UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

Milagros Jesus Espinoza Villegas

ASESOR

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui

https://orcid.org/0000-0003-4433-0215

Chiclayo, 2025

Aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo

PRESENTADA POR

Milagros Jesus Espinoza Villegas

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin
PRESIDENTE

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente
SECRETARIO

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui
VOCAL

Dedicatoria

Quiero dedicar este logro a mis padres y a mi hija, que me han apoyado y motivado durante todo el proceso de mis estudios. Gracias a ellos, he podido superar los obstáculos y cumplir mi sueño de obtener mi título. Esta tesis es el fruto de mi esfuerzo, pero también de su amor y confianza. Les estoy eternamente agradecido por todo lo que han hecho por mí.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios por haberme permitido culminar mis estudios y presentar mi tesis con éxito. Sé que sin su guía y su bendición, no habría podido superar los obstáculos y las dificultades que se presentaron en este camino.

Aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	20%	11%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Liberty University Trabajo del estudiante	1%
4	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Unicaf University Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Coventry University Trabajo del estudiante	1%
8	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen 6
Abstract 7
Introducción 8
Revisión de literatura 10
Materiales y métodos 16
Resultados y discusión 18
Conclusiones 30
Recomendaciones 31
Referencias 32
Anexos 37

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar los aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo. Fue un estudio cualitativo, de tipo básico y con diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 14 mujeres trabajadoras del sector financiero en Chiclayo. La técnica de recolección de datos fue la entrevista y el instrumento, una guía de entrevista estructurada. Los resultados mostraron que las habilidades blandas más relevantes para el liderazgo femenino son el desarrollo personal, la inteligencia emocional y la gestión del estrés y del tiempo. Las dificultades que enfrentan se relacionan con la conciliación trabajo-familia, presiones por roles de género y altas expectativas laborales. Las principales fuentes de apoyo son la familia y la pareja. Se concluye que las habilidades blandas, el apoyo familiar y de pareja, y hacer frente a desafíos como presiones y expectativas, son aspectos clave que contribuyen al liderazgo femenino en el sector financiero de Chiclayo.

Palabras clave: Liderazgo Femenino, Sector financiero, Apoyo familiar, Habilidades blandas.

Abstract

The objective of the research was to determine the aspects that contribute to the leadership position of women in financial companies in the city of Chiclayo. It was a qualitative, basic study with a non-experimental design. The sample consisted of 14 women workers in the financial sector in Chiclayo. The data collection technique was the interview and the instrument was a structured interview guide. The results showed that the most relevant soft skills for female leadership are personal development, emotional intelligence and stress and time management. The difficulties they face are related to work-family reconciliation, gender role pressures and high work expectations. It is concluded that soft skills, family and partner support, and coping with challenges such as pressures and expectations, are key aspects that contribute to female leadership in the financial sector in Chiclayo.

Keywords: Women's Leadership, Financial sector, Family support, Soft Skills.

Introducción

El liderazgo femenino, históricamente relegado a la sombra de estructuras patriarcales y estereotipos de género, ha emergido con fuerza en las últimas décadas como un fenómeno esencial en la transformación social y organizacional. A pesar de los avances logrados, las mujeres continúan enfrentándose a una multiplicidad de desafíos que afectan su ascenso y consolidación en posiciones de liderazgo (De Paola et al., 2022). Desde barreras socioculturales, prejuicios implícitos y sistemas educativos con sesgos de género, hasta la presión de equilibrar responsabilidades familiares con ambiciones profesionales; estos factores convergen, moldeando un escenario en el que el liderazgo de las mujeres es tanto una conquista como un campo de batalla en constante evolución (Jing et al., 2022).

Las organizaciones que forman parte de la industria financiera, desde el 2019 tiene como problemas esenciales para implementar políticas de seguridad de equidad de género para contratar, retener y promover mujeres; desperdiciando el efecto multiplicador en el cual una mujer en cargo de alta dirección se correlaciona con tres mujeres de alta dirección. Para Deloitte (2021), la tasa de mujeres participantes en la industria de servicios financieros ha tenido un modesto aumento del 22% al 24% en los últimos cuatro años, se prevé una proyección del 28% para el 2030; esta última es una cifra inferior a que se tenía esperada obtener en el 2019. Asimismo, se menciona que el 9% de mujeres actualmente ejercen un puesto de liderazgo senior y de alta dirección, pero se espera que para el 2030 alcance el 14%. Estas cifras comunican la necesidad de mantener como objetivo a largo plazo y de manera continua el empoderamiento de las mujeres y apoyo para alentarlas a seguir con carreras financieras para contar con industrias con equipo de miembros diversos (Rogish et al., 2021).

Latinoamérica, con su rica tapeza cultural y social, ha sido testigo de cambios notables en la dinámica laboral en los últimos años. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en 2021, 24 países de la región alcanzaron una participación femenina del 50,0% en el ámbito laboral, contrastando con una participación masculina del 73,5%(CEPAL,2022). A pesar de los avances notorios en la participación femenina en Latinoamérica, la dinámica del liderazgo femenino aún enfrenta serios desafíos en la región. Las cifras que destacan una creciente integración femenina en el mercado de trabajo no deben ocultar las realidades subyacentes: la consolidación del liderazgo de la mujer no es uniforme y en muchos casos está limitada por factores culturales, estructurales y sociales (Durán et al., 2022).

En el panorama nacional peruano, el empoderamiento femenino en el ámbito laboral ha cobrado un ímpetu sin precedentes. Según Pando et al. (2022), las mujeres en Perú no solo han estado luchando activamente por la reivindicación de sus derechos laborales, sino también por fortalecer su posición en la sociedad en general; asimismo, el gobierno peruano, reconociendo este avance y la relevancia de fomentar la paridad entre ambos géneros, ha iniciado esfuerzos significativos para promover mecanismos de inclusión laboral dirigidos a las mujeres, aunque estos esfuerzos todavía están en camino de lograr el impacto deseado, han sentado las bases para un cambio en el que las mujeres están comenzando a ejercer una mayor autonomía económica. Reforzando esta tendencia, datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2019) indican un aumento en la participación laboral femenina: de la Población Económicamente Activa, 7.583,800 millones eran mujeres, cifra que refleja un incremento del 2,2% en comparación con los 7.421,600 millones del año anterior. Esta evolución destaca una trayectoria positiva, pero también subraya la necesidad de mantener y amplificar los esfuerzos dirigidos a consolidar el liderazgo femenino en el país.

El ámbito financiero en Chiclayo, pese a los avances significativos en la inserción de las mujeres en cargos de dirección, sigue siendo un terreno poco explorado en términos de las dinámicas que permiten a estas mujeres alcanzar y mantener dichas posiciones. Aunque el sector ha presenciado un aumento en la participación femenina y ha reconocido sus capacidades, se perciben desafíos y oportunidades únicos que caracterizan a las empresas financieras de la ciudad. Para aclarar estos aspectos, es fundamental adentrarse en las experiencias y percepciones de las mujeres líderes que operan en este contexto. Esta investigación busca describir y analizar los factores clave que han influenciado el liderazgo de las mujeres en dichas empresas. De esta problemática, se desprende la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los factores determinantes en la trayectoria de liderazgo de las mujeres en el sector financiero de Chiclayo?

Para ello, el objetivo general del estudio es determinar los aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo; asimismo, como objetivos específicos: identificar los factores habilitantes individuales, identificar las dificultades por superar e identificar las fuentes de apoyo de las mujeres en puestos de liderazgo en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo.

La investigación sobre los aspectos que determinan el liderazgo femenino en empresas financieras de Chiclayo es relevante en el panorama económico. Estos desafíos se intensifican cuando se considera el papel de las mujeres en posiciones de dirección, ya que, pese a su creciente participación, aún existen barreras y dinámicas únicas en el sector. Estos desafíos se

intensifican cuando se considera el rol de las mujeres en cargos directivos, ya que, a pesar de su creciente participación, aún existen barreras y dinámicas únicas en este sector (Pando et al., 2022). En el caso de la ciudad de Chiclayo, se ha observado una particularidad: a pesar de los obstáculos tradicionales, varias mujeres han ascendido a roles clave en empresas financieras, demostrando capacidades y estilos de liderazgo distintivos.

De esta forma, el estudio se sumerge en este fenómeno, buscando descifrar las dinámicas que han permitido a estas líderes destacar y mantenerse en sus posiciones. Los hallazgos no solo serán valiosos para las empresas financieras de Chiclayo, permitiéndoles identificar áreas de mejora y potencializar el talento femenino, sino que también contribuirán al conocimiento académico. Esta indagación servirá como un referente para otras ciudades y sectores, y establecer un marco para futuras investigaciones en el ámbito del liderazgo femenino en el sector financiero.

Revisión de literatura

Jayasinghe (2020), estudia la relación entre las aptitudes de liderazgo, los factores demográficos y la eficacia del liderazgo femenino según percepción de los empleados. Evidenciando que bajo la perspectiva de los empleados creen firmemente que las mujeres lideres son eficaces con respecto a la habilidad para comunicarse y decidir, carácter personal y rendimiento en la entidad; además, la investigación indica que el sexo., edad, la formación específica o la antigüedad en la empresa no influye en la eficacia del liderazgo de las mujeres. Por otra parte, Jing et al. (2022), se enfoca en estudiar la relación entre las características del liderazgo femenino y el rendimiento innovador de los empleados, en el cuál concluyeron que las características del liderazgo femenino ayudan a que los empleados puedan compartir activamente los conocimientos dentro de la organización, mejora del rendimiento e innovación.

Castro et al. (2019) efectuaron su estudio cuya finalidad fue conocer si existen diferencias de género en los cargos de gestión y dirección en colaboradores del sector bancario; asimismo, los resultados obtenidos revelaron que las mujeres en altos cargos son mayores y tiene mejor nivel formativo y profesional; pero su trayectoria en el ámbito bancario es menos extensa, su tiempo en cargos de dirección o subdirección es más breve, y su nivel profesional está por debajo del de los directores y subdirectores; además, sus ingresos son inferiores. Por su parte, Hernández (2022) desarrollo su investigación teniendo como finalidad evaluar la percepción que tienen las docentes y estudiantes de la universidad de San Carlos, sobre liderazgo y empoderamiento de la mujer para el desarrollo económico y social; de esta forma,

en los hallazgos se encontró que las mujeres han ganado espacios importantes, pero todavía enfrentan barreras y estereotipos que limitan su acceso a cargos directivos de alta gerencia.

Según, Méndez et al. (2022) en su indagación para describir el liderazgo y la participación de las mujeres hoy día para tomar decisiones en las organizaciones; donde, en los resultados, el liderazgo transformacional de la mujer favorece el compromiso, la motivación y el desempeño de sus equipos de trabajo, así como el desarrollo personal y profesional de sus miembros. De la misma forma, Pando et al. (2022) presentaron una investigación cuyo propósito era examinar el liderazgo y el empoderamiento de las mujeres en el mundo empresarial. Los hallazgos revelaron que el empoderamiento juega un papel crucial en el liderazgo de estas mujeres y que la autonomía y autosuficiencia individual de cada una refleja este empoderamiento, con el objetivo de tener un impacto en el proceso de toma de decisiones.

El liderazgo ha sido objeto de discusiones, debates y estudios. A pesar de los avances en la materia, continúa siendo una de las áreas de investigación más escurridizas y complejas, en gran parte debido a su naturaleza multifacética y multidisciplinaria (Putri et al., 2020). Históricamente, se ha intentado determinar si el liderazgo es una habilidad innata con la que algunas personas nacen o si es una competencia que puede adquirirse y desarrollarse con la experiencia y el aprendizaje (Hallo et al., 2020).

En tiempos recientes, la tendencia sugiere que el liderazgo se manifiesta a través de un conjunto de habilidades y competencias que se pueden adquirir y cultivar (Sonmez & Adiguzel, 2020). Esta creciente comprensión ha llevado a una mayor demanda en el mercado laboral para programas y capacitaciones enfocadas en el desarrollo de habilidades de liderazgo. Originalmente, el liderazgo se analizaba desde una perspectiva personal, centrándose en el líder individual; sin embargo, las investigaciones actuales proponen una visión más amplia, considerando no solo al líder en sí, sino también a sucesores, el entorno, la cultura organizacional y el contexto general en el que se ejerce (Benmira & Agboola, 2021).

La moderna conceptualización del liderazgo va más allá de verlo como una mera habilidad individual. En su lugar, se reconoce como una dinámica integradora que engloba aspectos individuales, sociales y estratégicos. Si bien en el ámbito de la administración se reconoce la importancia primordial del liderazgo, la diversidad de enfoques y métodos de estudio ha llevado a una variedad de definiciones, cada una enfocada en diferentes aspectos del liderazgo (Veli et al., 2022). Algunas definiciones lo enfocan como la capacidad de inspirar y motivar a un equipo para lograr objetivos, mientras que otras lo describen como la influencia ejercida por el líder para dirigir comportamientos y lograr resultados a través de un equipo (Bagwell, 2020).

A medida que las organizaciones han evolucionado, también lo han hecho las expectativas sobre los líderes. La colaboración y el trabajo en equipo se han convertido en pilares fundamentales, y la relación entre líderes y subordinados ha transformado las dinámicas laborales; en este contexto, han emergido distintos estilos de liderazgo. Algunos están más centrados en la tarea y buscan lograr metas mediante decisiones directivas y claras estructuras organizativas. (Umair, 2020). Otros, en cambio, priorizan las relaciones y la comunicación con los colaboradores, buscando crear un ambiente de confianza y cooperación, sin descuidar los objetivos organizacionales (Antonopoulou et al., 2021).

Con el paso del tiempo, la inclinación general ha sido reconocer que el liderazgo es, en gran medida, un resultado de aprendizajes y experiencias; este conocimiento ha impulsado una creciente demanda en la formación y capacitación para el desarrollo de líderes eficientes. En sus comienzos, la concepción del liderazgo estaba estrechamente vinculada al líder individual, su carisma, habilidades y competencias (Balasubramanian & Fernandes, 2022). No obstante, las visiones contemporáneas del liderazgo se han expandido para abarcar aspectos más holísticos, incorporando factores como la sucesión, el entorno en el que se desempeña el líder, la cultura organizacional y el contexto socioeconómico más amplio (Lee & Ding, 2020).

El liderazgo ya no se percibe como una competencia aislada del individuo; también se considera una interacción compleja y estratégica de diversos elementos que determinan cómo un líder actúa y cómo lo percibe su equipo y organización. A pesar de la creciente comprensión del liderazgo en la administración y otros campos, todavía existe una diversidad de interpretaciones y definiciones que reflejan la riqueza y la complejidad del tema. Algunas definiciones subrayan la habilidad del líder para motivar e inspirar, mientras que otras se centran en la capacidad de influir y guiar a un equipo hacia el logro de objetivos.

A medida que las organizaciones y la naturaleza del trabajo han evolucionado, también lo ha hecho la conceptualización del liderazgo. Se ha notado que el liderazgo es crucial, especialmente cuando se promueve la cultura de trabajo en equipo. En estos escenarios, se espera que los líderes no solo dirijan, sino que también colaboren, construyendo relaciones de confianza y mutualidad con sus equipos. Se reconocen varios estilos de liderazgo, algunos más orientados a la tarea y otros más centrados en las personas. Estos estilos reflejan diferentes enfoques para alcanzar metas, ya sea a través de directrices claras y estructuradas o mediante la construcción de relaciones sólidas y la comunicación abierta con los colaboradores.

Por otro lado, el liderazgo, tradicionalmente conceptualizado como la habilidad intrínseca para influir y orientar a individuos hacia la consecución de metas específicas, ha sido sujeto de meticulosas investigaciones y formulaciones teóricas (Van Knippenberg, 2020).

Dentro de este marco, emerge la teoría del liderazgo transformacional, que sostiene que los líderes eficaces son aquellos que trascienden las expectativas convencionales, priorizando el bienestar y desarrollo integral de sus subordinados (Khan et al., 2020). Aunque este constructo teórico no distingue específicamente entre géneros, se ha identificado una predisposición entre las mujeres líderes hacia un enfoque de liderazgo más relacional y transformacional, caracterizado por un énfasis en la colaboración, interacción empática y fomento del crecimiento colectivo.

Así, desde la mirada de la teoría del liderazgo transformacional se conceptualizará la variable del liderazgo femenino, ya que, esta perspectiva postula que los líderes selectos inspiran y motivan a sus seguidores para superar sus expectativas iniciales (Khan et al., 2020). Estos líderes transformacionales dan una dirección clara, capacitan a los demás, fomentan la innovación y promueven el crecimiento personal y profesional de sus subordinados. Asimismo, el lenguaje que emplean es claro, objetivo y libre de prejuicios o emociones, utilizando un tono pasivo y una construcción impersonal (Bakker et al., 2022).

La importancia de la teoría del liderazgo transformacional en el contexto del liderazgo femenino radica en su capacidad para subrayar los puntos fuertes innatos que muchas mujeres líderes exhiben y ponen en práctica en sus respectivos puestos. Los líderes que adoptan un enfoque transformacional suelen poner gran énfasis en fomentar la colaboración, la empatía y el empoderamiento, estableciendo así un entorno de trabajo que infunde un sentimiento de valía en los miembros del equipo y les impulsa a superar sus propias expectativas (Lai et al., 2020). A nivel organizativo, esto se traduce en una mayor cohesión del equipo, un aumento de la satisfacción laboral y, con frecuencia, una mejora de los resultados operativos. Para reconocer plenamente el valor y la contribución distintiva que las mujeres aportan a la mesa de liderazgo, es fundamental adoptar y reconocer la importancia de este enfoque de liderazgo en los entornos de liderazgo femenino (Khan et al., 2020).

Sin embargo, el paradigma del liderazgo femenino se entrelaza con una serie de desafíos idiosincrásicos. Las mujeres en posiciones de liderazgo a menudo confrontan una compleja intersección de expectativas, en la que deben equilibrar rasgos tradicionalmente asociados al liderazgo con las normativas y roles de género socioculturalmente arraigados (Kulkarni & Mishra, 2022). Esta intersección puede generar ambigüedades en las percepciones y evaluaciones de su liderazgo, llevándolas a ser objeto de críticas más rigurosas en comparación con sus contrapartes masculinas (De Paola et al., 2022). Así, las mujeres líderes suelen navegar entre prejuicios y estereotipos de género, subrayando la relevancia de investigar las variables que inciden en el liderazgo femenino.

Uno de los aspectos cruciales es el contexto sociocultural. Las normativas y roles de género, establecidos y perpetuados por las sociedades, pueden facilitar o limitar las oportunidades de liderazgo para las mujeres (Pierli et al., 2022). Estas normativas determinan, en gran medida, las expectativas y percepciones en torno al comportamiento, comunicación y estilos de liderazgo considerados apropiados o deseables para las mujeres (Alqahtani, 2020). Además, el entorno organizacional es esencial para comprender el liderazgo de las mujeres; también, estructuras y culturas organizativas, que varían ampliamente entre sectores y geografías, pueden ser inclusivas y propiciar entornos en los cuales el liderazgo femenino florezca o, por el contrario, presentar barreras tangibles e intangibles que dificulten su ascenso y reconocimiento (Rodríguez et al., 2022).

La primera categoría, factores habilitantes individuales, se refiere a las capacidades personales, habilidades, y experiencias que permiten a las mujeres ejercer el liderazgo de manera efectiva y auténtica (Cimirotić et al., 2017). Estos factores son fundamentales ya que actúan como pilares que sostienen y potencian la capacidad de liderar en contextos variados; además, son cruciales, dado que, a través de ellos, colegas, subordinados y otros actores clave dentro de una organización o sector pueden prever y anticipar el estilo y la eficacia con la que una mujer líder puede desempeñarse (Maheshwari et al., 2023).

La forma en que una mujer líder capitaliza y aprovecha estos factores habilitantes brindará una perspectiva a otros líderes, equipos y stakeholders acerca de su competencia y su capacidad de adaptación a diferentes escenarios y desafíos. Aquellos que interactúan con la líder serán más receptivos y abiertos a sus propuestas y decisiones si perciben que cuenta con un conjunto sólido de habilidades individuales, una trayectoria de logros y una preparación adecuada en su ámbito de actuación (Sabarwal et al., 2023). De esta manera, en situaciones de adversidad o retos inesperados, estos mismos stakeholders tendrán una predisposición a atribuir los desafíos a las circunstancias externas y no a la capacidad de la líder, al mismo tiempo que le atribuirán directamente los logros y éxitos que alcance (Mbukanma & Strydom, 2022).

La segunda categoría Dificultades por superar se centra en los desafíos y obstáculos que las mujeres líderes enfrentan en su camino hacia el éxito. Estas dificultades no solo provienen de expectativas externas, sino también de las autoimpuestas, generadas por el deseo innato de demostrar competencia y valor en un entorno que, a menudo, puede ser percibido como hostil o esquivo para ellas (Cimirotić et al., 2017). En situaciones donde las líderes mujeres buscan implementar innovaciones o estrategias, están implícitamente poniendo sobre la mesa los criterios por los que desean evaluarse. Los actores involucrados, ya sean colegas, subordinados

o superiores, pueden observar con detenimiento si las acciones de estas líderes se alinean con sus palabras (Galsanjigmed & Sekiguchi, 2023).

Es común que las mujeres en posiciones de liderazgo, en especial las que están forjando su camino, sientan la presión de sobresalir y, en ese afán, puedan caer en la trampa de comprometerse a más de lo que es realista; este fenómeno puede ser exacerbado por el deseo de superar estereotipos y prejuicios, lo que lleva a asumir riesgos sin una evaluación completa de las consecuencias (Smith et al., 2020). Estas líderes, habiendo aprendido de sus propias experiencias y desafíos, tienden a hacer promesas y propuestas más alineadas con lo que es alcanzable, evitando prometer más de lo que pueden cumplir (Harrison et al., 2022).

La tercera categoría, Fuentes de Apoyo, se refiere a las estructuras íntimas y cercanas de respaldo que las mujeres líderes tienen en sus vidas; estas fuentes, constituidas principalmente por parejas, familiares y amigos, son esenciales para entender el ejercicio del liderazgo en mujeres, ya que proporcionan el soporte emocional, psicológico y, en ocasiones, logístico necesario para enfrentar los desafíos del liderazgo (Cimirotić et al., 2017). Al hablar de esta categoría, se alude a la red primaria de confianza de una mujer líder; por ejemplo, las parejas pueden jugar un papel crucial en este escenario, siendo pilares que ofrecen apoyo emocional, comprensión y, a menudo, soluciones prácticas para equilibrar la vida laboral y personal. En muchos casos, la relación de pareja se convierte en un espacio de diálogo y reflexión, donde se discuten decisiones estratégicas y se busca consejo (Jing et al., 2022).

Los familiares, por otro lado, representan la historia y los valores fundamentales de la líder. Proporcionan un recordatorio constante de sus raíces y motivaciones, y suelen ser un refugio seguro en momentos de incertidumbre o crisis; a menudo, la familia actúa como el primer punto de socialización y modelado de liderazgo, inculcando valores, ética y una percepción sobre lo que significa liderar (Kalbarczyk et al., 2022). Los amigos, en este contexto, son los que ofrecen perspectivas externas y, a menudo, objetivas, son confidentes que ofrecen feedback, consejos y, en muchas ocasiones, una pausa necesaria del mundo del liderazgo; también brindan un espacio para la desconexión, el relajamiento y la revitalización (Meagher et al., 2020).

Materiales y métodos

El estudio se enmarcó en un enfoque cualitativo, de tipo básico, ya que buscó a través de entrevistas y observaciones directas profundizar en las experiencias y percepciones para ampliar el conocimiento científico sin tener una aplicación práctica inmediata. La indagación tuvo un diseño no experimental; dado que el estudio no intervino directamente en las experiencias de las participantes, ni asignó aleatoriamente a las sujetas; por lo que los testimonios y relatos se recolectaron en su contexto natural. Además, al tener un alcance exploratorio, se analizó cómo el liderazgo y el empoderamiento se manifiestan y se experimentan entre las mujeres empresarias en el Perú (Hernández & Mendoza, 2018).

Por otra parte, la presente investigación tomó como población de estudio a las 20 mujeres empresarias del sector financiero en Chiclayo, quienes proporcionaron insights y experiencias acerca de la problemática del liderazgo y empoderamiento femenino. De este total, se seleccionó una muestra compuesta por 14 mujeres trabajadora de entidades financieras. Se consideraron las siguientes pautas para la inclusión: empresarias con al menos un año de experiencia en el sector financiero y que hubieran liderado o participado activamente en proyectos o decisiones estratégicas durante el último semestre. En contraposición, se establecieron los siguientes criterios de exclusión: empresarias con menos de un año en el sector y aquellas que no hubieran estado activamente involucradas en decisiones o proyectos recientes. Asimismo, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, se optó por entrevistar a estas mujeres; dado que, según los criterios de inclusión y exclusión, todas las seleccionadas cumplen con los requisitos y estuvieron dispuestas a compartir sus experiencias y perspectivas para el estudio (Hernández & Mendoza, 2018).

En la presente investigación sobre el liderazgo femenino en el sector financiero de Chiclayo, se adoptó la técnica de entrevista. Como instrumento, se diseñó una guía de entrevista estructurada, que consta de 20 ítems con preguntas abiertas, fundamentada en el marco propuesto por Arias & Covinos (2021). Esta guía se organizó en tres dimensiones esenciales: “Factores Habilitantes Individuales” con 7 ítems, orientados a explorar las cualidades personales que facilitan el liderazgo femenino; “Dificultades por Superar” con 7 ítems, que buscan descubrir los desafíos que las mujeres líderes tienen que enfrentar; y “fuentes de Apoyo” con 6 ítems, que indagan sobre las redes y recursos que han sido fundamentales para las mujeres en roles de liderazgo dentro del sector financiero.

Para garantizar la rigurosidad en las entrevistas, se definió un procedimiento estructurado: previamente, se solicitó el consentimiento de las participantes para ser entrevistadas y grabadas. Una vez obtenido, se programaron las entrevistas para octubre de

2022, enviando notificaciones con detalles y enlaces de Zoom a los correos electrónicos de las entrevistadas. Antes de cada sesión, se verificó la funcionalidad de la plataforma y, al iniciar, se estableció un tono formal, reiterando la duración estimada de 30 minutos, presentando a las partes involucradas y reforzando un ambiente de confianza. Durante la entrevista, se siguió la guía estructurada, grabando el proceso con el permiso previamente otorgado. Al finalizar, se agradeció a las participantes y se les brindó espacio para comentarios o inquietudes adicionales sobre la investigación (Arias & Covinos, 2021).

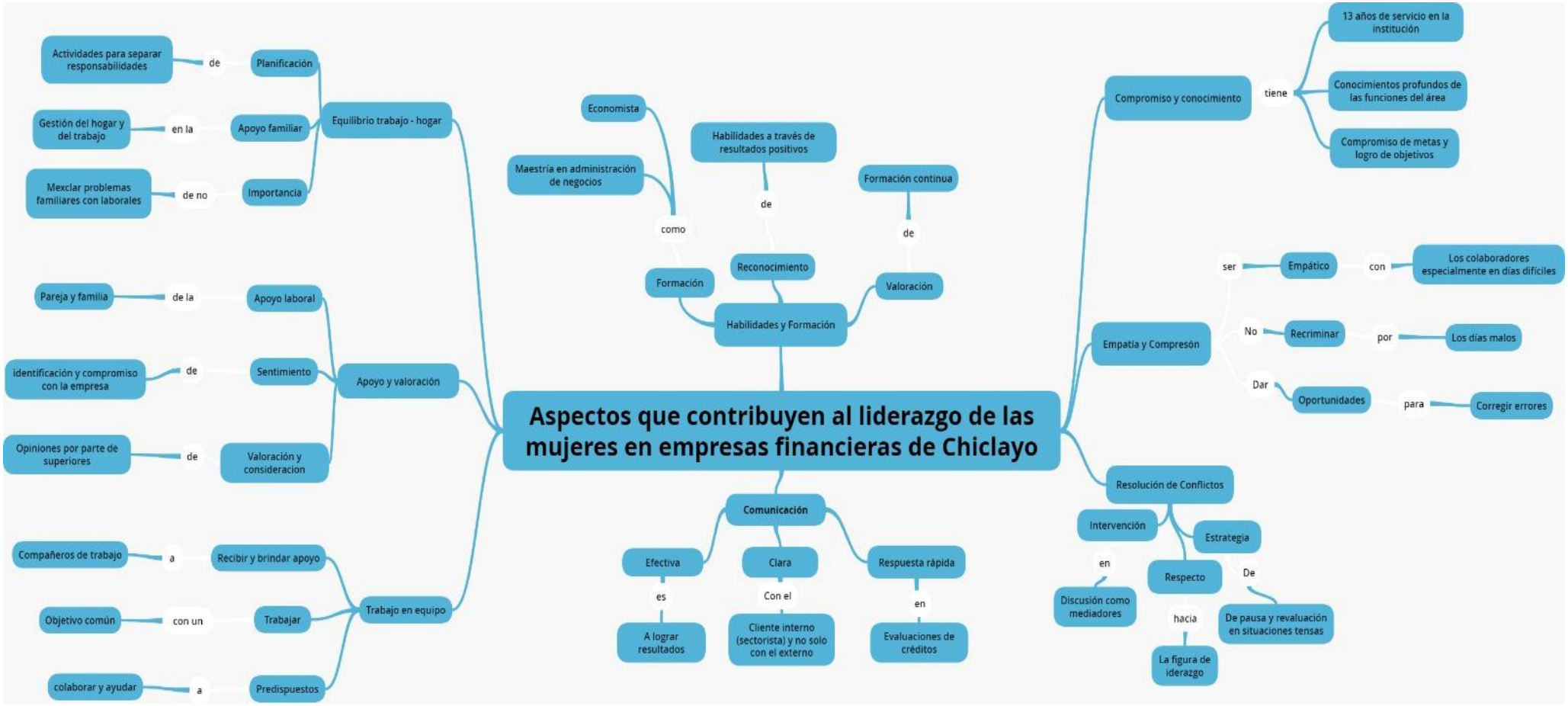
Una vez recogidos dichos datos, se procedió de la forma siguiente a la transcripción de cada una de las entrevistas utilizando Microsoft Word, asegurando que cada testimonio reflejara fielmente las experiencias y percepciones compartidas por las mujeres líderes en empresas financieras de Chiclayo. El investigador revisó y corroboró cada transcripción para garantizar la precisión en la codificación de la información. Posteriormente, los testimonios se organizaron en tablas de Excel, facilitando su análisis y la identificación de patrones relacionados con los aspectos que contribuyen en su liderazgo. Para un análisis más detallado y profundo, se utilizó el software NVivo v12, que permitió explorar las experiencias de estas mujeres a través de palabras clave y temas recurrentes, especialmente enfocados en los desafíos y facilitadores de su liderazgo en el contexto financiero de Chiclayo. Finalmente, los hallazgos se presentaron de manera estructurada, respondiendo a las categorías establecidas inicialmente, y proporcionando así respuestas claras a las preguntas de investigación y, en consecuencia, a los objetivos del estudio.

Resultados y discusión

Objetivo General: Determinar los aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo

Figura 1

Árbol de problemas sobre aspectos que contribuyen a una de liderazgos en mujeres de empresas financieras de la ciudad de Chiclayo



La figura 1 revela diversos aspectos que delinean el liderazgo de las mujeres en empresas financieras en Chiclayo. En cuanto al balance entre trabajo y obligaciones domésticas: La mayoría de las mujeres encuestadas subrayan la importancia de equilibrar el trabajo y el hogar. Sin embargo, no ven este equilibrio como una estrategia en sí, sino como una necesidad diaria. Esta perspectiva puede afectar su bienestar y rendimiento laboral. Por otro lado, algunas mujeres expresan que la capacidad de equilibrar eficientemente ambas responsabilidades es una ventaja competitiva que les permite destacar en sus roles.

> "Siempre me encuentro dividiendo mi tiempo entre el trabajo y la familia. Si logro equilibrar ambos, siento que he tenido un día productivo. Pero, a veces, me gustaría que la empresa reconociera este esfuerzo y proporcionara más apoyo". (Colaborador 6, liderazgo femenino, 2023)

Con respecto a la identificación y compromiso con la empresa: la mayoría de las mujeres sienten un fuerte compromiso e identificación con la empresa. Sin embargo, esta conexión no siempre es reconocida o valorada por sus superiores; además, este sentimiento puede afectar la moral y la motivación. A pesar de ello, algunas mujeres creen que el compromiso personal es una estrategia que han adoptado para lograr el éxito en sus roles.

> "Aunque no siempre siento que mi compromiso es reconocido, sé que mi dedicación ha sido la clave de muchos de mis logros en la empresa." (Colaboradora 9, liderazgo femenino, 2023)

En cuanto a la capacitación y reconocimiento de habilidades: La mayoría de las mujeres entrevistadas valoran la formación continua y sienten que es crucial para su desarrollo profesional. Sin embargo, no todas sienten que sus habilidades y formación son adecuadamente reconocidas o valoradas por la empresa. Esta discrepancia puede afectar su satisfacción laboral y su percepción de crecimiento profesional.

> "Invertí en una maestría para mejorar mis habilidades, pero a veces siento que la empresa no reconoce completamente este esfuerzo y lo que aporto." (Colaboradora 2, liderazgo femenino, 2023)

Referente a la comunicación efectiva: La claridad y la eficacia de la comunicación son indispensables para las mujeres en posiciones de liderazgo. A pesar de reconocer su importancia, algunas mujeres sienten que la empresa podría ofrecer más formación en esta área. Esta percepción sugiere que, aunque la comunicación es una habilidad esencial, no siempre se promueve o se valora adecuadamente dentro de la estructura empresarial.

> “Una buena comunicación es esencial en mi trabajo. Sin embargo, me gustaría que la empresa ofreciera más capacitación en esta área para todos los empleados.” (Colaboradora 7, liderazgo femenino, 2023)

Con respecto a la relación con los colaboradores: Las mujeres en posiciones de liderazgo entienden la importancia de ser empáticas con sus equipos. La empatía se destaca no solo como una cualidad personal sino como una herramienta esencial para la gestión de equipos. Sin embargo, algunas mujeres sienten que, aunque practican la empatía en su rol, este aspecto no siempre es valorado o comprendido en el mundo empresarial.

> “Creo firmemente en la importancia de ser empática con mi equipo, de escuchar sus preocupaciones y de trabajar juntas para superar los desafíos. Sin embargo, a veces siento que esta empatía no es compartida o valorada por la alta dirección.” (Colaboradora 11, liderazgo femenino, 2023)

Referente a la interacción con el cliente interno y externo: La competencia comunicativa es fundamental, especialmente en el sector financiero. Las mujeres entrevistadas recalcan la importancia de ser claras, precisas y rápidas en sus respuestas, especialmente cuando interactúan con clientes o colegas. A pesar de esta habilidad, algunas mujeres expresan que les gustaría que la empresa proporcionara más herramientas o capacitaciones para mejorar aún más su comunicación.

> “La comunicación es esencial en mi trabajo diario. Ya sea con un cliente o con mi equipo, ser clara y efectiva es crucial. Sin embargo, siento que la empresa podría invertir más en herramientas o capacitaciones que nos ayuden a mejorar aún más en este aspecto.” (Colaboradora 8, liderazgo femenino, 2023)

Encajar en un Molde Preestablecido: Las mujeres líderes en Chiclayo a menudo sienten la presión de adaptarse a las demandas específicas de las entidades financieras para las cuales trabajan. Si bien la mayoría de ellas considera que posee las habilidades necesarias para su trabajo actual, algunas expresan la preocupación de que las expectativas cambiantes de la empresa puedan dejarlas atrás.

> “He trabajado duro para desarrollar mis habilidades y siento que encajo bien en mi rol actual. Pero, a veces, me preocupa que la empresa cambie su dirección o enfoque y que mis habilidades ya no sean vistas como valiosas o relevantes.” (Colaboradora 14, liderazgo femenino, 2023)

Equilibrar las expectativas internas: Las mujeres en el ámbito financiero de Chiclayo a menudo caminan por una cuerda floja tratando de equilibrar las expectativas laborales con las responsabilidades familiares. La mayoría de ellas sienten que el apoyo de sus seres queridos,

especialmente la pareja y la familia, es crucial para su éxito profesional. Sin embargo, algunas mujeres expresan la preocupación de que, a pesar de contar con el apoyo familiar, la empresa podría hacer más para acomodar sus necesidades personales y familiares.

> "Mi familia siempre me ha respaldado en mi carrera, pero hay momentos en que siento que la empresa espera que priorice el trabajo por encima de todo, sin considerar mis responsabilidades familiares. Sería útil si hubiera más flexibilidad o entendimiento de ambos lados." (Colaboradorar 12, liderazgo femenino, 2023)

Estos hallazgos resuenan con lo reportado por López (2021), quien destacó la relevancia de las habilidades blandas en el mundo financiero. En específico, habilidades como la comunicación, la empatía y el trabajo en equipo fueron identificadas como esenciales para el avance de las ejecutivas bancarias. En la misma línea, el estudio García (2020), quien exploró cómo las líderes enfrentan las expectativas sociales estereotipadas. Su investigación arrojó luz sobre el desafío constante que tienen estas mujeres de equilibrar sus responsabilidades profesionales con las familiares, un dilema que parece persistente y transversal a diferentes sectores; por su parte, Torres (2019) se destacó las tensiones que enfrentan las líderes, especialmente en lo que respecta al encontrar un balance entre las obligaciones laborales y las responsabilidades familiares; también, se subrayó cómo el apoyo de la pareja puede ser determinante en estos contextos, proporcionando tanto respaldo emocional como apoyo práctico, elementos que pueden potenciar el bienestar y la eficiencia de las mujeres en roles de liderazgo. Desde la óptica teórica, autores como Khan et al. (2020) y Kulkarni & Mishra (2022) sugieren que la adopción de un enfoque de liderazgo participativo y centrado en las personas por parte de muchas mujeres líderes puede representar una verdadera ventaja competitiva. Aunque las expectativas estereotipadas pueden representar desafíos, con el apoyo adecuado tanto de la organización como del núcleo familiar, estas líderes pueden equilibrar y, en muchos casos, superar dichas expectativas. Lo que, es más, la esencia del liderazgo transformacional, que busca empoderar y motivar a los seguidores, se alinea perfectamente con muchos de los principios y valores que estas mujeres líderes han demostrado en sus roles gerenciales. Al promover un ambiente donde los colaboradores se sientan valorados y respaldados, estas líderes no sólo potencian la productividad, sino que también instauran un clima laboral positivo, lo cual es esencial en el competitivo mundo financiero. Por lo tanto, al considerar la teoría del liderazgo transformacional en relación con las prácticas de liderazgo femenino observadas, se puede concluir que este enfoque teórico provee una estructura invaluable para entender cómo las mujeres están cambiando y enriqueciendo la dinámica de liderazgo en el sector financiero de Chiclayo.

OE1: Identificar los factores habilitantes individuales de las mujeres en puestos de liderazgo en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo

Figura 2

Árbol de problemas sobre factores habilitante individuales en mujeres de empresas financieras de la ciudad de Chiclayo

En la figura 2 se observa las distintas opiniones de las entrevistas donde de sus relatos emerge la importancia intrínseca de poseer un conocimiento sólido y profundo de sus funciones específicas. En cuanto a la claridad en Roles y Responsabilidades: una gran proporción de las mujeres entrevistadas expresó la importancia de tener una comprensión precisa de sus atribuciones en el seno de la empresa financiera. Consideran que este conocimiento les permite desempeñarse con confianza y eficacia; sin embargo, algunas expresaron la necesidad de que las empresas proporcionen formación y actualizaciones más regulares sobre cambios en las funciones y responsabilidades.

> "Siento que mi claro entendimiento de mis responsabilidades es esencial para mi eficacia en mi puesto. Sin embargo, sería útil si la empresa proporcionara más formación específica, especialmente cuando se introducen cambios.2 (Colaboradora 5, liderazgo femenino, 2023)

Respecto a las relaciones interpersonales y liderazgo: las habilidades blandas, como la comunicación, la empatía y la resolución de conflictos, fueron identificadas por muchas mujeres como cruciales para su éxito en roles de liderazgo. Estas habilidades les permiten relacionarse efectivamente con colegas y clientes y liderar equipos con empatía y eficacia.

> "Las habilidades técnicas son esenciales, pero las habilidades blandas son las que me permiten liderar con éxito. Ser capaz de comunicarme, comprender y resolver conflictos es fundamental en mi posición." (Colaboradora 7, liderazgo femenino, 2023)

En cuanto a la alianza y lealtad: La mayor parte de las féminas entrevistadas destacó la importancia de sentirse Comprometidos y alineados con la meta y el propósito de la organización financiera. Consideran que este compromiso es esencial para su motivación y desempeño. Algunas, sin embargo, expresaron la necesidad de que la empresa también demuestre un compromiso recíproco con ellas.

> "Estoy totalmente comprometida con la misión de nuestra empresa. Pero a veces desearía que la empresa mostrara un compromiso similar hacia su personal, ofreciendo más oportunidades de crecimiento y desarrollo." (Colaboradora 10, liderazgo femenino, 2023)

Crecimiento Profesional y Actualización: Las féminas con cargos de dirección en Chiclayo son conscientes de la importancia de la formación continua para seguir el ritmo de los cambios en el sector financiero. La mayoría ha buscado activamente oportunidades de capacitación, pero algunas sienten que la empresa podría ofrecer más opciones y recursos en esta área.

> "La industria financiera está en constante evolución. Me esfuerzo por mantenerme actualizada, pero sería beneficioso si la empresa ofreciera más capacitaciones y recursos para ayudarnos a estar a la vanguardia." (Colaboradora 13, liderazgo femenino, 2023)

Estos resultados coinciden de forma específica con los hallazgos de González (2021) resaltó la trascendencia de las competencias interpersonales en el potenciamiento del liderazgo femenino, en particular, la comunicación asertiva como una capacidad fundamental para transmitir pensamientos y sentimientos de manera efectiva y respetuosa. Por otro lado, Pérez (2020) enfatizó la crucialidad de la constante capacitación en el campo del liderazgo femenino. Dada la naturaleza dinámica del mundo actual, pues este resaltó la necesidad de que las mujeres en posiciones de liderazgo se mantengan actualizadas y se adapten a los nuevos paradigmas y desafíos. Sánchez (2022) complementó la comprensión del contexto de liderazgo femenino al resaltar la importancia de la clarificación de roles y expectativas; esta claridad contribuye significativamente al aumento de la autoeficacia y el compromiso de las mujeres en posiciones directivas. El establecimiento claro de metas, roles y expectativas se traduce en mayor confianza y compromiso por parte de las mujeres líderes. Desde el enfoque del liderazgo transformacional, es evidente que las habilidades socioemocionales y la claridad en responsabilidades son esenciales para un liderazgo eficaz. La empatía, como parte de sus habilidades socioemocionales, les permite establecer conexiones profundas y significativas con sus equipos, mientras que su capacidad para comunicar expectativas y responsabilidades de manera clara y coherente asegura que los equipos trabajen de manera alineada y eficiente. Además, estas líderes muestran un compromiso constante con la capacitación y actualización, reflejando la importancia de estar preparadas para un entorno financiero dinámico y en constante cambio (Bakker et al., 2022).

OE2: Identificar las dificultades por superar de las mujeres en puestos de liderazgo en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo.

Figura 3

Árbol de problemas sobre las dificultades por superar en mujeres de empresas financieras de la ciudad de Chiclayo

En la figura 3 se plasmó las diversas opiniones de la entrevistadas. En cuanto a la presión y expectativas: una parte significativa de las mujeres que ocupan cargos de dirección y autoridad en Chiclayo siente la constante presión de cumplir con sus responsabilidades laborales al más alto nivel. Las expectativas a menudo altas, combinadas con la naturaleza dinámica del sector financiero, pueden ser agobiantes. Aunque reconocen la importancia de su papel, algunas de ellas expresan que la sobrecarga de trabajo y las altas expectativas pueden ser agotadoras y afectar su bienestar.

> "Siempre he sentido que mi rol exige un nivel constante de excelencia. Pero hay momentos en que el peso de estas expectativas puede ser abrumador. Sería útil si hubiera un mayor reconocimiento de estas presiones y más apoyo disponible." (Colaboradora 6, liderazgo femenino, 2023)

Con respecto a las dificultades del balance entre la vida personal y laboral: Las mujeres entrevistadas a menudo luchan un balance entre sus obligaciones profesionales y las del hogar. El deseo de prosperar profesionalmente a menudo choca con la necesidad de estar presentes en la vida de sus seres queridos. Si bien muchas se esfuerzan por mantener ambos aspectos de su vida en armonía, expresan la necesidad de un entorno laboral más flexible que las apoye en este desafío.

> "Cada día es una balanza entre ser profesional y madre. Aunque me esfuerzo por ser la mejor en ambos roles, a veces siento que no doy lo suficiente en ninguno. Me encantaría si la empresa ofreciera una estructura más amigable para equilibrar ambas responsabilidades." (colaboradora 9, liderazgo femenino, 2023)

Con respecto a los límites profesionales y personales: Aunque muchas mujeres valoran la importancia de separar sus vidas laborales y personales, la naturaleza exigente de su trabajo en el sector financiero a veces hace que estas líneas se desdibujen. Las constantes demandas, junto con las emergencias que requieren atención inmediata, a veces llevan a que las cuestiones laborales se filtren en su vida personal. Algunas mujeres desean que la empresa reconozca y respete estos límites.

> "A veces es difícil desconectar, incluso cuando estoy en casa con mi familia. Me gustaría que hubiera una mayor separación entre el trabajo y el tiempo personal, y que ambas partes fueran respetadas por igual." (Colaboradora 11, liderazgo femenino, 2023)

Con respecto a los pilares fundamentales para su desarrollo profesional: La mayoría de las mujeres reconoce que el apoyo de la familia es esencial para su éxito profesional. Este apoyo no solo viene en forma de comprensión y adaptabilidad, sino también en momentos de aliento

cuando los tiempos son difíciles. La familia se convierte en una red de seguridad, ofreciendo consuelo en los momentos difíciles y celebrando los logros juntas.

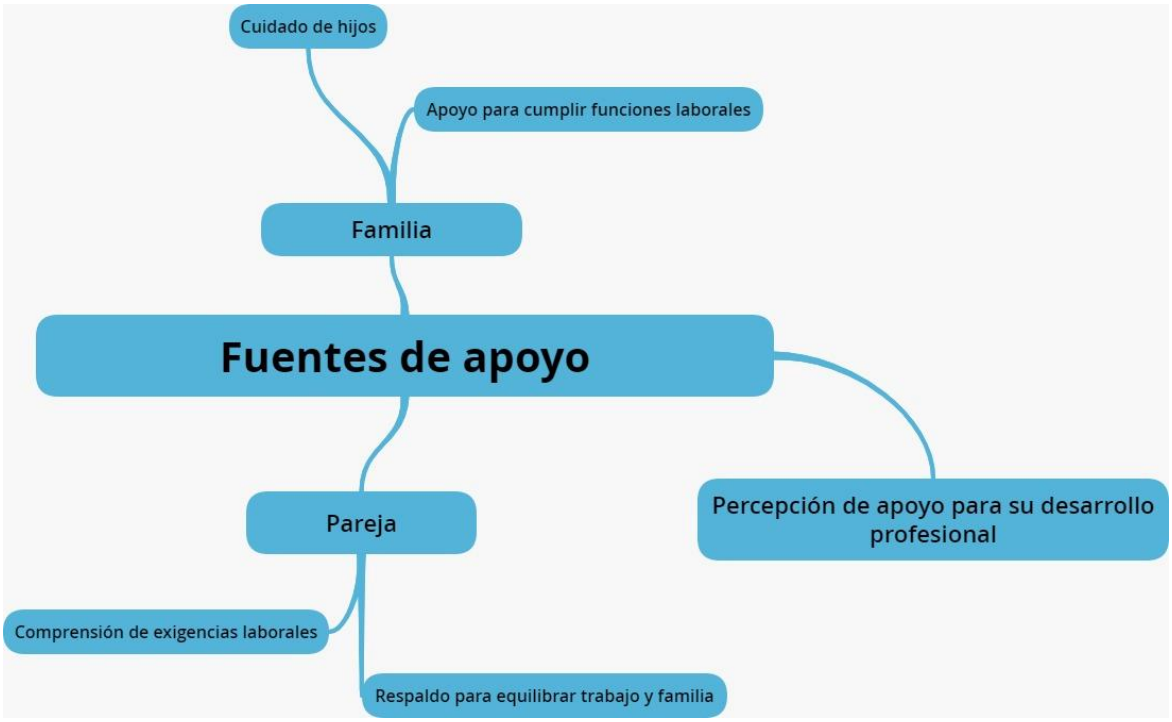
> “No puedo enfatizar lo importante que es mi familia para mí. Ellos son mi red de apoyo, siempre allí cuando las cosas se ponen difíciles y cuando necesito un recordatorio de por qué hago lo que hago.” (Colaboradora 14, liderazgo femenino, 2023)

Los resultados se comparan con Flores (2019) identificó que uno de los principales desafíos para las mujeres en puestos directivos en el sector financiero es el equilibrio entre responsabilidades laborales y familiares. Este desafío no es solo una cuestión de tiempo y energía, sino que también está influenciado por las demandas del sector y las expectativas sociales y culturales sobre las mujeres. En la misma línea, Ruiz (2021) profundizó en cómo las mujeres líderes a menudo se ven atrapadas entre las demandas de su trabajo y las expectativas de mantener y nutrir relaciones familiares y personales. Además, resaltó que en momentos de presión, las redes de apoyo, especialmente familiares, emergen como un recurso vital, proporcionando tanto consuelo en momentos difíciles como un espacio para celebrar logros. Flores (2019) identificó que el desafío de equilibrar trabajo y familia es una preocupación predominante para las mujeres en puestos directivos. Por otro lado, en cuanto a la perspectiva teórica el modelo de congruencia de roles, presentada por Kulkarni & Mishra (2022), arroja luz sobre los desafíos que las mujeres líderes experimentan al tratar de equilibrar las expectativas tradicionales asociadas al género femenino con aquellas propias de roles directivos en contextos corporativos, las cuales generalmente son tensiones al intentar satisfacer demandas concurrentes, tanto del ámbito profesional como personal. Sin embargo, un elemento clave para la resiliencia y el éxito en este equilibrio radica en el apoyo social, ya sea de colegas, familiares o comunidades. Este apoyo no solo proporciona una red de seguridad emocional, sino que también ofrece recursos y soluciones prácticas para gestionar y conciliar estas demandas a menudo contradictorias.

OE3: Identificar las fuentes de apoyo de las mujeres en puestos de liderazgo en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo.

Figura 4

Árbol de problemas sobre la fuente de apoyo en mujeres de empresas financieras de la ciudad de Chiclayo



De la figura 4 se desprende de los testimonios que la familia y la pareja desempeñan roles cruciales como pilares de sostén. En cuanto al cuidado de hijos y funciones laborales: es innegable que, para muchas mujeres en posiciones de liderazgo, familia juega un rol esencial como pilar de soporte. La mayoría de las entrevistadas manifestaron que el cuidado de los hijos, en particular, es una responsabilidad compartida y es crucial para poder desempeñar sus responsabilidades profesionales. La familia se convierte en un sistema de apoyo, asumiendo roles adicionales para garantizar que estas mujeres puedan continuar sobresaliendo en sus carreras.

> "Mi familia ha sido mi roca. Saber que mis hijos están bien cuidados y apoyados me da la tranquilidad que necesito para enfocarme en mi trabajo." (Colaboradora 5, liderazgo femenino, 2023)

Con respecto a la comprensión y equilibrio: La pareja de muchas de estas mujeres desempeña un papel esencial en su éxito profesional. Las entrevistadas mencionaron con frecuencia la importancia de tener una pareja que comprenda las exigencias laborales y ofrezca respaldo para armonizar las responsabilidades laborales con la vida hogareña. Una pareja

comprensiva puede hacer la diferencia en cómo estas mujeres enfrentan y superan los desafíos profesionales.

> “Tener a alguien a mi lado que entienda mis compromisos laborales y me apoye en casa ha sido invaluable. No podría hacerlo sin el apoyo de mi pareja.” (colaboradora 12, liderazgo femenino, 2023)

Referente al crecimiento y valor familiar: Aunque la familia y la pareja son fuentes esenciales de apoyo personal, muchas mujeres también valoran el apoyo que reciben en el ámbito profesional. Las entrevistadas expresaron la importancia de sentirse respaldadas en su desarrollo profesional, ya sea a través de oportunidades de capacitación, mentoría o simplemente el reconocimiento de sus esfuerzos.

> “En la empresa, siento que se valora y reconoce mi trabajo. Esta percepción de apoyo es fundamental para mi crecimiento profesional y me motiva a seguir adelante.” (Colaboradora 8, liderazgo femenino, 2023)

Los resultados al ser comparados coinciden con los hallazgos presentados Torres (2022) resaltó la relevancia de la pareja como un apoyo indispensable para las mujeres cuando ocupan puestos de liderazgo en el ámbito financiero. Las entrevistadas corroboraron esta perspectiva, señalando que una pareja comprensiva y solidaria es fundamental para enfrentar las demandas laborales y familiares con éxito. Por su parte, Suárez (2021) subrayó la importancia de una red familiar sólida como pilar de sustento para las mujeres en roles de liderazgo en empresas financieras. Este respaldo familiar, tal como lo expresan las entrevistadas, es esencial para su bienestar y desempeño, brindando tranquilidad y seguridad al cuidar a los hijos y al enfrentar desafíos laborales. Ponce (2020) subrayó la importancia de la pareja y la familia como principales pilares de apoyo para las mujeres en puestos gerenciales. Su investigación sugiere que, más allá de solo la satisfacción laboral, el respaldo familiar y de la pareja brinda la estabilidad y confianza necesarias para enfrentar los retos diarios en el ámbito profesional. Por otra parte, la teoría de apoyo social, presentada por Hernández (2022) establece que las redes de apoyo, en particular las familiares, cumplen una labor esencial en la vida de las personas, proporcionando una base para enfrentar y superar desafíos, y ofrecen consuelo emocional en momentos de tensión y duda, y proveen soluciones prácticas, como el cuidado de los hijos o el apoyo en tareas del hogar, permitiendo a estas líderes centrarse en sus roles profesionales. Además, el sentido de pertenencia y aceptación que estas redes ofrecen actúa como un amortiguador contra los desafíos inherentes a posiciones de liderazgo, reduciendo los niveles de estrés y evitando el agotamiento.

Conclusiones

Se determinó que las habilidades blandas más esenciales para las féminas ocupando cargos directivos en empresas financieras son el desarrollo personal, la inteligencia emocional, y la gestión del estrés y del tiempo. Estas competencias son fundamentales y se ven complementadas por la empatía, la colaboración grupal y el intercambio de información efectivo.

Se descubrió que las mujeres líderes enfrentan desafíos principalmente en áreas como el equilibrio entre la vida profesional y la privada, las presiones derivadas de roles tradicionales de género y las altas expectativas laborales. Sin embargo, la presencia de redes de apoyo, especialmente familiares, juega un papel crucial en ayudar a estas mujeres a equilibrar y gestionar estas presiones.

Las mujeres enfrentan desafíos significativos, como la presión y expectativas laborales elevadas, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la delimitación de roles laborales y personales. Aunque estas dificultades se intensifican debido a las demandas del sector financiero y las expectativas culturales, el apoyo familiar emerge como un factor mitigador esencial.

Se identificó que las principales fuentes de apoyo para estas mujeres son la familia y, en particular, la pareja. Estos apoyos no solo desempeñan un papel fundamental en el entorno familiar y la atención a los niños, sino que también son cruciales como respaldo emocional ante las exigencias laborales. Además, se evidenció la importancia del apoyo en el ámbito laboral, manifestándose en oportunidades de capacitación y reconocimiento.

Recomendaciones

Se deben fomentar iniciativas de formación y crecimiento que se enfoquen en mejorar las competencias interpersonales de sus dirigentes, especialmente de las mujeres. Estos programas deben priorizar competencias como el desarrollo personal, la inteligencia emocional, la gestión del estrés y del tiempo, así como también la empatía, la colaboración colectiva y la interacción comunicativa eficaz.

Es relevante que la empresa reconozca y aborde proactivamente los desafíos que enfrentan las mujeres líderes. Esto implica implementar políticas de equilibrio entre la vida laboral y privada, así como programas de mentoría y capacitaciones tales como " Formación y desarrollo de capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres" que ayuden a las mujeres a manejar las presiones laborales y a desafiar las expectativas tradicionales de género. Además, es esencial promover una cultura organizacional inclusiva que reconozca y valore las contribuciones de las féminas en roles de dirección.

Promover activamente una cultura organizacional de apoyo a la equidad de género, implementando políticas como horarios flexibles, trabajo remoto, y beneficios que faciliten el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar para las mujeres. Esto, junto con esfuerzos para eliminar sesgos en procesos de contratación y promoción, capacitación en liderazgo y habilidades de negociación, y el establecimiento de redes de mentores mujeres, puede mitigar los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el sector financiero.

Se deben implementar políticas integrales de apoyo a la familia, incluyendo licencias parentales extendidas, horarios flexibles y beneficios para el cuidado, que reconozcan y faciliten el rol de respaldo emocional y logístico que juegan las parejas y familias de las trabajadoras. El contar con este respaldo familiar es crucial para que las mujeres puedan equilibrar las exigentes demandas laborales y responsabilidades del hogar.

Referencias

Alqahtani, T. (2020). The Status of women in leadership. Archives of business research, 8(3), 294–299. https://doi.org/10.14738/abr.83.8004

Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: During the COVID-19 pandemic. Emerging science journal, 5(1), 1–15. https://doi.org/10.28991/esj-2021-01252

Bagwell, J. (2020). Leading through a pandemic: Adaptive leadership and purposeful action. Journal of School Administration Research and Development, 5(S1), 30–34. https://doi.org/10.32674/jsard.v5is1.2781

Bakker, A. B., Hetland, J., Kjellevold Olsen, O., & Espevik, R. (2022). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? European Management Journal. https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004

Balasubramanian, S., & Fernandes, C. (2022). Confirmation of a crisis leadership model and its effectiveness: Lessons from the COVID-19 pandemic. Cogent Business & Management, 9(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2021.2022824

Benmira, S., & Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. BMJ Leader, leader-2020-000296. https://doi.org/10.1136/leader-2020-000296

Castro, M., Porto, A., Mosteiro, M. y Gerpe, E. (2019). Género y liderazgo en cargos de gestión y dirección. Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación. ISSN: 1138-1663; el ISSN: 23867418 2019, Vol.6, No. 1,84-94. https://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2019.6.1.5355/g5355_pdf

Cimirotić, R., Duller, V., Feldbauer-Durstmüller, B., Gärtner, B., & Hiebl, M. R. W. (2017). Enabling factors that contribute to women reaching leadership positions in business organizations: The case of management accountants. Management Research Review, 40(2), 165–194. https://doi.org/10.1108/mrr-10-2014-0233

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). Panorama social de América Latina. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47718/S2100655_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De Paola, M., Gioia, F., & Scoppa, V. (2022). Female leadership: Effectiveness and perception. Journal of Economic Behavior & Organization, 201, 134–162. https://doi.org/10.1016/j.jebo.2022.07.016

Durán, R., Montoliu, Á., & Vega, A. (2022). LIDERAZGO FEMENINO: EXPERIENCIA DE DIRECTORAS DE ESCUELAS PRIMARIAS DE PANAMÁ. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(2), 78–88. https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/download/505/518

Ezcurra, P; Cangalaya, L; Herrera, Z y Cabrejos, R (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. Concytec Vol. 28 (5), pg. 234-245. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPC_fecb91bbcce82f2dfb825f4f3daf19f9

Galsanjigmed, E., & Sekiguchi, T. (2023). Challenges women experience in leadership careers: An integrative review. Merits, 3(2), 366–389. https://doi.org/10.3390/merits3020021

Hallo, L., Nguyen, T., Gorod, A., & Tran, P. (2020). Effectiveness of leadership decision-making in complex systems. Systems, 8(1), 5. https://doi.org/10.3390/systems8010005

Harrison, M., Tran, D., Pena, A., Iyengar, S., Ahmed Abubakar, A., Hoernke, K., John-Akinola, Y., Kiplagat, S., Marconi, A., Vaghaiwalla, T., Kalbarczyk, A., & Weinberg, J. (2022). Strategies to improve women's leadership preparation for early career global health professionals: Suggestions from two working groups. Annals of Global Health, 88(1). https://doi.org/10.5334/aogh.3705

Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta (Primera ed.). (M. d. Industria, Ed.) México: Mc Graw Hill educación. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hernández, S. (2022). Liderazgo y Empoderamiento de la Mujer para el Desarrollo Económico y Social En el departamento de Jalapa. Revista Naturaleza, Sociedad Y Ambiente, 9(1).https://doi.org/10.37533/cunsurori.v9i1.74

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). Perú: Brechas de género 2019. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1716/Libro.pdf

Jayasinghe, N. (2020). Employee's perception of female leadership effectiveness in the service sector in japan: Case study in sayco group. International Journal of Education and Research, 8(9), 101–114. https://www.ijern.com/journal/2020/September-2020/09.pdf

Jing, Z., Hou, Q., Zhang, Y., & Zhao, Y. (2022). The relationship between female leadership traits and employee innovation performance—the mediating role of knowledge sharing. Sustainability, 14(11), 6739. https://doi.org/10.3390/su14116739

Kalbarczyk, A., DrPH, Harrison, M., Chung, E., Glass, N., Genberg, B., Decker, M. R., & Manabe, Y. C. (2022). Supporting women's leadership development in global health through virtual events and near-peer networking. Annals of Global Health, 88(1). https://doi.org/10.5334/aogh.3397

Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. Future Business Journal, 6(1). https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8

Kulkarni, A., & Mishra, M. (2022). Aspects of women's leadership in the organisation: Systematic literature review. South Asian Journal of Human Resources Management, 9(1), 9–32. https://doi.org/10.1177/23220937211056139

Lai, F.-Y., Tang, H.-C., Lu, S.-C., Lee, Y.-C., & Lin, C.-C. (2020). Transformational leadership and job performance: The mediating role of work engagement. SAGE Open, 10(1), 215824401989908. https://doi.org/10.1177/2158244019899085

Lee, M., & Ding, A. (2020). Comparing empowering, transformational, and transactional leadership on supervisory coaching and job performance: A multilevel perspective. PsyCh Journal, 9(5), 668–681. https://doi.org/10.1002/pchj.345

Maheshwari, G., Gonzalez-Tamayo, L. A., & Olarewaju, A. D. (2023). An exploratory study on barriers and enablers for women leaders in higher education institutions in Mexico. Educational Management Administration & Leadership, 174114322311532. https://doi.org/10.1177/17411432231153295

Mbukanma, I., & Strydom, K. (2022). Challenges to and enablers of women's advancement in academic careers at a selected South African university. International Journal of Learning Teaching and Educational Research, 21(12), 44–64. https://doi.org/10.26803/ijlter.21.12.3

Meagher, K., Singh, N. S., & Patel, P. (2020). The role of gender inclusive leadership during the COVID-19 pandemic to support vulnerable populations in conflict settings. BMJ Global Health, 5(9), e003760. https://doi.org/10.1136/bmjgh-2020-003760

Méndez, P., Arteaga, P. y Jaime, G. (2023). Liderazgo y Participación de la mujer en la toma de decisiones en las empresas. Revista Gestión y Desarrollo Libre, 8(16),1-10. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10489/9998

Pando, T., Cangalaya- Sevillano, L., Herrera, Z., & Cabrejos, R. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres empresarias en el Perú. Revista de Ciencias Sociales, 28(5), 1-11. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845019

Pierli, G., Murmura, F., & Palazzi, F. (2022). Women and leadership: How do women leaders contribute to companies' sustainable choices? Frontiers in Sustainability, 3. https://doi.org/10.3389/frsus.2022.930116

Putri, S. A., Mirzania, A., & Hartanto M.Pd, D. D. (2020). The importance of a transformational leadership model in managing organizational culture. Journal of Leadership in Organizations, 2(1). https://doi.org/10.22146/jlo.49529

Ramos, M. (2005). Mujeres y liderazgo, una nueva forma de dirigir. Universidad de Valencia.

Rodríguez, L., Macías-Varela, B., & Simancas-González, E. (2022). Liderazgo femenino y redes sociales: ¿Son las profesoras universitarias referencias digitales para sus alumnas? TECHNO REVIEW. International Technology, Science and Society Review /Revista Internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad, 11(2). https://doi.org/10.37467/revtechno.v11.3411

Rogish, A., Shemluck, N., & D'Souza, D. (2021, noviembre 4). Leadership, representation, and gender equity in financial services. Deloitte Insights; Deloitte. https://www2.deloitte.com/xe/en/insights/industry/financial-services/women-in-the-finance-industry.html

Ruiz, M. y Villanueva, I. (2023). El liderazgo femenino y su influencia en la competitividad empresarial de las Mipymes de la Asociación de Mujeres Empresarias del Perú al año 2021. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://38.43.142.130/bitstream/handle/20.500.12672/19496/Ruiz_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sabarwal, S., Lamb, J., Bhan, S., Bruce, K., Plotkin, G., Robinson, C., Obudho, N., & Batson, A. (2023). Comparing barriers and enablers of women's health leadership in India with East Africa and North America. The Lancet Regional Health. Southeast Asia, 15(100239), 100239. https://doi.org/10.1016/j.lansea.2023.100239

Smith, J., Ortiz, C., Buhbe, M., & van Vugt, M. (2020). Obstacles and opportunities for female leadership in mammalian societies: A comparative perspective. The Leadership Quarterly, 31(2), 101267. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.09.005

Sonmez, F., & Adiguzel, Z. (2020). Analysis of leader effectiveness in organization and knowledge sharing behavior on employees and organization. SAGE Open, 10(1), 215824402091463. https://doi.org/10.1177/2158244020914634

Tejada, K., (2021). Liderazgo de la mujer y gestión pública en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68851/Tejada_TKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Umair, M. (2020). The impact of leadership, teamwork and employee engagement on employee performance. Saudi journal of business and management studies, 05(03), 233–244. https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i03.008

Van Knippenberg, D. (2020). Meaning-based leadership. Organizational Psychology Review, 10(1), 6–28. https://doi.org/10.1177/2041386619897618

Veli, A., van Engen, M., Knappert, L., & Schalk, R. (2022). About and beyond leading uniqueness and belongingness: A systematic review of inclusive leadership research. Human Resource Management Review, 32(4), 100894. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100894

Anexos

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables/Categorías	Definición Conceptual	Categorías	Categorías
Liderazgo Femenino	"El liderazgo es la capacidad de influiren un grupo para que se logren las metas"; esto permitirá que el rol de la persona responsable o líder del equipo rinda cuentas y se	Factores habilitantes individuales	Capacidades y Actitudes
		Dificultades por superar	Que dificultades y problemas afronto para llegar a una posición de liderazgo.

	comprometa a guiaral equipo hacia el logro de las metas, en términos de crecimiento organizacional. Gómez (2002); citado en Serrano yPortalanza, 2014, p.188,	Fuentes de Apoyo	Social, empresarial y familiar

Anexo 2. Matriz de consistencia

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES/CATEGORIAS
¿Cuáles son los aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo?	Determinar los aspectos que contribuyen a una posición de liderazgo de las mujeres en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo.	La presente investigación no cuenta con hipótesis	Aspectos que contribuyen al liderazgo femenino. Liderazgo femenino en las empresas

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los factores habilitantes individuales de las mujeres en posiciones de liderazgo en empresas de la ciudad de Chiclayo.
- Identificar las dificultades por superar de las mujeres en posiciones de liderazgo en empresas de la ciudad de Chiclayo
- Identificar las fuentes de apoyo de las mujeres en puestos de liderazgo de empresas de la ciudad de Chiclayo.

ITEMS

La entrevista consistirá en tres bloques:

- Primero se identificará los factores habilitantes individuales.
- Luego se identificará las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para lograr posiciones de liderazgo.
- Por último, se identificará las fuentes de apoyo con las que contaron las mujeres para lograr una posición de liderazgo.

POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	PROCEDIMIENTO	PROCESAMIENTO

• Estudios de caso sobre aspectos que influyen en el liderazgo de las mujeres que trabajan en empresas financieras de la ciudad de Chiclayo. • Se seleccionaron por medio de los siguientes criterios: • La población estará conformada por mujeres ejecutivas de empresas de la ciudad de Chiclayo. • La muestra estará conformada por 12 mujeres ejecutivas de empresas financieras de la ciudad de Chiclayo. • El tipo de muestreo es por conveniencia.	Se llevarán a cabo a través de entrevistas semi estructuradas	Para llevar a cabo las entrevistas se hará lo siguiente: • Se obtendrá el permiso por parte de las entrevistadas. • Las entrevistas se realizarán en el 2022 en el mes de mayo a través de videoconferencia a través de zoom, las cuales serán grabadas. • Se enviará a las participantes la invitación virtual mediante su correo electrónico. • Se les explicara el tiempo de duración, el cual será de 1 hora, y se iniciara con la presentación de la entrevistadora y de cada una de las participantes.	El procesamiento de la información recolectada se llevará a cabo con la herramienta Zoom.

Anexo 3. Instrumento

INFORMACION GENERAL	
	¿Cuál es su edad?
	¿Cuál es su nivel de formación profesional?
	¿Ha trabajado en alguna empresa?
	¿Cuál y cuánto tiempo ha laborado?
	¿Qué cargo ha ocupado?
FACTORES HABILITANTES INDIVIDUALES:	
1	¿En su centro de trabajo, usted se preocupa por promover una buena comunicación?
2	¿Aplica una comunicación clara y efectiva en la atención al usuario?
3	¿Está en la capacidad de resolver conflictos entre compañeros de trabajo?
4	¿Está dispuesta a comprender y mostrar empatía por sus compañeros de trabajo?
5	¿Está comprometida en apoyar a la empresa financiera para el logro del éxito?
6	¿Conoce las funciones de su área donde labora?
7	¿Sus habilidades corresponden a las demandas de la entidad financiera?
DIFICULTADES POR SUPERAR:	
8	¿Ha tenido que planificar sus actividades del trabajo de modo que no se crucen con los de su hogar?
9	¿Ha tenido dificultades para manejar sus horarios en el trabajo?
10	¿Alguna vez ha dejado de lado sus funciones por resolver problemas familiares?
11	¿Considera que no se deben mezclar las responsabilidades laborales con los asuntos familiares?
12	¿Dispone de tiempo para usted, aun estando en refrigerio, por tener trabajo recargado?
13	¿Siente que no da más laboralmente, porque tiene otras responsabilidades?
14	¿Siente que no tiene facilidad para manejar su trabajo y su hogar?
FUENTES DE APOYO	
15	¿Laboralmente hablando, se siente apoyada por su pareja?
16	¿Laboralmente hablando, se siente apoyada por su familia?
17	¿Considera que los estudios con que cuenta, son suficientes para desempeñarse eficazmente en su área de trabajo?
18	¿Se siente comprometida e identificada con la empresa financiera?
19	¿Siente que sus opiniones son valoradas por su jefe?
20	¿Recibe apoyo de sus compañeros de trabajo?