

Liderazgo femenino

1. ¿Cómo se define?

El liderazgo femenino se refiere a las mujeres que han asumido el cargo de líder y asumido la responsabilidad de líder. Creemos que es la capacidad de las líderes femeninas para comprender la misión de la organización y movilizar a las personas para trabajar entorno a esta misión.

“Los elementos básicos del liderazgo femenino incluyen habilidades profesionales básicas, perspicacia, espíritu emprendedor, habilidades organizativas y la capacidad de crear un entorno.”¹ (TONG ZHAOYING 2015) Sobre esta base, predijo audazmente que vendrá la segunda revolución gerencial y que el modelo de liderazgo femenino se convertirá incluso en la tendencia de desarrollo futuro.²³

2. ¿Cuáles son sus principales características?

“Las mujeres tienden a ejercer el liderazgo de una forma diferente a la mayoría de los hombres. Esto es lo que lleva a afirmar a numerosos autores y autoras (Apellániz, 1997; Coronel y otros, 1999; Santos Guerra, 2000, etc.), que la manera de pensar, sentir y actuar de las mujeres permite formular la tesis de que las mujeres tienen un estilo de dirección diferente al de los hombres²¹.” (Díez Gutiérrez, Enrique Javier, Valle, Rosa Eva 2003)

1º Estilo de liderazgo interactivo: Las mujeres tienen la capacidad para convertir sus intereses en los objetivos de las organizaciones corporativas e inspirar a otros. Estos son muy propicios para crear un buen entorno de trabajo y una cultura organizativa adecuados.

2º Relaciones organizacionales inclusivas: Las mujeres líderes enfatizan la conexión y las responsabilidades entre ellas y sus empleados, pueden pensar los problemas desde la perspectiva de los demás y considerar las consecuencias antes de ejercer el poder. “Las mujeres líderes se centran en la comunicación, la coordinación, las buenas relaciones interpersonales y el éxito colectivo³¹” (Helgesen, the 1990s)

¹ Liderazgo y gestión femenina, Tong Zhaoying, 2005, 12.

² Título El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas, Díez Gutiérrez, Enrique Javier, Terrón Bañuelos, Eloína, Centeno Suárez, Begoña Valle, Rosa Eva, Revista Iberoamericana de Educación, 2003.
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/3689/483Diez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

³ Helgesen, the 1990s, Ventaja femenina: estilo de liderazgo de las mujeres

3º Formas de pensar integrales y diversas: Al tratar con empleados, las mujeres líderes les gusta usar múltiples ángulos para entender a los empleados, no solo en términos de trabajo, sino también preocupadas por sus ideales, familiares y problemas emocionales.

4º Distribuya el poder de manera racional : Las mujeres líderes les gusta otorgar poderes apropiados de acuerdo con las habilidades de los empleados y también son unas buenas miembros del equipo.

5º Pone importancia al desarrollo de los empleados: Las mujeres líderes prestan más atención al cultivo de las habilidades de los empleados.

3. ¿Qué ventajas e inconvenientes tiene?

“La ventaja profesional de las mujeres radica en una aguda intuición, talento para la cooperación, objetiva y pragmática, trabajo serio, devoción, respeto, cuidado por los demás, buena para adaptarse a los cambios y una planificación cuidadosa.”⁴ (Nie Ziyi, 2010)

El líder femenino se comunica mejor con los subordinados que el liderazgo masculino, además, presta más atención a los detalles. Tiene un color democrático, y es buena para aprender como los demás, además tiene la capacidad para usar la intuición aguda y prefiere coordinar las relaciones interpersonales. Tiene afinidad y buena capacidad de gestión financiera. Es bueno para movilizar el entusiasmo de los empleados, maximizar el potencial de los empleados y prestar más atención a la igualdad para lograr una situación en la que todos ganen para las personas y las organizaciones, respeta a los empleados, además, les gusta escuchar sus opiniones, por eso pueden ganar la lealtad de los empleados. También tiene la capacidad para crear un entorno de trabajo armonioso y relajado, que propicie la confianza mutua entre empleados y gerentes.

Pero las mujeres líderes no son lo suficientemente decisivas en las decisiones importantes para emitir juicios a largo plazo. Las mujeres líderes tienen una débil capacidad de control emocional y se ven muy afectadas por los asuntos familiares. Por las características fisiológicas de la mujer, como la lactancia y el embarazo, la carrera se suspende.

5. ¿Cómo se aplica o se puede aplicar en un proyecto transmedia?

⁴ Liderazgo y ventajas profesionales de las mujeres, Nie Ziyi. [documento de revista]-Academic 2010

Cuando las mujeres líderes implementan en un proyecto transmedia (promociona los productos de la empresa), pueden comprender mejor la psicología de compra del consumidor y, al mismo tiempo, tener en cuenta la maximización de las ganancias. En comparación con los líderes masculinos, prestan más atención al producto en el proceso de ventas y diseño de apariencia del proyecto,sobre los detalles de productos ,el lugar de venta más adecuado, los métodos de promoción multimodal ,ext.Al mismo tiempo, siempre se comunican con sus empleados con paciencia. Promocionarán los métodos real y online (promoción del centro comercial, transmisión en vivo, varias propaganda en redes sociales, etc.). Porque son más conscientes de los métodos de propaganda en línea. A la hora de determinar la forma de publicidad, son buenas para escuchar las opiniones de los empleados, otorgarles ciertos derechos de manera adecuada y liberar su potencial.

Miembro: Xiaoqian Hao
Defang Zeng
Shasha Ji
Qilong Guo