

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Económicas  
Licenciatura en Administración de Empresas



**Desarrollo del liderazgo femenino empresarial, como estrategia para impulsar  
el desarrollo comunitario del área central de Petén**

(Artículo Científico-Trabajo de Graduación)

Gennifer Mishelle Fabiola Canek Mas

Petén, octubre 2019

**Desarrollo del liderazgo femenino empresarial, como estrategia para impulsar  
el desarrollo comunitario del área central de Petén**  
(Artículo Científico-Trabajo de Graduación)

Gennifer Mishelle Fabiola Canek Mas

Lic. Bilha Noemi Pineda Márquez (**Asesora**)  
M.Sc. Edna de Juárez (**Revisora**)

Petén, octubre 2019

**AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

**M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus**

Rector

**Dra. Alba Aracely Rodríguez de González**

Vicerrectora Académica

**M.A. Cesar Augusto Custodio Cobar**

Vicerrector Administrativo

**EMBA. Adolfo Noguera Bosque**

Secretario General

**AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz**

Decano

**M.A. Jaime Rodrigo Mas Benítez**

Coordinador

Santa Elena, Flores, Petén, abril 2019

Señores:

Facultad de Ciencias Económicas

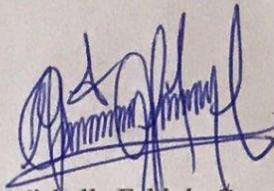
Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado **“Desarrollo del liderazgo femenino empresarial, como estrategia para impulsar el desarrollo comunitario del área central de Petén”** y confirmo que respete los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigne las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Sin otro particular me suscribo de ustedes.

Atentamente,



Gennifer Mishelle Fabiola Canek Mas

Licenciatura en Administración de Empresas

Carnet: 201404367

**REF.: C.C.E.E.L.ADMON. -PD.001-2019  
SEDE SANTA ELENA**

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
GUATEMALA, 30 DE SEPTIEMBRE DEL 2019  
ORDEN DE IMPRESIÓN**

**Tutor:** Licenciada Bilha Noemí Pineda Márquez  
**Revisor:** M.Sc. Edna de Juárez  
**Carrera:** Licenciatura en Administración de Empresas

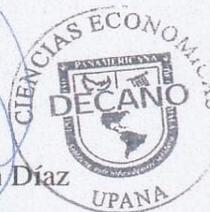
**Artículo científico titulado: "Desarrollo de liderazgo femenino empresarial, como estrategia para impulsar el desarrollo comunitario del área central de Petén"**

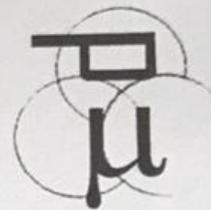
**Presentado por:** Gennifer Mishelle Fabiola Canek Mas

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

**En el grado de:** Licenciada

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz  
Decano  
Facultad de Ciencias Económicas





Santa Elena, Petén, 27 de abril 2019

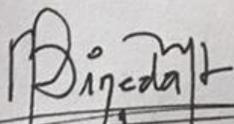
Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados Señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado **“Desarrollo del Liderazgo Femenino Empresarial, como estrategia para impulsar el desarrollo comunitario del área Central de Petén”**, realizado por Gennifer Mishelle Fabiola Canek Mas, carné No. 201404367, estudiante de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo a lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme por cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

  
Eilba Noemi Pineda Marque;  
Administradora de Empresas  
Col 11 404

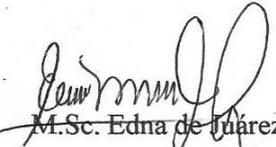
Guatemala, 1 de junio de 2019

Señores  
Facultad de Ciencias Económicas  
Universidad Panamericana  
Presente

Estimados señores:

En relación al trabajo de artículo científico titulado **“Desarrollo del liderazgo femenino empresarial, como estrategia para impulsar el desarrollo comunitario del área central de Petén”** realizado por Gennifer Mishelle Fabiola Canek Mas, carné No. 201404367, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.  
Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,

  
M.Sc. Edna de Juárez  
Colegiado No. 5,803

## **Dedicatoria**

- A Dios** Por darme sabiduría y fuerza necesaria para cumplir mis metas, llegar hasta este punto y por estar conmigo en cada paso que doy, además de su infinito amor y misericordia.
- A mi madre** Fabiola Mas por darme la vida, por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, por acompañarme durante todo mi trayecto académico y de vida, que con su paciencia me ha enseñado a ser una persona luchadora y perseguir mis ideales, por al apoyo y amor incondicional.
- A mi esposo** Mario Ochaeta por su infinito amor y apoyo sin limitaciones, por enseñarme que los problemas no son motivos para fracasar o detenerse para alcanzar mis objetivos, es una gran bendición en mi vida, él llena de felicidad cada uno de mis días.
- A mi familia** Mas, Ochaeta Trujillo, por sus consejos, sus palabras de aliento y sus buenos deseos, por los buenos momentos que he vivido con ustedes, por ayudarme a crecer como persona.
- A mis amigos** Wendy, Cindy, Mike, Amparito, Anita, por el apoyo, por las buenas y malas experiencias que vivimos juntos.
- A mi asesora:** Por el apoyo proporcionado durante la elaboración de mi Artículo científico.

## Contenido

<b>Abstract</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>Capítulo 1</b>	1
<b>Metodología</b>	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Pregunta de Investigación	2
1.3 Objetivos de investigación	2
1.3.1 Objetivo general	2
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definición del tipo de Investigación	2
1.4.1 Investigación Descriptiva	2
1.5 Sujeto de Investigación	2
1.6 Alcance de la investigación	3
1.6.1 Temporal	3
1.6.2 Geográfico	3
1.7 Definición de la muestra	3
1.7.1 Empleo muestra finita o infinita	3
1.8 Definir instrumentos de investigación	4
1.8.1 Encuesta	4
1.9 Recolección de datos	4
1.10 Procesamiento y análisis de datos	4
<b>Capítulo 2</b>	5
<b>Resultados</b>	5
2.1 Presentación de resultados	5
<b>Capítulo 3</b>	12
<b>Discusión</b>	12
3.1 Extrapolación	12

3.2	Hallazgos y análisis general	16
3.3	Conclusiones	20
	<b>Referencias</b>	21
	<b>Anexos</b>	23

## **Lista de tablas**

Tabla 1 Participación de Géneros	5
Tabla 2 A qué Liderazgo se aseguran éstas características	6
Tabla 3 Deseo de alcanzar un objetivo	7
Tabla 4 Capacidad de dirigir	8
Tabla 5 Representación de Liderazgo en el Género Femenino	9
Tabla 6 Desarrollo Intelectual	10
Tabla 7 Organizaciones Área Central San Benito y Santa Elena, Petén	11

## **Lista de gráficas**

Gráfica 1 Participación de Géneros	5
Gráfica 2 A qué Liderazgo se aseguran éstas características	6
Gráfica 3 Deseo de alcanzar un objetivo	7
Gráfica 4 Capacidad de dirigir	8
Gráfica 5 Representación de Liderazgo en el Género Femenino	9
Gráfica 6 Desarrollo Intelectual	10

## **Abstract**

El propósito de este estudio fue conocer la evolución que ha dado el desarrollo del liderazgo femenino empresarial, como estrategia para impulsar el desarrollo comunitario del área central de Peten y descubrir cuáles son las ventajas y desventajas que tiene una mujer para obtener un puesto jerárquico dentro de una organización u empresa y lo que la distingue del liderazgo masculino.

La implementación de nueva cultura, tradición y leyes han ayudado a la mujer a desempeñarse y crecer de forma profesional dentro de una sociedad que está acostumbrada a ser dominada por hombres, refiriéndose a que los años anteriores la sociedad afirmaba que las mujeres no merecían estudiar y superarse, pero al paso de los años ese impedimento ha ido quedando atrás. Teniendo más participación en diferentes ramas que son político, social y cultural.

## **Introducción**

Una de las principales razones para elaborar este artículo científico fue conocer el desempeño y la oportunidad que una mujer tiene en la actualidad ante una sociedad machista y la evolución que se ha venido dando, en el transcurso de los años la mujer ha formado un papel más participativo ante los temas administrativos, sociales y políticos, el liderazgo de una mujer ante una organización se caracteriza por la capacidad de socializar, realizar trabajo en equipo, enfoque en el logro de objetivos, desarrollo de proyectos y la capacidad para resolución de problemas.

Sin duda alguna, la situación ha cambiado y el liderazgo de una mujer se ha vuelto más constante y primordial dentro de las organizaciones ocupando puestos jerárquicos en conjunto con líderes masculinos, con esta investigación se intenta dar continuidad con el conocimiento acerca de cómo piensa y que es lo que realmente la comunidad del área central de Peten conoce con respecto a impulsar estrategias que desarrollen el liderazgo femenino empresarial.

En el primer capítulo se detalla el planteamiento del problema sobre la equidad de género al momento de realizar jerarquías en una organización en el área central de Peten, se describe la intención de la investigación para conocer como se ha ido desarrollando el empoderamiento femenino y como se ha ido tomando en cuenta a través de los años el liderazgo femenino; se realizaron 399 encuestas en el área central de Peten, y en la mayoría de las respuestas se enfoca a que un liderazgo masculino es diferente a un líder femenino, sabiendo que el ultimo tiene mayores ventajas a su forma de liderar.

En el segundo capítulo se detalla la información que se obtuvo sobre la muestra realizada los resultados se inclinan a las diferentes cualidades que distinguen un líder masculino a un líder femenino. En el tercer capítulo se citan algunos libros y algunas referencias de las cuales se tomó en cuenta para la elaboración de este artículo.

# Capítulo 1

## Metodología

### 1.1 Planteamiento del Problema

El reto que enfrentan las organizaciones es desarrollar un paradigma de liderazgo que integre los mejores aspectos y características de los modelos que va más allá de combinar las clásicas virtudes masculinas con las cualidades de la mujer líder se trata de centrar los dos modelos en la formación técnica, en la capacidad de reaccionar, en la lógica y en el pensamiento estratégico para lograr una gestión de cambio en las empresas.

Entre las características del liderazgo que determinan el empoderamiento femenino en las empresas se destacan la capacidad para orientar a las personas, la disposición para cumplir con los compromisos y nuevos retos, la tendencia a la inclusión y participación en los procesos de quienes dirige, la determinación para pensar, decir o actuar bajo diferentes escenarios al mismo tiempo e incluso la preparación para mantener una actitud persuasiva, comunicativa y empática.

García Ribas (2012) sostiene que todo líder debe reunir características especiales que se aúnan a su carisma para transmitir confianza a las personas y entre estas están disposición de servicio, preparación y confianza, lo cual se va a agregar a la capacidad de liderazgo.

La batalla en contra de la discriminación de la mujer en el mercado laboral va a toda marcha, las características sociales de la mujer para enfrentar los procesos de cambio, el manejo de las crisis y las situaciones de índole socioeconómica la convierten en piezas clave para el éxito de cualquier estructura corporativa esto ha llegado a tal punto que existen puestos de trabajo ideados según la lista de cualidades de una mujer.

Por lo que es necesario conocer el comportamiento de este fenómeno en nuestro entorno, para determinar el grado de participación y espacios ganados por el género femenino.

## 1.2 Pregunta de Investigación

¿Podrán presentar mejores resultados las empresas privadas de los Municipios de Flores y San Benito, departamento de Petén, al contar en Direcciones o Gerencias representadas por el género Femenino?

## 1.3 Objetivos de investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Evaluar el liderazgo femenino empresarial como estrategia para maximizar el desarrollo en empresas privadas que se encuentran en los municipios de Flores y San Benito.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la inteligencia emocional tanto a los hombres y mujeres que se encuentran en los altos mandos jerárquicos de las empresas privadas.
- Conocer la situación actual de las entidades como de las empresas sobre la igualdad de género.
- Realizar la evaluación de la participación de la mujer en el desarrollo comunitario.

## 1.4 Definición del tipo de Investigación

### 1.4.1 Investigación Descriptiva

Consiste en llegar a conocer los escenarios, el investigador recopila datos sobre la base de una teoría, exponiendo y haciendo un resumen de la información de manera cuidadosa para luego analizar una indagación a profundidad dentro de un marco de referencia social. Es un método válido para la investigación de temas o sujetos específicos, a pesar de que los resultados siempre están abiertos a cuestionamiento.

## 1.5 Sujeto de Investigación

La investigación está dirigida a los empleados de las empresas privadas de los Municipios de Flores y San Benito, Departamento del Petén.

## 1.6 Alcance de la investigación

### 1.6.1 Temporal

Este trabajo de investigación se realizó a partir del mes de octubre y finaliza en el mes de abril 2019.

### 1.6.2 Geográfico

La presente investigación se llevó a cabo en área central de los municipios de Flores y San Benito, Departamento del Petén.

## 1.7 Definición de la muestra

### 1.7.1 Empleo muestra finita o infinita

Debido a que el número de universo es de 142,589, es decir supera los 30,000 elementos, se utilizó la muestra infinita.

Infinita

$$n = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$

$$\frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2}$$

$$0.05^2$$

$$\frac{3.8416 * 0.5 * 0.5}{0.0025}$$

$$0.0025$$

$$\frac{0.9604}{0.0025}$$

$$0.0025$$

$$n=384.16$$

El número de elementos a encuestar es de 384.

## 1.8 Definir instrumentos de investigación

Los instrumentos aplicados en la siguiente investigación fueron los siguientes.

### 1.8.1 Encuesta

Se realizaron 384 encuestas con respuestas abiertas y cerradas en las que se obtuvo información importante, concreta, confiable y precisa, para identificar las herramientas en la implementación del desarrollo del liderazgo femenino empresarial para el cumplimiento de las funciones y aplicaciones que impulsan el desarrollo comunitario del área central de Petén. (Ver Anexo No. 1).

## 1.9 Recolección de datos

Se realizaron encuestas y se recopilaron datos importantes para perfilar un modelo guía de las funciones principales que conllevan a un liderazgo femenino para obtener un mejor desarrollo de las empresas.

Este método, se basa de forma principal, en las sugerencias que las personas entrevistadas; facilitando información de fuentes primarias para la realización de dicha investigación.

## 1.10 Procesamiento y análisis de datos

- Se tabuló los datos obtenidos del cuestionario de forma manual
- Se realizaron gráficas para tener una mejor interpretación de los datos
- Se realizó un análisis e interpretación por cada pregunta del cuestionario

## Capítulo 2

### Resultados

#### 2.1 Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y el análisis correspondiente a cada una de las interrogantes.

¿Considera usted que en las empresas privadas se incluye la participación de los dos géneros en los altos mandos?

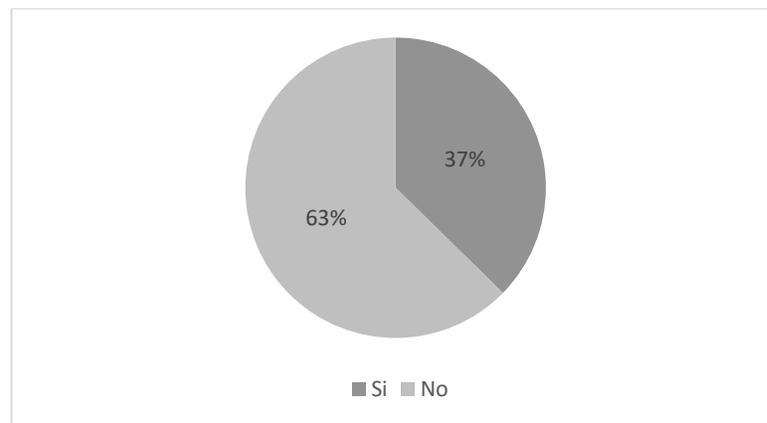
**Tabla 1**

#### Participación de Géneros

Respuestas	No. Personas	Total %
SI	139	37%
NO	245	63%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia: abril 2019

**Gráfica No. 1 Participación de Géneros**



Fuente: elaboración propia: abril 2019

Según los resultados obtenidos, en las empresas de Petén existe un 63% de encuestados que considera que no hay participación femenina en altos mandos, lo cual es preocupante porque refleja una tendencia a no reconocer capacidad de liderazgo femenino empresarial, que contrasta por el hecho que existe capacidad, preparación, mística y afán de superación en las mujeres.

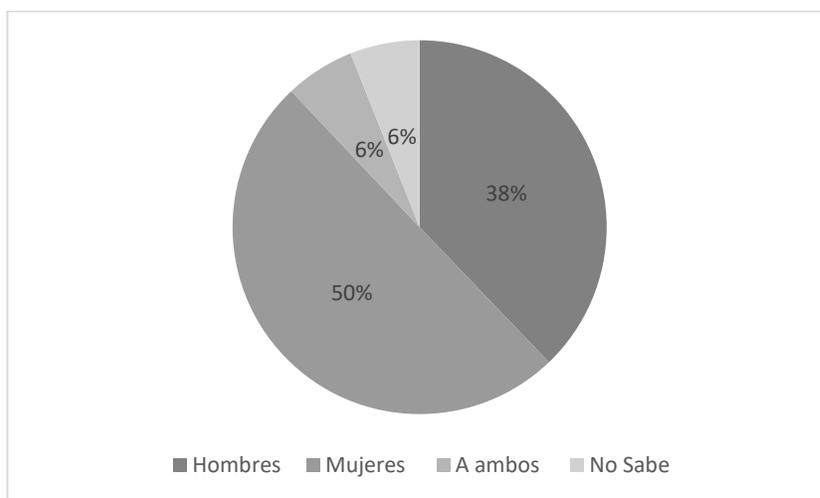
¿A qué liderazgo se asemejan estas características, marque la respuesta con el número que considere?

**Tabla 2**  
**A qué liderazgo se asemejan estas características**

Respuestas	No. Personas	Total %
HOMBRES	141	38%
MUJERES	195	50%
AMBOS	24	6%
NO SABEN	24	6%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia: abril 2019

**Gráfica No. 2 A qué liderazgo se asemejan estas características**



Fuente: elaboración propia: abril 2019

Análisis: Según las características presentadas, los encuestados del área central de Petén, coinciden en que el género femenino se asemeja más al liderazgo según las características presentadas.

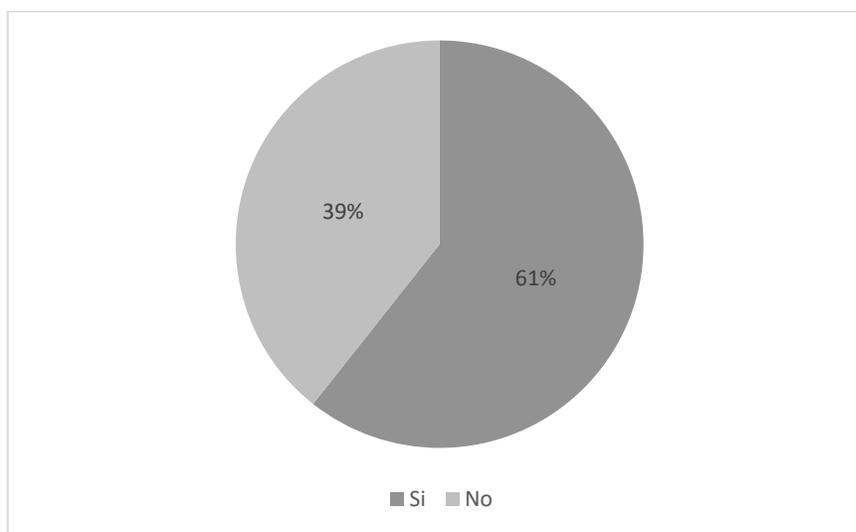
¿Puede convertirse en líder cualquiera que tenga el deseo de alcanzar un objetivo?

**Tabla 3**  
**Deseo de alcanzar un objetivo**

Respuestas	No. Personas	Total %
SI	237	61%
NO	147	39%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia: abril 2019

**Gráfica No. 3 Deseo de alcanzar un objetivo**



Fuente: elaboración propia: abril 2019

Análisis: El 61% de los encuestados pondera que todo líder debe de comenzar con un fin en mente, este principio hace posible la creación de una visión hacia el futuro y lo que quiere lograr de esa manera estará demostrando a los demás compañeros de trabajo que sí se puede y así lo podrán seguir como líder de grupo.

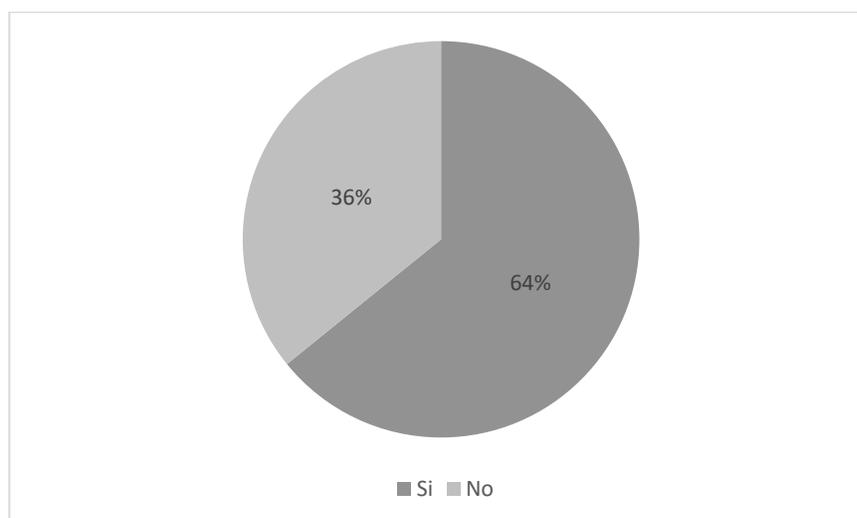
¿Considera que las mujeres tienen la capacidad de dirigir cualquier entidad privada?

**Tabla 4**  
**Capacidad de dirigir**

Respuestas	No. Personas	Total %
SI	243	64%
NO	141	36%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia: abril 2019

**Gráfica No. 4 Capacidad de dirigir**



Fuente: elaboración propia: abril 2019

Análisis: El 64% de los entrevistados coinciden en que las mujeres son capaces de dirigir una empresa privada, ya que poseen actitud de liderazgo para la resolución de problemas y ejecución de tareas diarias, destacan cualidades tales como habilidad, personalidad y competencia, resultado del interés por prepararse académica e intelectualmente, reflejados en la superación personal y profesional.

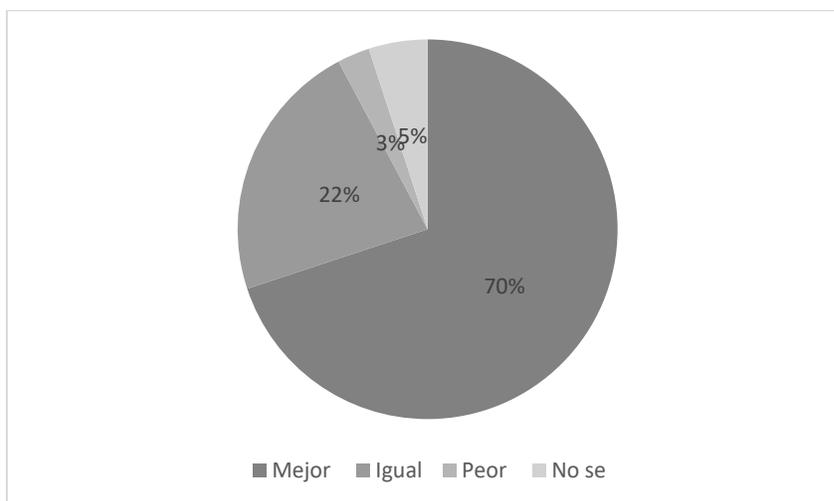
¿De qué modo ve usted que representaría el liderazgo el género femenino a diferencia del género masculino?

**Tabla 5**  
**Representación de liderazgo en el género femenino**

Respuestas	No. Personas	Total %
MEJOR	274	70%
IGUAL	79	22%
PEOR	11	3%
NO SE	20	5%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia: abril 2019

**Gráfica No. 5 Representación de liderazgo en el género femenino**



Fuente: elaboración propia: abril 2019

Análisis: El 70% de los entrevistados consideran que el género femenino ejerce mejor liderazgo al momento de estar al frente de una entidad privada en el área central de Petén, cualidades como habilidad, personalidad y competencia reflejan el deseo de superación personal y profesional y es lo que se valora por los encuestados

¿El desarrollo intelectual de las personas es un impedimento para hacer buenos negocios y tener grupos a su cargo?

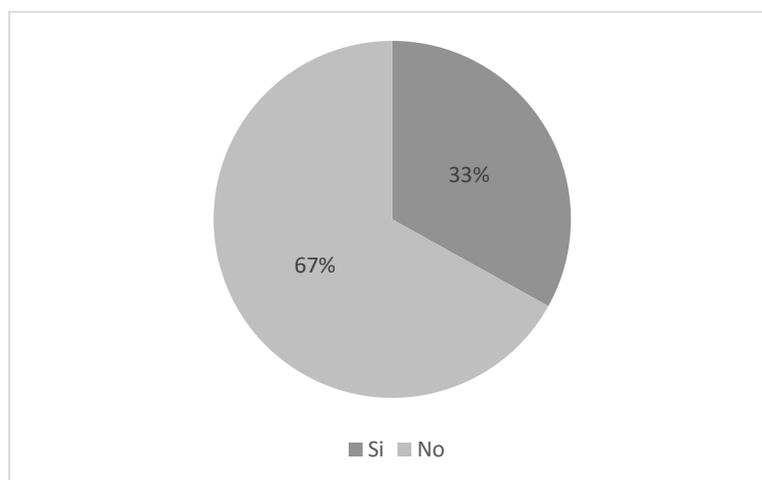
**Tabla 6**

**Desarrollo intelectual**

No. Personas	Total %	Total %
SI	122	33%
NO	262	67%
<b>Total</b>	<b>384</b>	<b>100%</b>

Fuente: elaboración propia: abril 2019

**Gráfica No. 6 Desarrollo Intelectual**



Fuente: elaboración propia: abril 2019

**Análisis:** De las personas que han sido encuestadas, el 67% considera que un buen desarrollo intelectual no genera inconvenientes para realizar negociaciones a favor de la empresa y tener un liderazgo fuerte, ya que esto contribuirá a generar estrategias para la toma de decisiones ante una negociación, la proactividad faculta para responder de acuerdo con principios y valores.

**Tabla 7**

**Organizaciones área central de San Benito y Santa Elena, Petén,  
con mayor representación de mujeres liderando**

<b>Organizaciones</b>	Mujeres	Hombres
La Torre	12%	10%
Maxi Despensa	15%	12%
Mc Donald´s	10%	12%

Fuente: elaboración propia: abril 2019

Análisis: Considerando los resultados de la tabla anterior, se refleja que las mujeres están siendo tomadas en cuenta para puestos importantes dentro de las empresas antes mencionadas, lo cual es interesante porque refleja equidad de género.

Los datos anteriores fueron proporcionados por las empresas privadas. Esto se refiere a que como parte de la investigación se procedió a elaborar el cuadro anterior para relacionar como es que las empresas privadas confían en las mujeres para ser exitosas y competitivas, lo que empodera a más mujeres para dimensionar la capacidad de liderazgo que puede darse en las comunidades del área central de Petén.

Resulta interesante que dichas empresas, confíen en las mujeres, sin que por ello exista discriminación para el hombre, lo cual refleja que se espera que se desenvuelvan con mayor responsabilidad, respondan a las expectativas y por tal razón es que esta situación refleja la capacidad de liderazgo del género femenino.

Estas empresas fueron tomadas en cuenta por la investigación ya que son íconos de éxito empresarial y el hecho que se evidencie que son las mujeres quienes tienen la responsabilidad de sacar adelante a las mismas, que además infinidad de mujeres se dan cuenta que no son los hombres los que están al frente, permite que se interiorice intelectualmente que sí hay liderazgo femenino.

## Capítulo 3

### Discusión

#### 3.1 Extrapolación

El carácter de un líder está formado por nuestros hábitos, estos son factores poderosos que determinan nuestras vidas, por lo que es necesario tomar muy en cuenta los 7 hábitos de la gente altamente efectiva que recomienda el autor Stephen R. Covey.

Covey (1997) afirma: “Que el primer principio es la proactividad nos faculta para responder de acuerdo con nuestros principios y valores, es lo que nos define como seres humanos.” (p. 80)

Los líderes proactivos no necesitan instrucciones de sus subordinados, esto significa tomar la iniciativa de realizar las actividades de forma responsable y mejorar las condiciones de vida.

Covey (1997) afirma: “Todo líder debe comenzar con un fin en mente, este principio hace posible la creación de una visión hacia el futuro y lo que queremos lograr verdaderamente que sea significativo en nuestras vidas.” (p. 110)

Con el fin de alcanzar los objetivos se formula una lluvia de ideas que indique posición actual, hacia donde queremos ir, de qué manera se alcanzara y las estrategias a utilizar.

Goleman (1998) afirma:

En una época que adolece de todo tipo de garantía y seguridad laboral y en la que el mismo concepto de "trabajo" está viéndose rápidamente reemplazado por el de "habilidades portátiles", éstas son las cualidades que determinarán nuestra permanencia en el puesto de trabajo y nuestra flexibilidad para adaptarnos al nuevo mercado laboral. Y aunque durante décadas nos hayamos referido a este tipo de habilidades con una gran diversidad de términos, como "carácter", "personalidad", "competencias" o "habilidades blandas", en la actualidad disponemos de una

comprensión más detallada de estos talentos y de un nuevo nombre para ellas: "inteligencia emocional".

Recuperado de:

<http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

La inteligencia emocional femenina es reconocida gracias a la habilidad, personalidad y competencia dentro de las organizaciones privadas donde se dan a conocer por el deseo de superación personal y profesional-

Mary Barra (2018) afirma:

Directora ejecutiva de General Motors: Es la primera ejecutiva al mando de una empresa automovilística desde el año 2014. Fue elegida por la junta directiva de Disney, con el propósito de promover la imagen femenina y a las minorías en posiciones de alta jerarquía y en los departamentos de gerencia. Está considerada por la opinión pública como la responsable del renacimiento del gigante automovilístico tras su crisis financiera. Recuperado de: [www.cinconoticias.com/liderazgo-femenino-que-prefieren-las-empresas/14](http://www.cinconoticias.com/liderazgo-femenino-que-prefieren-las-empresas/14)

En empresas privadas que funcionan en el municipio de Flores, departamento de Petén, se observa que en Mc Donald's, La Torre, Pizza Hut y Maxi Despensa, mujeres son las que ocupan los cargos de gerentes o encargadas, refleja que sí hay potencial femenino en materia de liderazgo empresarial.

Adam (2012) en el artículo, ¿Puede la inteligencia emocional ayudar en tiempos de cambio? explica que la motivación es un factor que influye decisivamente en la sabiduría, ya sea de modo positivo o negativo. Condiciona de alguna forma la atención, lo que, a su vez, repercute en el aprendizaje, deben considerarse diversos factores en el análisis de la motivación, algunos de carácter puramente personal, y otros condicionados por el entorno familiar, laboral, social, cultural y otros, en un momento determinado de la vida del individuo que esté en proceso de aprendizaje.

En los últimos años el estudio de la motivación se aborda con mucho interés ya que se ha descubierto que el desempeño de una tarea depende de las habilidades del sujeto y de su estimulación para realizarlo, es un estado de aceleración cognitiva y emocional, que produce una decisión consciente de actuar, y que da lugar a un periodo de esfuerzo intelectual y físico, sostenido con el fin de lograr unas metas previamente establecidas. Y ocurre como resultado de una combinación de distintas influencias.

Por ello es que llama la atención cómo es que la mujer se abrió espacios en las empresas con su liderazgo y esto desembocó en que cada vez más se priorizara que debía de trasladárseles responsabilidades que normalmente las asumía mejor el hombre.

En esta situación tienen que considerarse que convergen las siguientes situaciones:

En primer lugar, tienen lugar los motivos para emprender una actividad concreta, o sea, desde el momento que se ofertan las oportunidades de trabajo se acude a la entrevista para demostrar interés y obviamente capacidad;

En segundo lugar, se considera lo que implica en realidad la decisión de hacer algo: lo que hace que las personas se decidan a emprender una tarea concreta y a invertir tiempo y energía en ella, el puesto de gerente representa una oportunidad para valorar la capacidad y que se está en condición de demostrarla.

En tercer lugar, las personas tienen que mantener el esfuerzo requerido para completar la actividad a su gusto, de tal forma que, teniendo el carisma para el liderazgo, se les facilita porque es una tarea que está acorde a sus expectativas.

Vela (2013) en el artículo de Abraham H. Maslow a quien se le considera el iniciador de la llamada tercera fuerza de la psicología, sumada al psicoanálisis y al conductismo, plasma que la propuesta teórica ha sido un aporte enorme al desarrollo de la ciencia psicológica, sobre todo en el ámbito de la motivación humana.

En su obra titulada motivación y personalidad formula la jerarquía de necesidades básicas, teoría que defiende que conforme se satisfacen las necesidades primordiales los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, a las que llamó metanecesidades (y con ellas metamotivaciones y también metapatologías) que sugieren la búsqueda incansable del ser humano por la perfección, una vez alcanzada la autorrealización o autoactualización. Lo cual es primordial para el liderazgo femenino como herramienta para el desarrollo comunitario, ya que, si la experiencia de lo que está sucediendo a nivel empresarial en el municipio de Flores, Petén, es un hito en materia de género, tiene que ser aprovechado este factor para incidir que en el área rural puede aprovecharse el potencial de la mujer por la capacidad de liderazgo que tiene.

Viato (2014) en el artículo Poderosa Herramienta disponible en la revista D, refiere que liderazgo es un método que consiste en guiar, acompañar y entrenar a una persona o a un grupo, con el propósito de alcanzar metas o desarrollar habilidades específicas. El inicio de este instrumento estuvo relacionado en el ámbito deportivo y debido a los buenos resultados obtenidos, se difundió en el sector empresarial. Al inicio los métodos se aplicaron a empresarios, ejecutivos y gerentes de recursos humanos, con el paso de los años se popularizó y se extendió hacia otros niveles de la organización y se adaptó como modelo para mejorar el desempeño individual de los colaboradores y equipos de trabajo. En este proceso el líder interviene como un entrenador, encargado de su seguidor, con el fin de que mejore en el rendimiento de sus funciones centrándolo en la consecución de objetivos.

Bustos, Figueroa y Sánchez (2013) en el ensayo titulado Liderazgo empresarial, afirman que los seres humanos son sociables por naturaleza, al sentirse parte de un grupo, también surge la necesidad de un guía que tome el mando, un líder. Este debe tener ciertas características las cuales son: responsabilidad, honestidad, seguridad y sobre todo visión para superar cualquier circunstancia que se le presente en el ámbito laboral. De esa cuenta es que cualquier empresa requiere de un liderazgo abierto, la persona que asuma este rol tiene que poseer la confianza y la humildad necesaria para inspirar en los demás el compromiso con los objetivos determinados por la organización, tiene que existir una serie de características que integren una combinación de mentalidad, temperamento, conductas y capacidad para desarrollar y ampliar habilidades.

El liderazgo empresarial se fundamenta en saber dirigir la propia empresa o dirigir dentro de una empresa, está comprobado que un jefe autoritario y con un aura de superioridad que transmite miedo no funciona, únicamente crea animadversión y descontento en los colaboradores. Por ello es que en las empresas que en la presente investigación fueron analizadas se evidencia que el liderazgo de la mujer puede ser utilizado en la dirección de empresas para alcanzar el éxito empresarial y comunitario.

### 3.2 Hallazgos y análisis general

Las habilidades femeninas también se ven reflejadas en organizaciones más humanas, más sensibles, además, tienen características y cualidades de un líder: forman equipos capacitados, reconocen los éxitos de sus trabajadores, alientan a cumplir los objetivos trazados y fomentan el respeto desde las jerarquías inferiores hasta las más altas.

Es imposible separar el modelo femenino y el masculino dentro del ámbito empresarial, ya que ambos modelos deben coexistir bajo las mismas condiciones para garantizar un buen desempeño del capital humano, pero muchas veces se distingue cada liderazgo por la personalidad que cada uno tiene y su carácter.

Conforme a estas conductas, se habla de una redefinición del liderazgo en las mujeres que evoluciona y se adapta a las exigencias del futuro, las cualidades positivas de una mujer no tienen que hacer desgaste en el liderazgo masculino; lo ideal es crear un plan que incluya ambos ideales para llevarlos a la práctica, en la actualidad la equidad de género le ha permitido a la mujer desarrollar sus habilidades y capacidades en el ámbito profesional.

Para el liderazgo empresarial es importante que exista un compromiso por parte de las organizaciones dando realce a la equidad de género. Por ejemplo, algunas iniciativas que avalan la paridad de género están impulsadas por instituciones que buscan aumentar la participación laboral y minimizar la brecha salarial. Foro Económico Mundial sostiene que Guatemala es uno de los países en el que existe la desigualdad de género y se refleja en la poca participación de las mujeres en altos puestos jerárquicos.

La presencia de mujeres en los equipos de trabajo conlleva a un mayor compromiso social, haciendo que el liderazgo sea algo más participativo, con características organizativas y propósitos específicos reflejados con mayor motivación y mejores resultados.

Los esfuerzos por reivindicar la fuerza laboral y el comportamiento femenino – tanto en Europa como en América Latina – son titánicos aun con sus altibajos. Por ejemplo, en el año 2017 se redujo el número de compañías internacionales sin mujeres ocupando cargos en la dirección: pasó de un 34% en el año 2016 a un 25% en el siguiente período.

El panorama en el caso de España no es muy diferente. En el año 2017 las empresas españolas sin mujeres en altos cargos representaban un 20%, mientras que en el año 2016 había sido un 22%. En cambio, las asociaciones que contaban con mujeres en altos cargos se mantuvieron en un 27% durante ambos años, según el informe Women in Business 2018: ¿cumplir o liderar?, elaborado por la consultora Grant Thornton desde hace 14 años.

A su vez, el estudio subraya que las instituciones empresariales españolas están aplicando nuevas medidas para conseguir una presencia sostenible de la mujer en los espacios de poder y decisión.

El 90% de las empresas aseguran contar con políticas para igualar los salarios de los hombres y las mujeres; un 83% destaca la igualdad en la contratación, el 82% ofrece un horario flexible y un 24% permite el teletrabajo.

Ahora bien, del trabajo de campo llevado a cabo, resulta interesante que si bien es cierto que los encuestados expresan que en las empresas privadas no hay participación femenina en los altos mandos, la tendencia es lo contrario, como se establece con los datos que se obtuvieron de las empresas en las cuales esta tendencia se revierte, incluso, hoteles y restaurantes tienen mujeres al frente de tales negocios.

Por otra parte, la condición de la mujer es de asumir más responsabilidad porque el sistema patriarcal les delega esta responsabilidad, lo cual empodera para estar en condición de tener visión para alcanzar objetivos, capacidad de asumir riesgos, dirigir y tener características natas para el liderazgo.

Se reitera que el hecho que empresas privadas de prestigio confíen en las mujeres para los puestos de gerencia, refleja que existe un liderazgo que es valorado y a la vez favorece a alcanzar objetivos, esto es producto que han demostrado capacidad, preparación académica e intelectual, de tal forma que no es casualidad que se califique que sí hay potencial de liderazgo y de hecho no varía esta percepción, o sea, las mujeres permanecen en los puestos porque demuestran que sí están desenvolviéndose óptimamente.

Lo interesante de esto es que otras mujeres que trabajan en las empresas y que no son gerentes, son motivadas a colaborar, no existe mala intención en perjudicar la labor de dirección que tienen las gerentes, lo que evidencia el carisma para manejar los grupos de trabajo.

Otra cuestión que se deduce del trabajo de campo es que mujeres del área rural que llegan a las empresas dirigidas por mujeres, se dan cuenta que sí existe voluntad para sacar adelante cualquier negocio, hay liderazgo femenino y debe empoderar para demandar espacios para su ejercicio, no debe existir discriminación y exclusión, pero sí, condiciones de igualdad para ser tomadas en cuenta y permitir demostrar la capacidad que se tiene.

Se reitera que el hecho que empresas privadas de prestigio confíen en las mujeres para los puestos de gerencia, refleja que existe un liderazgo que es valorado y a la vez favorece a alcanzar objetivos, esto es producto que han demostrado capacidad, preparación académica e intelectual, de tal forma que no es casualidad que se califique que sí hay potencial de liderazgo y de hecho no varía esta percepción, o sea, las mujeres permanecen en los puestos porque demuestran que sí están desenvolviéndose óptimamente, situación que las empresas reconocen.

Lo interesante de esto es que otras mujeres que trabajan en las empresas y que no son gerentes, son motivadas a colaborar, no existe mala intención en perjudicar la labor de dirección que tienen las gerentes, no existe envidia, y, particularmente de los generes hombres que no mantienen una especie de competencia para tratar que existan despidos por incompetencia, lo que evidencia el carisma que poseen para manejar los grupos de trabajo.

Otra cuestión que se deduce del trabajo de campo es que mujeres del área rural que llegan a las empresas dirigidas por mujeres, se dan cuenta que sí existe voluntad para sacar adelante cualquier negocio, hay liderazgo femenino y debe empoderar para demandar espacios para su ejercicio, no debe existir discriminación y exclusión, pero sí, condiciones de igualdad para ser tomadas en cuenta y permitir demostrar la capacidad que se tiene.

En síntesis, el desarrollo comunitario está en poder de las mujeres, tienen que demandar mayor inclusión, el hecho que exista interés en estudiar, prepararse y demostrar que se cuenta con las herramientas para aplicar el liderazgo debe ser utilizado para mejorar las condiciones de vida social que en pleno Siglo XXI refleje la equidad e igualdad de género.

### 3.3 Conclusiones

1. La actividad de gerencia femenina en empresas privadas de prestigio en el municipio de Flores, Petén, refleja un óptimo desempeño por la capacidad de dirección y liderazgo, cuyos resultados se observan ante el hecho de permanencia en dichos puestos.
2. El manejo de la interacción laboral por gerentes depende de la capacidad de manejo de su inteligencia emocional, es necesario tener en cuenta el factor emocional para evitar que esto impida perder el autocontrol en situaciones estresantes y resolver con equidad problemas laborales, personales y sociales.
3. Las empresas privadas están valorando a la mujer por su condición de capacidad de liderazgo y preparación académica, lo cual se refleja en el hecho de trasladar responsabilidad que comúnmente eran ámbito exclusivo del hombre, lo que favorece la igualdad y el aumento de la equidad de género.
4. La participación de la mujer como líder en las empresas privadas refleja que su aporte al desarrollo comunitario es preponderante, lo que tiene como efecto colateral que otras féminas puedan empoderarse para visualizar la importancia de interiorizar que sí están en capacidad de contribuir a mejorar las condiciones de vida de la sociedad.
5. como resultado de esta investigación se ha obtenido que la mujer tiene más cualidades para resolver problemas, trabajo en equipo, socializar con sus subordinados y toma de decisiones que un hombre ante el liderazgo en una organización.

## Referencias

### Libros

1. Covey, Stephen R. (2009) *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Paidós.
2. Chiavenato Adalberto. (2000). Administración de Recursos Humanos, (5ª ed). México: Editorial: McGraw Hill
3. Goleman, D. (2002). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Buenos Aires Argentina: Vergara.
4. Maxwell Jonh C. (2007). *Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo*. (10º edición), Nashville, Tennessee : Grupo Nelson.
5. Koontz Harold. (2012). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. (11º edición). México: Mc Graw Hill

### Digitales

6. Entrepreneur. (05/01/2019). *Análisis de liderazgo femenino, un estilo de vida organizacional*. recuperado de <https://www.entrepreneur.com/article/310251>
7. Deguate. (05/01/2019). *Análisis de Nuevo Liderazgo Femenino del siglo XXI*. recuperado de [http://www.deguate.com/artman/publish/gestion\\_articulos/nuevo-liderazgo-femenino-del-siglo-xxI.shtml](http://www.deguate.com/artman/publish/gestion_articulos/nuevo-liderazgo-femenino-del-siglo-xxI.shtml)
8. Cinco Noticias. (14 de mayo 2019). *Liderazgo Femenino: ¿Qué prefieren las empresas?* recuperado de [www.cinconoticias.com/liderazgo-femenino-que-prefieren-las-empresas/14 de Mayo 2018](http://www.cinconoticias.com/liderazgo-femenino-que-prefieren-las-empresas/14-de-Mayo-2018).

### Revistas o publicaciones

9. Ministerio de Economía. (2014). **Evaluación cualitativa de la cadena de valor de la papaya**. Guatemala: García, Jorge
10. Redactor Comercial. (8 de marzo del 2018). **Liderazgo Femenino en Spectrum**, *Prensa Libre*

11. Adam, E. (2012). **¿Puede la inteligencia emocional ayudar en tiempos de cambio?** *Innovacion Educativa*.
12. Bustos, A., Figueroa, K y Sánchez, J. (domingo de octubre de 2013). **Ensayo, Soy competitivo.** *Liderazgo empresarial. México, D.F.*
13. Vela, L. (2013). Abraham H. Maslow. **Motivación y Personalidad.** *Revista Psicólogos, 20-21.*
14. Viato, R. (2014). **Poderosa herramienta.** *Revista D.*
15. Noriega, A. 2012). **El liderazgo como estrategia para la formación de equipos de alto desempeño.** *Tesis de grado. Licenciatura en Psicología. Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.*

## **Anexos**

# Anexo 1

## Cuestionario



La presente investigación tiene como objetivo principal conocer el Desarrollo del Liderazgo Femenino Empresarial, como estrategia para impulsar el desarrollo comunitario del área Central de Petén.

Instrucciones: Conteste las siguientes preguntas con una “X” en el cuadro que considere correcto.

1. Sexo Femenino  Masculino
2. Edad
- De 20 a 30 años  De 31 a 40 años  De 41 a 50 años  De 51 a 60 años

3. ¿Considera usted que en las instituciones públicas y empresas privadas se incluye la participación de los dos géneros en los altos mandos?

Sí  No  ¿Por qué? \_\_\_\_\_

4. ¿Cree que las entidades de gobierno y empresas privadas del área central de Petén, deben fortalecer de la participación del Liderazgo Femenino?

Sí  No  ¿Por Qué? \_\_\_\_\_

5. ¿A qué liderazgo se asemejan estas características, marque la respuesta con el número que considere?

- |             |                      |                          |
|-------------|----------------------|--------------------------|
| 1.- Hombres | Decisión             | <input type="checkbox"/> |
| 2.- Mujeres | Saber Dirigir        | <input type="checkbox"/> |
| 3.- A ambos | Firmeza              | <input type="checkbox"/> |
| 4.- No sabe | Asumir riesgos       | <input type="checkbox"/> |
| Creatividad | Capacidad de Dialogo | <input type="checkbox"/> |
| Capacidad   |                      | <input type="checkbox"/> |
| Honestidad  |                      | <input type="checkbox"/> |

6. ¿Considera que el Liderazgo Femenino tenga más participación en los cargos altos de las organizaciones?

Sí  No  ¿Por Qué? \_\_\_\_\_

7. ¿Puede convertirse en líder cualquiera que tenga el deseo de alcanzar un objetivo?

Sí  No  ¿Por Qué? \_\_\_\_\_

8. ¿Considera que las mujeres tienen la capacidad de dirigir cualquier entidad pública o privada?

Sí  No  ¿Por Qué? \_\_\_\_\_

9. ¿De qué modo ve usted que representaría el liderazgo el género femenino a diferencia del género masculino?

Mejor  Igual  Peor  No se

10. ¿El desarrollo intelectual de las personas es un impedimento para hacer buenos negocios y tener grupos a su cargo?

Sí  No  ¿Por Qué? \_\_\_\_\_

11. ¿En el Área central de San Benito y Santa Elena, Petén, cuántas organizaciones conoce usted que en los altos mandos se encuentren mujeres liderando?

De 01 a 03  De 04 a 06  De 10 o más

12. ¿Cuántas mujeres conoce usted que son reconocidas como líderes por grupos o equipos de trabajo?

De 01 a 03  De 04 a 06  De 10 o más  No Saben

**Tabla 8****Fases para la Elaboración de Artículo Científico**

<b>Fase</b>	<b>Descripción</b>
1	Aprobación Tema de Investigación
	Fecha de entrega fase 1 (Alumnos) <b>FECHA: 14 octubre 2018</b>
	Fecha de entrega de informe de tutores y correcciones a alumnos
2	Metodología
	Fecha de entrega fase 2 (Alumnos) <b>FECHA: 25 noviembre 2018</b>
	Fecha de entrega de informe de tutores y correcciones a alumnos
	Fin de trimestre 2018
	Inicio de trimestre 2019
3	Presentación de Resultados
	Fecha de entrega fase 3 (Alumnos) <b>FECHA: 3 febrero 2019</b>
	Fecha de entrega de informe de tutores y correcciones a alumnos
4	Discusión y Análisis de Resultados
	Fecha de entrega fase 4 (Alumnos) <b>FECHA: 17 febrero 2019</b>
	Fecha de entrega de informe de tutores y correcciones a alumnos
5	Presentación del informe final y anexos (alumnos) <b>FECHA: 10 marzo 2019</b>
	Fecha de entrega de informe de tutores y correcciones a alumnos
	Fecha de entrega INFORME FINAL Y DICTAMEN DE TUTORÍA
6	Revisión Final y Dictamen <b>FECHA: 17 marzo 2019</b>
	Asignación de revisores
	Fecha de entrega DICTAMEN DE REVISOR
7	Revisión de Estilo
	<b>Entrega final de Proyecto de investigación a coordinación Fecha: 21 abril 2019</b>

Elaboración propia: abril 2019



