo de estudio utilizado para la realización de la investigación es no experimental puesto que las variables no se manipulan deliberadamente, es decir no se hace variar intencionalmente las variables independientes. La función de este tipo de estudio es observar los fenómenos tal como se originan en su contexto natural para así poder analizarlos. En el diseño no experimental no se altera ninguna situación, está centrada en la observación de situaciones ya existentes y no en la manipulación de la investigación por quien es realizada ya que no se cuenta con el control directo de las variables ni se puede intervenir en ellas, porque ya sucedieron al igual que sus efectos.

Dándole soporte a lo referido en el anterior párrafo. Para a Kerlinger (1979) la investigación no experimental es aquella en la que no es posible manipular las variables ni asignar de manera causal a los sujetos o las condiciones, ya que no hay condiciones o estímulos a los cuales estén expuestos los sujetos a investigar, los sujetos solo estarán siendo observados en su ambiente natural, es decir desde su realidad.

2.2 Nivel de estudio

En la investigación se empleará un nivel de estudio descriptivo. El cual pretende especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos o comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis, en este caso será aplicado a mujeres líderes de procesos empresariales con personal a cargo. Este estudio pretende medir o recoger información de

manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar como se relacionan estas variables. Para llevar a cabo este nivel de estudio se deberá definir o visualizar que se medirá, es decir, conceptos, variables o componentes y sobre quien o quienes se recolectaran los datos, en este caso y tomando lo anterior para esta investigación será sobre los estilos de liderazgo poseen las mujeres líderes de procesos empresariales con personal a cargo.

2.3 Población y muestra

En consideración a la metodología que se implementará en esta investigación se seleccionó una muestra poblacional de tipo no probabilístico de 50 mujeres líderes de procesos empresariales con personal a cargo en el área del valle de aburra pertenecientes a empresas tanto públicas como privadas del sector.

2.4 Instrumento

Se darán uso a dos instrumentos en este estudio, uno es el test de Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard (1977) y una encuesta sociodemográfica la cual nos permitirá recopilar información de las participantes como: edad, cargo, residencia, años de experiencia laboral, número de personas a cargo, estudios realizados y demás datos.

3 RESULTADOS

A continuación, se presentarán los resultados obtenidos realizados a través del test liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. El cual a través de una muestra no probabilista se pretende identificar el estilo de liderazgo de las 50 mujeres líderes con personal a cargo de entidades públicas y privadas en el área metropolitana del valle de aburra. En esta investigación se llevó a cabo a través de un estudio de corte transversal el cual pretende medir la prevalencia de un resultado en una población definida en un tiempo único en el cual no se involucra un seguimiento.

En la tabla 1 se puede observar que el estilo de liderazgo más predominante en las mujeres que

realizaron el test de liderazgo situacional es participativo, donde 20 mujeres que corresponden al 40% poseen este tipo de liderazgo, así mismo otro estilo de liderazgo que predominó fue el persuasivo donde 16 mujeres equivalentes al 32% puntuaron en este tipo de estilo de liderazgo; a su vez 4 Mujeres equivalentes al 8% presentaron un estilo de liderazgo autoritario y 3 mujeres equivalentes al 6,0% puntuaron un tipo de liderazgo delegativo. Por otro lado 4 mujeres pertenecientes al 8.0% obtuvieron 2 tipos de estilos de liderazgo que son persuasivos y participativos y finalmente 2 mujeres correspondientes al 4% presentaron 3 estilos de liderazgo, persuasivo, participativo y delegativo.

Estilo de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Autoritario	4	8,0
Autoritario/participativo	1	2,0
Delegativo	3	6,0
Participativo	20	40,0
Persuasivo	16	32,0
Persuasivo/participativo	4	8,0
Persuasivo/Participativo/Delegativo	2	4,0
Total	50	100,0

Tabla 1, estilo de liderazgo

En el estilo de liderazgo según la edad se puede percibir que las mujeres líderes con personal a cargo que tienen menor edad presentan una tendencia a poseer un estilo de liderazgo participativo en comparación a las mujeres de mayor edad que exponen una inclinación a tener un estilo de liderazgo autoritario y persuasivo y en un grado aproximado de mayor de edad se presenta una tendencia a ser participativas (Véase la tabla 2).

Edad	Estilo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
	Autoritario	27	56	38,20	12,498
	Delegativo	32	53	39,00	12,124
	Participativo	26	54	37,35	8,622
	Persuasivo	26	57	38,32	8,499

Tabla 2, estilo de liderazgo según la edad.

De acuerdo al estilo de liderazgo según los años de experiencia se puede inferir que a menor grado de experiencia laboral las mujeres líderes con personal a cargo presentan una tendencia a

responder un estilo de liderazgo más autoritario y a mayores años de experiencia laboral tienden a responder con un estilo de liderazgo más delegativo, Por otro lado, En un grado intermedio de años de experiencia laboral se tiene a intervenir desde estilos de liderazgo más participativos y persuasivos (Véase la tabla 3).

Estilo	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Autoritario	6	26	13,80	8,899
Delegativo	32	53	39,00	12,124
Participativo	26	54	37,35	8,622
Persuasivo	26	57	38,32	8,499

Tabla 3 Estilo de Liderazgo según años de experiencia.

En la tabla número 4 se pueden observar los cuatro estilos de liderazgo según el nivel de escolaridad de las participantes. Los estilos de liderazgo según su nivel de escolaridad están ordenados de mayor a menor prevalencia siendo el estilo de liderazgo participativo el de mayor prevalencia entre 16 participantes profesionales sin posgrado y cuatro técnicas y tecnólogas para un total de 20 (40%) mujeres que presentan este estilo de liderazgo; por otro le sigue el estilo de liderazgo persuasivo en donde prevalece en 13 mujeres profesionales sin posgrado, 1 profesional con posgrado y 2 técnicas y tecnólogas para un total de 16 (32%) mujeres de la muestra que presentan este estilo de liderazgo.

Posteriormente el estilo de liderazgo autoritario se presentó en 4 mujeres profesionales sin posgrado para un total de 8.0%, además, se puede observar como entre estilos de liderazgo combinado como lo son el persuasivo/participativo se presenta en 3 mujeres profesionales sin posgrado y 1 mujer técnica o tecnóloga para un total de 4 (8,0%) mujeres que presentan este estilo de liderazgo. Así mismo el estilo de liderazgo delegativo se presentó en 3 participantes profesionales sin posgrado para un total de 6.0% de la muestra. Posteriormente respecto a tipo de liderazgos combinados se presentaron 1 profesional sin posgrado y 1 profesional con posgrado presentaron un estilo de liderazgo persuasivo/participativo/delegativo, finalmente una profesional con posgrado puntuó en un estilo de liderazgo autoritario/participativo (Véase tabla 4).

Estilos de liderazgo según nivel de escolaridad	Profesional sin posgrado	Profesional con posgrado	Técnicos o tecnólogos	Total
	Participativo	16 (40%)	0 (0,0%)	4 (57%)
Persuasivo	13 (32,5%)	1 (0,0%)	2 (28,6%)	16 (32,0%)
Autoritario	4 (10%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (8,0%)
Persuasivo/Participativo	3 (7,5%)	0 (0,0%)	1 (14,3%)	4 (8,0%)
Delegativo	3 (7,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (6,0%)
Persuasivo/Participativo/Delegativo	1 (2,5%)	1 (33,3%)	0 (0,0%)	2 (4,0%)
Autoritario/Participativo	0 (0,0%)	1(33,3)	0 (0,0%)	1 (2,0%)

Tabla 4 Estilo De liderazgo según nivel de escolaridad.

En los resultados arrojados en la tabla 5 de nivel de escolaridad se puede observar que de las 50 mujeres que realizaron el test de liderazgo situacional, 40 mujeres que corresponden al 80% de los resultados son profesionales sin posgrado, 3 mujeres correspondientes al 6% han realizado posgrado y las otras 7 mujeres restantes correspondientes al 14% son técnicas o tecnólogas. Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que la mayoría de mujeres que tiene personal a cargo son mujeres que han realizado un pregrado y tienden a tener un estilo de liderazgo más participativo.

Nivel de escolaridad	Frecuencia	Porcentaje
Profesional sin posgrado	40	80,0
Profesional con posgrado	3	6,0
Técnico o Tecnólogo	7	1
Total	50	100

Tabla 5. Nivel de escolaridad

Según la recolección sociodemográfica la edad mínima de entre las participantes fue de 26 años y la edad máxima de 57 años, dando así una medida estándar en la edad de 37 años entre ellas. En los años de experiencia el rango mínimo fue de 5 años y el máximo de 35 años, dando como resultado una media de 13 años de experiencia en cargos altos dentro de su trayectoria profesional.

N	Edad	Años de experiencia
Media	37,96	13,02
Desviación Estándar	8,878	7,668
Mínimo	26	5
Máximo	57	35

Tabla 6. Años de experiencia

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 5 de 7

4.DISCUSION

El propósito de esta investigación fue determinar cuáles son los estilos de liderazgo en las mujeres líderes con personal a cargo, como también identificar de qué manera influye la edad en los estilos de liderazgo según la información recolectada con el test de liderazgo situacional y así mismo establecer si los niveles de escolaridad de las mujeres líderes de procesos empresariales con personal a cargo contribuyen en los estilos de liderazgo.

Así pues, tras describir y analizar los diferentes resultados obtenidos con el instrumento que se utilizó se procedió a realizar las conclusiones basadas en la teoría junto con los resultados para así consolidar lo obtenido y al mismo tiempo para la realización de una futura línea para nuevas investigaciones.

En el análisis de resultados se pudo observar y evidenciar una tendencia importante hacia el estilo de liderazgo participativo por parte de las mujeres que participaron en la realización del cuestionario liderazgo situacional. Esto se puede ver reflejado en la investigación sobre liderazgo femenino de Diez, Valle, Terror, (2012) en la cual se da cuenta de cuáles son los rasgos más característicos y que hacen diferente el uso de liderazgo femenino es su estilo mediador, consensado, pedagógico, democrático con una actitud más receptiva y participativa lo cual tiene mucha congruencia y se relaciona directamente con nuestra investigación puesto que se da cuenta que las mujeres líderes tienen una tendencia a ser más participativas, lo cual las lleva a tener efectivamente un estilo de liderazgo participativo según los resultados arrojados por el test dando así más veracidad a que este tipo de liderazgo sea el que más prevalezca entre estas mujeres líderes.

Vadillo (2013) quien toma de referente a Renis Liker el cual se refiere al estilo de liderazgo participativo en donde la persona que lidera genera confianza al grupo y donde existe una contribución recíproca, es por ello por lo que allí existe una comunicación fluida y se establecen buenas relaciones sociales y colaboradores dando como resultado un óptimo rendimiento.

Así mismo en el test de liderazgo situacional de Hersey & Blanchard (1977) se refieren al liderazgo participativo en donde el líder preserva la esencia y los valores de las personas en un grupo. Las decisiones que se toman a través de los inconvenientes manifiestos en la organización se abordan en conjunto para fomentar un adecuado ambiente laboral en la organización. También se promueve la motivación y la distribución de responsabilidades por parte de los empleados; disminuyendo el mando, lo cual ayuda a que los trabajadores a través de sus ideas aporten al mejoramiento de algunas debilidades que se presentan en la empresa. Así pues, en la investigación argentina “iguales o diferentes” realizada en el 2002 se concluyó que las mujeres tienden a ser más participativas al igual que los resultados arrojados por nuestra investigación lo cual le da más veracidad y objetividad a los resultados.

Por otro lado, y teniendo en cuenta lo anterior se pudo evidenciar menor prevalencia en un estilo de liderazgo combinando: Autoritario/Participativo, en donde se evidencia que la persona ha desarrollado ambos liderazgos para servirse de ellos según las demandas del entorno laboral. Retomando a Vadillo (2013) el estilo de liderazgo autoritario se basa en generar presión para así obtener determinados resultados de parte de los colaboradores, así mismo Coronado, E. M. B., & Delgado, L. (2004) citan a Hersey y Blanchard (1977) en la teoría que hace referencia al test de liderazgo situacional donde se afirma que el liderazgo autoritario es algo netamente directivo pues es el jefe quien toma las decisiones que considera pertinentes para defender de qué manera y en qué momento se llevaran a cabo por sus empleados.

Además, según los resultados arrojados por los cuestionarios de liderazgo situacional, se logra evidenciar que la edad al parecer influye significativamente en el estilo de liderazgo que poseen las mujeres participantes, puesto que algunas mujeres que poseen un estilo de liderazgo participativo se encuentran en la adultez temprana, etapa que va desde los 20 años a los 40 años. En esta etapa el ser humano se encuentra en la consolidación de su personalidad donde se logra tener mayor control de los sentimientos y la vida

	ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO	Código: F-PD-36
		Versión: 01
		Página 6 de 7

emocional, además en esta etapa se busca una realización personal en los diferentes ámbitos, como el ámbito laboral donde se está preparando la persona profesionalmente y está desarrollando su conocimiento en el entorno laboral.

Así pues podemos darle respuesta también al estilo de liderazgo según años de experiencia puesto que en esta etapa la edad máxima de las mujeres que participaron en la realización del test oscilan entre los 37 y 57 años, lo cual significa que estas mujeres se encuentran en la adultez tardía, edad en la que ya se ha cumplido las metas tanto a nivel profesional como laboral, permitiendo un nivel de experiencia más enriquecido donde a partir de esto se comienza a forjar un estilo de liderazgo autoritario, donde las mujeres a través de su experiencia deja claro los objetivos que se esperan lograr y se tiene mayor carácter a la hora de controlar las actividades sin la participación del personal a cargo.

Según lo anterior, tanto la edad como el nivel de escolaridad influyen a gran escala en el tipo de liderazgo que las mujeres participantes poseen, pues al tener una menor edad tienden a ser más participativas, pero a medida que van adquiriendo más edad, mayor rango educativo e incluso mayor experiencia se van volviendo más autoritarias.

5. CONCLUSIONES

A partir de los resultados se concluyó que las mujeres tienen una tendencia y prevalencia importante a poseer un estilo de liderazgo participativo, lo cual se relaciona directamente con otras investigaciones que afirman lo mismo; y una menor predominancia a poseer estilos de liderazgo combinados, en este caso autoritario/participativo como lo datan nuestros resultados.

Con respecto a la edad se puede decir que entre los 32 y 53 años edad en la que las mujeres han incrementado su nivel profesional, no solo adquieren un liderazgo autoritario, sino también un liderazgo delegativo. Este tipo de liderazgo es de gran utilidad en una compañía ya que las mujeres con este estilo de liderazgo participan con el personal en el establecimiento de objetivos, brindan apoyo al grupo de trabajo lo cual podría generar mayor motivación al momento de realizar

las actividades y cumplir satisfactoriamente con las metas.

Referencias

Hersey, P., y Blanchard, KH (1977). Liderazgo situacional. California American University, Centro de Estudios de Liderazgo.

Mayo, E. (1972). Problemas humanos de una civilización industrial. Buenos Aires: Nueva Visión.

Vadillo, M. T. P. (2013). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. ESIC Editorial. PAG 20, 21.

Navas Acevedo, N. (2017). Las mujeres y el liderazgo en las organizaciones: La percepción social del liderazgo femenino.

Peris Pichastor, R. (1998). El liderazgo organizacional: un acercamiento desde las teorías implícitas. Universitat Jaume I.

Yarce, J. (2007). ¿Qué es el liderazgo. Recuperado del

sitio: http://www.liderazgo.org.co/JorgeYarce/lider_va/que_es_el_liderazgo.pdf el, 5-05.

C.V.:

Laura C. Ángel Marulanda: Psicóloga egresada de la Institución Universitaria de Envigado.

Jhonatan Patiño Velásquez: Técnico administrativo en salud. Psicólogo en formación de la Institución universitaria de Envigado.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo</p>	ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO	Código: F-PI-028
		Versión: 01
		Página 7 de 7