

Liderazgo y Participación de la mujer en la toma de decisiones en las empresas*

Women's leadership and participation in decision – making in companies

Recibido: Noviembre 20 de 2022 - Evaluado: Febrero 22 de 2023 - Aceptado: Mayo 25 de 2023

Patricia Méndez Suárez**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6409-6206>

Paola Andrea Arteaga Ciavato***

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8004-2598>

Gendler Alexander Jaimes Gauta****

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5164-3872>

Para citar este artículo / To cite this Article

Méndez Suárez, P., Jaimes Gauta, G.A., & Arteaga, P., (2023). Costos de producción. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 8(16), 1-10.

Resumen

Este artículo tiene como fin describir el liderazgo y la participación que han alcanzado las mujeres hoy día para la toma de decisiones en las organizaciones; teniendo en cuenta los espacios que han logrado en el campo laboral y profesional, resaltando las habilidades innatas a su género y el aporte que esto realiza al proceso de incorporación en la gerencia de las organizaciones y de las regiones. Se utiliza un enfoque cualitativo, en donde se realiza una revisión bibliográfica documental. Dentro del resultado se evidencia como en las instituciones educativas la participación y el liderazgo de la mujer ha ido creciendo en su desarrollo profesional y cómo ese sacrificio y persistencia han permitido ubicar a la mujer en un rol importante dentro de la sociedad y en las empresas, de igual manera las habilidades innatas de la mujer han jugado un papel muy importante que le han permitido promover innovación, persistencia y creatividad para dirigir las empresas.

Palabras Clave: Mujer, Organización, Decisiones, Participación, Empresas

* Artículo inédito. Artículo de investigación e innovación. Artículo de investigación. Artículo derivado de los proyectos de investigación: Redes de naturaleza y cultura interconectadas para el desarrollo turístico sostenible de la provincia de Pamplona, y Lineamientos de desarrollo regional y gobernanza ambiental para la Región Administrativa de Planeación El Gran Santander en el mediano plazo, realizados por el Grupo de Investigación Gestión Integral del Territorio (GIT) y el Grupo de Investigación en Ciencias Económicas y Empresariales (GICEE) de la Universidad de Pamplona, Colombia.

** Contador Público por la Universidad Autónoma de Bucaramanga, Colombia. Especialista en Gerencia Tributaria por la Universidad Santo Tomas, Colombia. Magister en Gestión de la Tecnología Educativa por la Universidad de Santander, Colombia. Profesora de la Universidad de Pamplona. Email: patricia.mendez@unipamplona.edu.co

*** Contador Público por la Universidad de Pamplona, Colombia. Especialista en Gerencia Financiera por la Universidad Libre de Cúcuta, Colombia. Profesora de la Universidad de Pamplona, Colombia. Email: paola.arteaga@unipamplona.edu.co

**** Economista por la Universidad de Pamplona, Colombia. Especialista en Gerencia Financiera por la Universidad Libre Colombia. Magíster en Ciencias Económicas por la Universidad de Pamplona, Colombia. Profesor de la Universidad de Pamplona, Colombia. Email: gendler.jaimes@unipamplona.edu.co

Abstract

The purpose of this article is to describe the leadership and participation that women have achieved today in decision making in organizations, taking into account the spaces they have achieved in the labor and professional field, highlighting the innate abilities of their gender and the contribution this makes to the process of incorporation in the management of organizations and regions. A qualitative approach is used, where a documentary bibliographic review is carried out. The result shows how in educational institutions the participation and leadership of women has been growing in their professional development and how this sacrifice and persistence have allowed them to play an important role in society and in companies. Likewise, the innate abilities of women have played a very important role that has allowed them to promote innovation, persistence and creativity to manage companies.

Keywords: Women, Organization, Decisions, Participation, Companies

SUMARIO

INTRODUCCIÓN – ESQUEMA DE RESOLUCIÓN. – I. Problema de investigación. - II. Metodología. – III. Plan de redacción. 1. Nivel educativo. – 2. Habilidades innatas de las mujeres. – 3. Independencia. - IV. – Resultados de investigación. – 1. Nivel Educativo. - 2. Habilidades innatas de las mujeres. 3. Independencia. CONCLUSIONES – REFERENCIAS.

Introducción

En relación a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres Colombia tiene una de las peores distribuciones del ingreso por persona en el mundo y allí se profundizan las desigualdades entre géneros (Galvis & Meisel Roca, 2009). la investigación tiene por objetivo analizar las circunstancias que le han permitido a la mujer ocupar altos cargos en las empresas, en proporciones similares a las de los hombres, pero con condicionamientos y limitantes que persisten desde épocas pasadas.

La investigación aplicada de corte transversal se soportó en un enfoque descriptivo, correlacional, de campo con diseño no experimental dada la no manipulación deliberada de variables tal y como lo expresan (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) lo que permitió mediante una revisión documental y de trabajo de campo articular la ocupación actual de la mujer en altos cargos directivos, la influencia de las sus condiciones a nivel laboral, social y educativo, y su inminente, aunque lento, ascenso a la alta dirección. La participación y el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones empresariales pueden contribuir significativamente a mejorar la calidad y la eficacia de esas decisiones además de contribuir a una toma de decisiones más adecuada y asertiva en diversas organizaciones.

Esquema de resolución

1. Problema de investigación

¿La participación y liderazgo de la mujer contribuye a una adecuada toma de decisiones empresariales?

2. Metodología

El enfoque metodológico de carácter cualitativo - descriptivo, consistió en una revisión bibliográfica documental, la cual permitió fundamentar de manera teórica la investigación, analizando situaciones en el contexto real, a través de noticias y artículos científicos. Se realizó un acercamiento a trayectorias biográficas de mujeres que han sido líderes empresariales, con el fin de conocer a fondo su trayectoria y proceso de empoderamiento en las empresas.

Se realizó una investigación descriptiva analítica, basado en artículos y noticias con enfoque al liderazgo en la mujer empresarial, los cuales han dejado huella y han provocado un impacto a través de la historia. El muestreo fue realizado de manera deliberada, ya que se realizó la búsqueda de mujeres líderes en empresas durante los últimos cinco (5) años

El instrumento de recolección de datos está basado en bases documentales fidedignas de los últimos cinco (5) años. La información recolectada fue organizada, teniendo en cuenta el nivel educativo de la mujer, las habilidades innatas que tienen y la independencia en aspectos familiares, sociales, laborales y educativos. De esta manera se clasifico la información, con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación propuesta.

3. Plan de redacción

3.1 Nivel educativo

De acuerdo a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), en su octavo objetivo las Naciones Unidas (2015) afirman mediante estadísticas la brecha de género que existe entre hombres y mujeres, ya que los hombres ganan en promedio un 20,00% más que las mujeres en América Latina y el Caribe y la tasa de desempleo llegó en el 2016 en un 30,00% y los hombres en un 20,00%; de manera notoria se evidencia la desigualdad de género, pero gracias a los avances sociales, económicos y culturales, la brecha poco a poco se va reduciendo. Según García & Antuan (2019) las mujeres eran más sentimiento que razón y se buscaba mediante la educación que el conocimiento realzara su refinamiento y cualidades.

Actualmente en las instituciones educativas, la participación de la mujer ido creciendo, y el rol de la mujer paso a ser de ama de casa a una aspiración como profesional y muchas de ellas cabezas de hogar, en donde se evidencia el sacrificio realizado por sacar a su familia adelante. El que hacer de la mujer no solo es en la parte del hogar, como antiguamente lo hacían ver, ahora mediante su espíritu de superación ha logrado cambiar varios paradigmas, los cuales se han visto reflejados en todos los sectores de manera positiva, según el Ministerio de Educación Nacional (2016) en Colombia según los indicadores de Departamento Nacional de Planeación (2015) los índices de nivel de estudios en educación superior entre las mujeres de 25 a 34 años, fueron del 29,00% superior al de los hombres, con una tasa del 23,00%; de esta manera se evidencia como ha ido mejorando la calidad educativa en la mujer.

3.2 Habilidades innatas de las mujeres

En los últimos años, Santander ha logrado que el género femenino tenga empoderamiento en diferentes aspectos, y aunque en algunas situaciones aún se vea reflejado la desigualdad de género, la mujer ha logrado escalar hacia buenas oportunidades laborales, políticas, sociales, y económicas, según Orquera (2022) afirma que el liderazgo en mujeres promueve la innovación,

genera instancia de toma de decisiones más acertadas y promueven la incorporación de perfiles profesionales con talento; en la tabla 1 se evidencian las habilidades que tienen las mujeres al dirigir las empresas y la incidencia positiva basada en estudios realizados en los últimos cinco años.

Tabla 1 *Habilidades de las mujeres y su incidencia en las empresas*

HABILIDADES DE LA MUJER	INCIDENCIA EN LAS EMPRESAS
Mejores rendimientos empresariales	La Organización Mundial del Trabajo (OIT) confirma que las empresas tienen mejor rendimiento cuando sus cargos son ocupados por mujeres.
Mejora desempeño empresarial	En el estudio realizado por Paradinas (2020) en una empresa de Chile en el momento en se empezaron a contratar mujeres, se mejoró la productividad, la innovación y se optimizó el proceso en la toma de decisiones. (p.217)
Saber escuchar	Según Vidal (2007) para tener una buena comunicación es necesario saber escuchar de verdad y esto lleva a que cuando una persona se siente escuchada y respetada, puede florecer. (p. 132)
Realización de proyectos colectivos	Según Godoy, Loaiza & Abril (2021) en los últimos años ha venido un aumento en gestiones efectivas por mujeres las cuales afrontan día a día adversidades, las cuales son superadas asertivamente. (p. 62)
Creatividad	A nivel empresarial se debe tener creatividad ante cualquier situación que se presente, con el fin de dar soluciones positivas y enriquecedoras, según Rajadell (2019) la creatividad involucra tres aspectos: la inteligencia creativa, la inteligencia analítica y la inteligencia práctica. (p. 69)
Adecuada comunicación asertiva	Es importante una adecuada comunicación dentro de las empresas ya que esto genera un impacto positivo en la solución de problemas, según Paradinas (2020) la mujer tiene la capacidad y habilidad de gestionar conflictos, es decir, contribuyen a una adecuada comunicación entre los empleados de la empresa y esto conlleva a un ambiente laboral adecuado. (p. 218)
Controla reacciones y tener la mente abierta	Ante una situación empresarial se necesita tener tacto y mucha serenidad, según Rojas (2020) las mujeres tienen mayor capacidad para controlar las reacciones emocionales (p. 94)
Tener la capacidad de delegar	Una de las características primordiales es la de liderar de manera adecuada y profesional las actividades dentro de las empresas, según Cruz (2020) el líder debe delegar tareas con el fin de cumplir con éxito todas las funciones; de igual manera se hace relevante tener una supervisión, con el fin de ir revisando las actividades. (p. 6)
Actitud positiva y motivación constante	En las labores a realizar en las empresas, se cuenta con una actitud positiva y motivación ante diversas situaciones que se les pueda presentar, según investigación realizada por Padilla & Hernández (2022) se reconoce el emprendimiento femenino, la autonomía y autoridad para conciliar en las empresas, de igual manera se realiza la labor de manera armónica, aun cuando se enfrentan a situaciones de discriminación e inequidad presente en la sociedad. (p. 10)
Conocer los límites	Dentro de las empresas, no se puede generar conflicto en las acciones a realizar, es decir, no puede ser mal interpretadas las acciones, ya que deben existir límites que generan el respeto hacia la autoridad.
Respetar y valorar	(Turner, 2020)El respeto hacia la otra persona, es un aspecto básico y relevante dentro de las empresas, ya que todas las personas deben ser valoradas por cada una de las funciones que realicen en pro de la entidad, según Turner (2020) el respeto es la noción de que todas las

	personas tienen valor y sus ideas deben ser compartidas y tomadas en serio.
Genera clima laboral adecuado	Según Rojas (2020) el liderazgo femenino genera un clima con mayor empatía y menores niveles de estrés de igual manera se aprovechan más las oportunidades y se realiza un adecuado trabajo en equipo. (p. 94)
Mantener adecuada concentración	Todas las actividades realizadas dentro de las empresas, requieren de una adecuada planeación y para esto se debe poseer la habilidad de una buena concentración en los procesos, según Rajadell (2019) el poder relativo de negociación, depende del grado de concentración relativa, de la diferenciación y de la integración vertical. (p. 224)
Avanza en la mejora continua	Las empresas crecen, si el personal está capacitado para realizar sus funciones, y ahí es donde el papel líder debe marcar la pauta, ya que todos deben estar en una mejora continua dentro d ellos procesos, según Rajadell (2019) afirmar que cada vez que las personas cometen errores, o algo malo sucede, la responsabilidad del líder es encontrar la raíz del asunto, con el fin de dar soluciones. (p. 218)
Se humilde	A medida que la persona gana posición social en las empresas, su humildad no puede ir en contra del profesionalismo, ya que dejaría de ser un buen líder, según Medina (2008) a medida que la condición social en la persona varía, no deben dejar de ser humildes, ya que esto es parte de su formación integral
Enseña con el ejemplo	El ser humano por naturaleza aprende con el ejemplo, y el líder empresarial no puede ser la excepción, ya que todos los empleados ven en él el ejemplo a seguir, según Medina (2008) una persona con valores bien definidos maneja grandes fortunas y puede crear riqueza y puestos de trabajo a través del tiempo, dando oportunidades a personas que con su actuar, aportan a las empresas.

Fuente: elaboración propia a partir de búsquedas bibliográficas,

3.3 Independencia

A medida que va pasando el tiempo, el rol de la mujer ha ido cambiando de manera significativa, y se ha visto reflejado en entornos familiares, sociales, académicos y laborales; en a tabla 2 se evidencian algunas de las mujeres que han realizado acciones en pro de algún sector empresarial mediante su liderazgo.

Tabla 2 Participación y acciones realizadas por mujeres líderes

Participación y Liderazgo	Impacto o Acciones realizadas
Rosalba Castillo	Líder Cafetera de Ocamonte, quien es la única mujer del comité departamental de cafeteros en Santander, en búsqueda de mejorar en tiempos de pospandemia, buscando estrategias para los caficultores y que en el 2022 su siembra y renovación mejor. (Alguiero, 2022)
Lina María Vera-Cala	Decana de la facultad de salud de la Universidad Industrial de Santander, quien es investigadora en enfermedades crónicas no transmitibles, la cual realiza recomendaciones para la agenda de salud pública para el próximo gobierno, en búsqueda de prevenir enfermedades y estar a la vanguardia de los desafíos de la salud pública en Colombia (Universidad Industrial de Santander, 2022)
Teresa Eugenia Prada	Presidente ejecutiva de la fundación de la mujer, quien está en búsqueda de reducir brechas en el mercado laboral y potenciar capacidades de liderazgo e independencia de la mujer en el país tanto en el sector urbano como en el sector rural (La República, 2022)
Isabel Cristina Rincón-	Directiva de la UDES, Investigadora Senior, en el 2010 fue considerada dentro del top 10 de las mujeres que tuvo logros gerenciales en el departamento de Santander y galardonada como mujer ejecutiva en el 2013, logrando la “Orden al Mérito Ejecutivo Gran Cruz Gaseosas Hipinto” (La República, 2013)

Rodríguez	
Gheidy Gallo-Santos	Correcta implementación del enfoque de género en los planes de desarrollo departamental, enfocado al quinto objetivo de desarrollo sostenible, obteniendo a un número de más de 5.000 mujeres en los 32 departamentos del país en líderes mujeres. (Artuz, 2022)
Grupo de mujeres Ammucale	Asociación Municipal de mujeres campesinas de Lebrija, que dan a conocer productos a través de la Mochila Mercadillo Ammucale, las cuales llevan más de 26 años adelantando procesos para mejorar su calidad. (Fundaeexpresion, 2021)
Beatriz Carreño	Su compañía “Ceo de Newvity” se enfoca en desarrollar marcas protegidas legalmente y promete crecer en un 110% en el 2021, de igual manera uno de sus proyectos es llegar a más de 300 empresas en Colombia y España (La República, 2021)
Caterine Castillo y Paola Fuertes	Cofundadoras de “Neivor”, consiguió US\$600.000 en inversión a pocos meses de su lanzamiento y busca revolucionar los pagos de los conjuntos residenciales, facilitando trabajo a administradores, propietarios y arrendatarios (La República, 2021)
Natalia Manrique	Directora de la Fundación Caona, la cual busca la calidad de vida en las comunidades vulnerables en Colombia. (La República, 2021)
Laura Uricoechea	Fundadora de THECACAOMARKET, nacida en Cimitarra, Santander la cual está en el mercado de cacao y espera proyectarse tanto a nivel nacional e internacional. (La República, 2021)
Yasmín Lopera	Gerente y fundadora de AOXLAB, laboratorio especializado para análisis de alimentos, la cual está posicionada en el mercado y espera crear servicios especializados en los gremios de café, cacao, aguacate, productos químicos, entre otros. (La República, 2021)
Angélica Flechas	Fundadora de Háptica, quien lidera una empresa de consultoría dedicada al diseño de servicios, la cual se ha expandido en Colombia y México (La República, 2021)
Margarita Cabal	Líder y fundadora de páramo snacks, emprendimiento sostenible de alimentos orgánicos que nació con un grupo de mujeres campesinas del pantano de Arce, en donde su producción está enfocada a chips horneados. (La República, 2021)
Alejandra Jiménez	Creadora de “Bionne”, creadora de productos de origen vegetal y alta calidad y concentración. (La República, 2021)
Blanca Cabrera	Vicepresidenta Ejecutiva de Transfiriendo, quien lidera una plataforma electrónica para empresas por más de 13 años en diferentes países de Latinoamérica, ofreciendo seguridad en el mercado electrónico (Colombia Fintech, 2020)
Blanca Guerrero	Fundadora de “Other Level Cakes”, creada en medio de la pandemia con domicilios y espera convertirse en franquicia. (La República, 2021)
Sarah Cadavid	Creadora de la Copa menstrual, la cual tuvo a finales del 2020 un incremento en ventas del 300% (La República, 2021)
Ana Barrera	Fundadora de Aflore, quien tiene un canal de venta directa habilitada por la confianza y la tecnología, maneja una red de 17.000 miembros de las comunidades.
María Camila Muñoz	Fundadora de Exponencial Confirming, una entidad que ofrece servicios en procesos de negociación de factoras, integrando al ERP de los grandes (Colombia Fintech, 2020)
Mónica Ramírez	“Chief Entrepreneur en TowerTech Américas”, quien ofrece soluciones tecnológicas, comercializando dispositivos para estaciones de servicio y comercio móvil. (Colombia Fintech, 2020)
Sandra Rubio	Líder en tecnología colombiana, creadora del grupo de Mujeres Líderes y Empresarias que laboran con la presidencia de la república, promoviendo empoderamiento femenino en los municipios más vulnerables. (Colombia Fintech, 2020)
Beatriz Fernández	Fundadora de “Crepes and Waffles”, dándole oportunidad a mujeres cabeza de familia. (Semana, 2019)
Sol Beatriz Arango-Mesa	Se desempeña como presidenta de servicios, vicepresidenta de desarrollo sostenible y directora general de la Fundación Nutresa (Semana, 2019)

Fuente: elaboración propia a partir de búsquedas bibliográficas.

4. Resultados de investigación

4.1 Nivel Educativo

Al realizar la investigación se pudo determinar que los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), afirman mediante estadísticas la brecha de género que existe entre hombres y mujeres, ya que los hombres ganan en promedio un 20,00% más que las mujeres en América Latina y el Caribe y la tasa de desempeño llegó en el 2016 en un 30,00% y los hombres en un 20,00%; de manera notoria se evidencia la desigualdad de género.

Actualmente en las instituciones educativas, la participación de la mujer ido creciendo, y el rol de la mujer paso a ser de ama de casa a una aspiración como profesional y muchas de ellas cabezas de hogar, en donde se evidencia el sacrificio realizado por sacar a su familia adelante. Según el Ministerio de Educación Nacional (2016) en Colombia según los indicadores de Departamento Nacional de Planeación (2015) los índices de nivel de estudios en educación superior entre las mujeres de 25 a 34 años, fueron del 29,00% superior al de los hombres, con una tasa del 23,00%; de esta manera se evidencia como ha ido mejorando la calidad educativa en la mujer.

4.2 Habilidades innatas de las mujeres

Actualmente la mujer ha logrado escalar hacia buenas oportunidades laborales, políticas, sociales, y económicas, según Orquera (2022) afirma que el liderazgo en mujeres promueve la innovación, genera instancia de toma de decisiones más acertadas y promueven la incorporación de perfiles profesionales con talento.

4.3 Independencia

El nivel educativo alcanzado por las mujeres y los diferentes roles ocupados por las mujeres en los entornos sociales, políticos, académicos y laborales le han permitido a la mujer generar una independencia, económica y mental que poco a poco ha ido derribando las barreras de género en nuestra sociedad.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación se pudo demostrar que el nivel educativo alcanzado por las mujeres en la actualidad, ha permitido que las empresas tengan dentro de su personal, talento humano femenino, el cual ha realizado aportes significativos y notorios, logrando ocupar cargos importantes en las organizaciones y logrando mejores resultados en posicionamiento, competencia y optimización de recursos. Así mismo, se pudo evidenciar que las habilidades propias del género femenino le han permitido desempeñar cargos directivos, con mejores habilidades y destrezas que los hombres, logrando una posición importante a nivel empresarial y de emprendimiento.

Es importante destacar que la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones empresariales no se trata solo de equidad de género, sino de aprovechar el potencial y los beneficios que una mayor diversidad puede aportar a una organización en términos de rendimiento y éxito empresarial. Finalmente, se encontró que la mujer ha alcanzado niveles similares a los hombres en cuanto a educación, formación profesional entre otros aspectos que le han permitido derribar los

estereotipos, prejuicios y discriminación que a lo largo de la historia se ha evidenciado y esto le ha permitido desempeñarse con mayor eficiencia y seguridad en los diferentes roles alcanzados, así mismo esto garantiza que en el futuro se va a facilitar mucho más su desarrollo en todos los aspectos laborales, sociales y políticos sin impedimento dado que la inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones empresariales permite:

- **Diversidad de perspectivas:** Se pudo determinar que, la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo aporta una diversidad de perspectivas y experiencias que pueden enriquecer los debates y las decisiones empresariales. Las mujeres a menudo tienen diferentes formas de abordar los problemas y pueden ofrecer ideas innovadoras y soluciones creativas.
- **Representación de clientes y mercados:** Se pudo evidenciar que, las mujeres son una parte importante del mercado y representan a un gran número de consumidores y usuarios. Tener líderes femeninas en la toma de decisiones ayuda a asegurar que se tendrán en cuenta las necesidades, preferencias y perspectivas de este segmento de mercado.
- **Mejor resolución de problemas:** La investigación ha demostrado que, los diversos equipos, que incluyen la diversidad de género, tienden a tomar decisiones más informadas ya generar mejores soluciones. La inclusión de mujeres en la toma de decisiones empresariales puede promover un pensamiento más crítico y una mayor consideración de diferentes opciones antes de tomar una decisión.
- **Liderazgo transformador:** Se pudo inferir que, las mujeres en roles de liderazgo a menudo adoptan estilos de liderazgo, caracterizadas por la colaboración, la empatía y la búsqueda del consenso. Estas cualidades pueden fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y participativo, lo cual puede mejorar la toma de decisiones y promover la retención del talento en la organización.
- **Rendimiento empresarial:** Los resultados obtenidos muestran una correlación positiva entre la diversidad de género en los equipos directivos y el rendimiento empresarial. Las empresas con una mayor representación de mujeres en posiciones de liderazgo donde suelen obtener mejores resultados financieros y ser más innovadoras.

Referencias

Alguero, M. (13 de enero de 2022). *Santander se compromete a cumplir con volúmenes de exportación y mantenimiento de sus cafetales en el 2022*. Vanguardia.com. Obtenido de <https://www.vanguardia.com/economia/local/santander-se-compromete-a-cumplir-con-volumenes-de-exportacion-y-mantenimiento-de-sus-cafetales-en-el-2022-NA4727096#:~:text=12%3A00%20AM-,Santander%20se%20compromete%20a%20cumplir%20con%20vol%C3%BAmenes%20de%20exportaci%C3%B3n%20y,el%202020%20fueron%2013'890.000>.

Artuz, J. (2022). *El Ministerio para las Mujeres en Colombia está a un paso de hacerse realidad*: Gheidy Gallo. Semana.com. Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/el-ministerio-para-la-mujeres-en-colombia-esta-a-un-paso-de-hacerse-realidad-gheidy-gallo/202241/#:~:text=%E2%80%9CEl%20Ministerio%20para%20las%20Mujeres,la%20equidad%20de%20la%20mujer>.

Colombia Fintech. (8 de septiembre de 2020). *Mujeres en Fintech 2019*. Colombia Fintech.

- Cruz, Y. (2020). *Tipos de liderazgo utilizados en las funciones del Gerente Educativo o Director Escolar*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/339513149_Articulo_Liderazgo
- Fundaexpresion. (30 de noviembre de 2021). *Mujeres tejiendo esperanzas y sabidurías*. Obtenido de Ammucale 25 años sembrando vida: <https://www.youtube.com/watch?v=hN9fcCLV8PE>
- García, I., & Antuan, A. (2019). Evolución histórica del papel de la mujer funcionaria en Cuba. *Revista Killkana Sociales*, 3(1), 51-58. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7019214>
- Godoy, M., Loaiza, Y., & Abril, C. (2021). *Importancia del mentoring en la gestión empresarial de las mujeres en Colombia*. *Revista Sinergia*, 10, 42-64. doi: 10.54997/rsinergia.n10a3
- La República. (16 de agosto de 2013). *Diez mujeres fueron galardonadas como las 'Mujeres de Éxito 2013'*. [larepublica.co](https://www.larepublica.co). Obtenido de <https://www.larepublica.co/ocio/diez-mujeres-fueron-galardonadas-como-las-mujeres-de-exito-2013-2050466>
- La República. (8 de marzo de 2021). *Las diez empresarias que hicieron crecer su emprendimiento en época de pandemia*. [larepublica.co](https://www.larepublica.co). Obtenido de <https://www.larepublica.co/especiales/mujeres-empresarias/las-diez-empresarias-que-hicieron-crecer-su-emprendimiento-en-epoca-de-pandemia-3135635>
- La República. (7 de abril de 2022). *A través de inclusión financiera, Fundación de la mujer apuesta a la equidad de género*. [Larepublica.co](https://www.larepublica.co). Obtenido de <https://www.larepublica.co/comunidad-empresarial/contenido-patrocinado/fundacion-delamujer-le-apuesta-a-la-equidad-de-genero-con-inclusion-financiera-3338771#:~:text=Fundaci%C3%B3n%20delamujer%20le%20apuesta%20a,prop%C3%B3sito%20superior%20de%20transformar%20vidas>
- Medina, M. (2008). *El éxito de la humildad. Hombres y mujeres que hacen de la sencillez su mayor triunfo*. España: Plaza Janés.
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). *Revisión de políticas nacionales de educación*. La educación en Colombia. Colombia: OECD.
- Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS- . Obtenido de Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante la vida para todos*: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Organización Internacional de Trabajo. (22 de mayo de 2019). *Las mujeres en puestos directivos contribuyen a aumentar el rendimiento empresarial*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_701791/lang-es/index.htm

- Orquera, S. (8 de marzo de 2022). *Mujeres liderando: de la participación a la toma de decisiones*. Obtenido de *Ámbito*: <https://www.ambito.com/informacion-general/mujer/es-liderando-la-participacion-la-toma-decisiones-n5388017>
- Padilla, A., & Hernández, L. (2022). Los estereotipos de género en la práctica empresarial femenina, un análisis desde la narrativa de la mujer de empresa. *En E. González, & T. Ponce, La organización como espacio de poder y desigualdad (págs. pp. 10-27)*. México: Huika Mexihco.
- Paradinas, M. (2020). *Importancia de la comunicación interna en la gestión del conflicto: Empresa y mujer*. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 22 (22), 214-227. doi: <https://doi.org/10.7263/adresic-022-12>
- Rajadell, M. (2019). *Creatividad: emprendimiento y mejora continua*. España: Reverte.
- Rojas, K. (2020). *Mujer y empresa: roles a conjugar*. *Apuntes de bioética*, 91-104. doi: <https://doi.org/10.35383/apuntes.v3i2.455>
- Semana. (2019). *Estas son las mujeres empresarias con mejor reputación de Colombia*. *Semana.com*. Obtenido de <https://www.semana.com/empresas/articulo/ranking-de-mujeres-lideres-con-mejor-reputacion-en-colombia-2019/278134/>
- Turner, J. (2020). *Los principios de la democracia. ¿Qué es el respeto?* Estados Unidos: Publishing Group.
- Universidad Industrial de Santander. (10 de mayo de 2022). *Decana de la Facultad de Salud participará en la discusión “Recomendaciones para la agenda de salud pública del próximo Gobierno”*. Obtenido de <https://uis.edu.co/decana-de-la-facultad-de-salud-participara-en-la-discusion-recomendaciones-para-la-agenda-de-salud-publica-del-proximo-gobierno/>
- Vidal, A. (2007). *La autoridad natural. Confianza, carisma, saber escuchar*. España: Icaria Milenrama.