



CARTA AL DIRECTOR

El liderazgo y posicionamiento de las mujeres en el siglo XXI



The leadership and position of women in the 21st century

Sr. Director:

En el artículo original de su revista titulado «La mujer en la medicina del siglo XXI», de Flores-Domínguez et al.¹, nos hace reflexionar sobre el incremento de las mujeres que estudian medicina del 6 al casi 50% en los últimos 20 años, pero siguen siendo pocas las que llegan a ocupar puestos de alta responsabilidad y toma de decisiones.

Un adecuado cambio de políticas de gobierno podría ayudar al posicionamiento de las mujeres respecto al liderazgo. En la medicina, las mujeres han demostrado tener mejores habilidades de comunicación con pacientes y pares, lo cual es particularmente útil en cuestiones de posicionamiento².

Moncayo Orjuela y Villalba Gómez mencionan en su artículo que las mujeres son líderes más transformacionales por su experiencia en actividades de cuidado y de educación, en sensibilidad y responsabilidad social. No obstante, se debe señalar que tanto hombres como mujeres ejercen el liderazgo de acuerdo con las condiciones de acción³.

Asimismo, los hombres siguen ostentando la mayoría de los puestos directivos, altos ejecutivos y altos niveles profesionales, mientras que las mujeres todavía se encuentran concentradas en los niveles más inferiores de la dirección⁴.

Aún en pleno siglo XXI, las mujeres nos vemos obligadas a elegir entre la vida familiar y la profesional, sumado a una desigual distribución de las tareas y responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres. Además, los arquetipos masculinos ¿agresividad y competitividad? siguen siendo las cualidades más demandadas para el liderazgo⁵.

Otra investigación menciona que la concepción acerca del género se basa en la idea de que la realidad, tanto de hombres como de mujeres, es asumida de forma diferente dando lugar a categorías que demarcan diferencias dentro de una sociedad. Esas categorías, a su vez, se componen de percepciones individuales respecto al rol de hombres y mujeres⁵.

En conclusión, nosotras decidimos acceder a determinados puestos, elegimos aceptar o rechazar cargos que presuponen que la persona sea alguien de carácter directo, externo, seguro, agresivo y, por supuesto, que no quede embarazada. Nos queda mucho por recorrer; sin embargo, somos conscientes de que estamos creando un espacio dentro de una sociedad con mayor aceptación al cambio.

Conflicto de intereses

Las autoras declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Bibliografía

1. Flores-Domínguez C, Meraz Avila D, Bernardete Harari DN. La mujer en la medicina del siglo XXI. *Educ Med*. 2019;20:325–8 [consultado 15 Dic 2019]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-avance-resumen-la-mujer-medicina-del-siglo-S1575181318301232>.
2. De Anca C, Aragón S. Spanish women's career inhibitors: 2007–2017. *Acad-Rev Latinoam Adm*. 2018;31:73–90 [consultado 24 Feb 2020]. <https://doi.org/10.1108/ARLA-04-2017-0118>.
3. Moncayo Orjuela BC, Villalba Gómez CE. Obstáculos de la mujer en el acceso a cargos de dirección y liderazgo: incidencia de los planteles educativos. *Panorama*. 2014;8: 59–79 [consultado 25 Feb 2020]. Disponible en: <https://journal.poligran.edu.co/index.php/panorama/article/view/550>.
4. Terjesen S, Sealy R, Singh V. Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *REVcorp.Gov*. 2009;17:320–37 [consultado 20 Feb 2020]. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x>.
5. Contreras F, Pedraza Ortiz JE, Mejía Restrepo X. La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas*. 2012;8:183–94 [consultado 28 Feb 2020]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/2830>.

Giovanna Gisell Mendiola Castillo*,
Magnolia Jesús Dusek Paz y Maria Isabel Flores Bazán

Universidad Privada del Norte, Lima, Perú

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: gmendiolaazcastillo@gmail.com
(G.G. Mendiola Castillo).