



Análisis del Liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander

Maria Paula Sanguino Vergel

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Ocaña (Norte de Santander)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2026

Análisis del Liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander

Maria Paula Sanguino Vergel

ID 863533

Monografía presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesora

Estefania Angarita Vega

Administradora de empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Ocaña (Norte de Santander)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2026

Dedicatoria

Dedico este logro, en primer lugar, a Dios, por ser mi guía, brindarme fortaleza, sabiduría y salud durante todo este proceso. Su amor y compañía me permitieron superar cada desafío y alcanzar esta meta.

A mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y el apoyo constante que me brindaron. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, la perseverancia y la responsabilidad. Este logro también les pertenece, porque sin ustedes no habría sido posible.

A mi familia, por creer en mí, acompañarme en los momentos difíciles y celebrar cada uno de mis avances. Su confianza, paciencia y palabras de ánimo fueron un impulso para seguir adelante cuando el camino parecía difícil.

Finalmente, me la dedico a mí misma, por mi esfuerzo, disciplina y constancia. Por no rendirme ante las dificultades, por confiar en mis capacidades y por demostrarme que, con dedicación, fe y compromiso, los sueños pueden convertirse en realidad. Este trabajo representa el resultado de un camino lleno de aprendizaje, crecimiento y esperanza.

Agradecimientos

En primer lugar, agradezco a Dios por acompañarme durante este proceso, por darme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta importante etapa de mi vida.

Expreso mi sincero agradecimiento a la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO y al programa de Administración de Empresas, por brindarme la formación académica y las herramientas necesarias para mi crecimiento profesional.

De manera especial, agradezco a los docentes que hicieron parte de este proceso por compartir sus conocimientos, orientación y valiosos aportes al desarrollo de esta investigación.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, me acompañaron y apoyaron durante este camino. Cada palabra de aliento, consejo y muestra de confianza fue fundamental para alcanzar esta meta, que hoy representa el resultado del esfuerzo, la dedicación y el compromiso con mis sueños.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de Figuras.....	8
Resumen.....	9
Abstract.....	10
Introducción	11
Justificación	14
CAPÍTULO I. Generalidades	16
1 Generalidades.....	16
1.1 Situación problema	16
1.1.1 Formulación.....	18
1.1.2 Variables	18
1.2 Objetivos.....	20
1.2.1 Objetivo general.....	20
1.2.2 Objetivos específicos	20
1.3 Justificación e impacto.....	21
1.4 Marco Referencial.....	24
1.4.1 Antecedentes.....	24
1.4.2 Marco teórico	27
1.5 Diseño metodológico	31
1.5.2 Población	33
1.5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	35
CAPÍTULO II	37
2. Percepciones de colaboradores sobre el liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander, mediante la aplicación de encuestas estructuradas.....	37
2.1 presentación de los resultados.....	37
2.1.1 Caracterización de los encuestados.....	37
2.2 Caracterización sociodemográfica de los encuestados	40
2.2.1 Aceptación, oportunidades y discriminación	42
CAPÍTULO III	44

3. Estilos de liderazgo ejercidos por las mujeres en cargos directivos dentro de los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander.....	44
CAPÍTULO IV.....	49
4. Estrategias que pueden fortalecer la inclusión y el liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander	49
CAPÍTULO VI. Discusión.....	54
CAPÍTULO VII. Conclusiones.....	58
CAPÍTULO VIII. Recomendaciones	60
Referencias.....	61

Lista de tablas

Tabla 1 <i>Variables</i>	19
Tabla 2 <i>Población objeto de estudio</i>	33
Tabla 3 <i>Restaurantes de la ciudad de Ocaña</i>	34

Lista de Figuras

Figura 1	<i>Genero</i>	38
Figura 2	<i>Edad.....</i>	39
Figura 3	<i>Capacidades necesarias para dirigir un restaurante</i>	40
Figura 4	<i>Capacidad para ejercer un buen liderazgo</i>	41
Figura 5	<i>El liderazgo depende de:</i>	41
Figura 6	<i>Percepción de la igualdad de oportunidades de liderazgo entre mujeres y hombres ...</i>	43
Figura 7	<i>Discriminación hacia mujeres en cargos de liderazgo.....</i>	43
Figura 8	<i>Nivel de satisfacción con el liderazgo ejercido por la mujer.....</i>	44
Figura 9	<i>Caracterización del estilo de liderazgo femenino</i>	45
Figura 10	<i>Aspectos fortalecidos por el liderazgo femenino.</i>	46
Figura 11	<i>Aspectos fortalecidos por el liderazgo femenino.</i>	47
Figura 12	<i>Acciones para fortalecer el liderazgo femenino.</i>	50
Figura 13	<i>Importancia de promover el liderazgo femenino.....</i>	51

Resumen

Esta investigación tiene como propósito explorar el liderazgo femenino en el ámbito gastronómico de Ocaña, Norte de Santander. Se busca entender las percepciones de los colaboradores, los impactos organizacionales que genera y las estrategias que pueden fortalecer e incluir a las mujeres en este sector. La base teórica se apoya en conceptos de liderazgo femenino, rendimiento organizacional y equidad de género. Desde el punto de vista metodológico, Se utilizará una investigación de tipo descriptivo y correlacional, ya que el objetivo es caracterizar las percepciones de los empleados en torno al liderazgo femenino además de encuestas dirigidas a empleados de restaurantes dirigidos por mujeres. El objetivo es identificar cómo se acepta el liderazgo femenino, su conexión con variables como la motivación y el rendimiento organizacional, y desarrollar estrategias que fomenten la inclusión, la competitividad y la equidad en el sector gastronómico.

Palabras clave: liderazgo femenino, desempeño, equidad de género, restaurante, percepción, estrategias

Abstract

This research aims to explore female leadership within the gastronomic sector of Ocaña, Norte de Santander. It seeks to understand employee perceptions, the resulting organizational impacts, and strategies to strengthen and foster the inclusion of women in this sector. The theoretical framework is grounded in concepts of female leadership, organizational performance, and gender equity. Methodologically, the study employs a descriptive and correlational approach, aiming to characterize employee perceptions of female leadership through surveys conducted with staff at restaurants led by women. The objective is to identify the level of acceptance regarding female leadership and its connection to variables such as motivation and organizational performance, as well as to develop strategies that promote inclusion, competitiveness, and equity within the gastronomic sector.

Keywords: female leadership, performance, gender equity, restaurant, perception, strategies

Abstract

Introducción

Según Avolio, et, al (2025). Los costos invisibles del liderazgo femenino, ocultos, diversos y acumulativos que enfrentan las mujeres en roles de liderazgo dentro de organizaciones en Perú, sugieren una interpretación estructural e institucional del fenómeno. Estos costos se entienden como una manifestación continua del retroceso de género, una resistencia activa y persistente, no contra el género en general, sino contra el ejercicio real del poder por parte de las mujeres, al desafiar las jerarquías tradicionales. Esta resistencia no siempre se manifiesta de manera abierta o violenta, sino que actúa a través de mecanismos simbólicos y relacionales que debilitan el bienestar, la legitimidad y la sostenibilidad del liderazgo femenino.

También se detectó un efecto moderador relacionado con la trayectoria de liderazgo: las mujeres con menos experiencia son más susceptibles a los efectos del retroceso de género, mientras que aquellas con trayectorias más consolidadas tienden a implementar estrategias de resistencia más efectivas, aunque continúan expuestas a mecanismos estructurales que causan desgaste. Por lo tanto, se puede reconsiderar el liderazgo femenino más allá de una narrativa meritocrática, reconociendo que la auto cancelación simbólica no es un signo de "falta de resiliencia", sino el resultado acumulado de un entorno organizacional hostil. Este fenómeno se traduce en una pérdida sistémica de talento y constituye una injusticia simbólica profunda, tanto para las organizaciones como para la sociedad en su conjunto (Avolio, et, al, 2025).

El liderazgo femenino se ha manifestado como una práctica cada día más común en el ámbito empresarial, considerado principalmente aquel sector en la medida en que ha sido visto como uno de los más tradicionalmente masculinos.

En el contexto colombiano, más específicamente dentro de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, el área de la gastronomía se ha convertido en un espacio dinámico que articula el crecimiento económico y el crecimiento social y a la vez en el cual las mujeres comienzan a estar en puestos de liderazgo y de seguimiento de este último (Ochoa, 2022).

De otra parte, Granados, (2023), menciona que la existencia de mujeres líderes en restaurantes plantea interrogantes con relación a la forma en la que son aceptadas por parte de los empleados y por parte de los demás grupos que forman parte del entorno, pero también en relación a la forma de ejercer el liderazgo afecta el clima de la organización, la calidad del trabajo y la competitividad empresarial. A esta cuestión añade el elemento de la doble carga a la que muchas mujeres deben hacer frente para compatibilizar sus responsabilidades laborales con las del hogar, lo que puede suponer un elemento más en que pueda influir sobre el camino hacia ocupar un puesto de mayor prestigio.

Teniendo en cuenta lo anterior se debe decir que en la presente monografía se busca analizar la forma en la que es entendido el liderazgo femenino en el sector de la gastronomía en Ocaña, así como cuáles son los principales retos a los cuales tienen que enfrentarse las mujeres en mandos intermedios y tener una comprensión sobre el efecto que su forma de dirigir produce en el desarrollo de las empresas. El liderazgo femenino ha ido abriéndose paso en distintos ámbitos e industrias económicas de Colombia, no obstante, todavía tiene que lidiar con algunas tradiciones, tanto culturales como sociales y de organización, que sofocan su mayor aceptación (Sánchez, 2024).

De igual forma, es necesario mencionar que, en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander se han colado algunas mujeres al puesto directivo de restaurantes, pero desde luego abre un sinfín de preguntas sobre qué imagen devienen sus equipos de trabajo con respecto a

ellas, y, por otro lado, cuáles son los efectos de su manera de liderar sobre las variables de productividad, motivación en el trabajo y competitividad de la empresa.

Aunque continúe en el avance de la equidad de género, las mujeres deben desafiar ciertos estereotipos que permiten asociar el liderazgo con ciertos comportamientos del hombre, que empujan a las mujeres a tener que probar relativamente su capacidad ante la dirección. La mezcla de una doble gestión de trabajo y lo doméstico puede suponer un doble desafío que puede dañar y limitar sus posibilidades de promoción.

La cuestión que más preocupan está que no existen estudios que analicen la aceptación y los efectos del liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña. Esta falta de información limita la posibilidad de echar a andar estrategias de inclusión, así como posibilidades de fortalecimiento del liderazgo femenino en el mercado empresarial local. Por ende, limita el desarrollo sostenible y la competitividad de las organizaciones gastronómicas de Ocaña, Norte de Santander.

Justificación

La presente investigación se justifica porque el liderazgo femenino representa un factor estratégico para el fortalecimiento de las organizaciones, al promover estilos de dirección basados en la colaboración, la innovación, la comunicación efectiva y el desarrollo del talento humano. En este sentido, Boggi (2021), en el estudio titulado Impacto del liderazgo femenino en los proyectos de tecnología de la información en Argentina, evidenció que las mujeres que lideran proyectos de tecnologías de la información aplican un modelo de liderazgo transformacional y servicial, caracterizado por un fuerte enfoque en las personas y en la construcción de relaciones de confianza. Este estilo de liderazgo favorece un mayor compromiso de los colaboradores y mejora el desempeño de los equipos de trabajo. Asimismo, el estudio demostró que las habilidades de liderazgo desarrolladas por las mujeres son valoradas positivamente por sus equipos, especialmente por los trabajadores pertenecientes a la denominada Generación Y o Millennials. La investigación también buscó cuestionar los estereotipos y prejuicios que limitan el acceso de las mujeres a cargos directivos, promoviendo una mayor sensibilización en las organizaciones y en la sociedad sobre la importancia de la equidad de género en los espacios de liderazgo.

De igual manera, diversos estudios desarrollados en Colombia evidencian que la participación de las mujeres en cargos directivos contribuye significativamente al crecimiento empresarial, la sostenibilidad organizacional y la mejora en los procesos de toma de decisiones (Sánchez, 2024). No obstante, sectores como el gastronómico continúan enfrentando barreras culturales y estereotipos de género que dificultan el reconocimiento y la consolidación del liderazgo femenino, limitando las oportunidades de desarrollo profesional de muchas mujeres.

Por lo anterior, esta investigación se realiza con el propósito de analizar el liderazgo femenino dentro del sector gastronómico, identificando los factores que favorecen o limitan su ejercicio, así como los aportes que genera en la gestión organizacional y en el desempeño de las empresas. Los resultados permitirán generar conocimiento que contribuya a promover prácticas de liderazgo más inclusivas y equitativas, fortaleciendo la participación de las mujeres en cargos de dirección.

Finalmente, esta investigación beneficiará a las mujeres líderes y emprendedoras del sector gastronómico, a los propietarios y administradores de establecimientos, a las organizaciones interesadas en fortalecer sus procesos de gestión del talento humano y a la comunidad académica, al aportar evidencia que sirva de base para futuras investigaciones sobre liderazgo, equidad de género y desarrollo organizacional. Además, podrá orientar la formulación de estrategias y políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades y el reconocimiento del liderazgo femenino en el ámbito empresaria

CAPÍTULO I. Generalidades

1 Generalidades

1.1 Situación problema

El liderazgo femenino ha ganado cada vez más terreno en el mundo organizacional porque aporta una forma fresca y efectiva de fortalecer la gestión, impulsar la innovación y desarrollar equipos de alto rendimiento. Diversos estudios han mostrado que las mujeres líderes suelen optar por estilos más participativos, colaborativos y centrados en el crecimiento de las personas, lo que genera impactos muy positivos en la sostenibilidad y la competitividad de las organizaciones (Sanchez, 2024). Sin embargo, a pesar de estos avances, todavía persisten estereotipos de género y barreras culturales que limitan el acceso y el reconocimiento de las mujeres en cargos directivos, especialmente en sectores donde históricamente han predominado roles masculinos.

En el sector gastronómico, las mujeres juegan un papel clave, no solo preservando las tradiciones culinarias, sino también creando y administrando negocios que mueven la economía local. No obstante, además de las exigencias propias de dirigir una empresa, muchas tienen que equilibrar simultáneamente las responsabilidades familiares y del hogar, una situación que puede influir tanto en su forma de ejercer el liderazgo como en la percepción que tienen colaboradores, otros actores del sector sobre su capacidad para dirigir organizaciones (Beltrán & Mora, 2022).

En Ocaña, Norte de Santander, el sector gastronómico representa una importante fuente de empleo y dinamismo económico. Aunque cada vez más mujeres se han convertido en propietarias y administradoras de restaurantes, todavía existe poca evidencia científica que permita entender realmente cómo su liderazgo impacta el desempeño de estos establecimientos y

cómo se relaciona con variables como la motivación de los empleados, la productividad, el clima organizacional y la competitividad.

Esta ausencia de información limita la formulación de estrategias que fortalezcan la gestión de los establecimientos gastronómicos y promuevan una mayor participación de las mujeres en cargos de dirección y en consecuencia surge la necesidad de analizar la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño organizacional en los restaurantes del municipio de Ocaña identificando las características del liderazgo ejercido por las mujeres y su influencia en los resultados empresariales.

En este contexto la investigación busca responder la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el liderazgo femenino y el desempeño organizacional en los restaurantes del municipio de Ocaña, Norte de Santander?

Hipótesis de investigación (H₁): Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo femenino y el desempeño organizacional de los restaurantes del municipio de Ocaña, Norte de Santander de manera que estilos de liderazgo caracterizados por la participación, la comunicación y la orientación hacia las personas favorecen mayores niveles de motivación, productividad y competitividad empresarial.

Hipótesis nula (H₀): No existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo femenino y el desempeño organizacional de los restaurantes del municipio de Ocaña, Norte de Santander.

De esta manera el trabajo no solo será un aporte para el conocimiento académico sobre el liderazgo femenino en Colombia sino que también podrá considerarse como un insumo práctico para la forja de estrategias de inclusión y fortalecimiento empresarial en Ocaña, Norte de Santander y la investigación será un insumo que permitirá visibilizar cómo las mujeres que

lideran restaurantes se enfrentan a desafíos y exigencias propias de su condición en el rol que ocupan en un entorno híper marcado y estigmatizado por los estereotipos de género.

¿De qué manera la aceptación del liderazgo femenino por parte de empleados influye en los efectos organizacionales, sociales y económicos de los restaurantes en Ocaña, Norte de Santander considerando los retos de la doble carga laboral y doméstica que enfrentan las mujeres en cargos directivos?

En este sentido en la presente monografía se pretende dar respuesta a un vacío académico y práctico ya que analiza la aceptación de los estilos de liderazgo femenino y sus efectos en el sector gastronómico de Ocaña así como contribuir a la creación de políticas empresariales y de gestión que promuevan la equidad de género, la inclusión laboral y el fortalecimiento de la competitividad en un sector vital para la economía local.

1.1.1 Formulación

¿Cómo influye la aceptación del fortalecimiento de la participación de las mujeres en puestos de liderazgo en los efectos sociales, económicos y organizacionales de los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander?

1.1.2 Variables

Para la presente investigación se consideran una variable independiente y una variable dependiente, relacionadas con la aceptación del liderazgo femenino y los efectos que este genera en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander.

Variable independiente: Aceptación del liderazgo femenino. Hace referencia al grado de reconocimiento, valoración y aceptación que empleados otorgan al ejercicio del liderazgo por parte de mujeres en cargos directivos dentro de los restaurantes. Esta variable permite identificar las percepciones, experiencias y actitudes asociadas a la gestión femenina y determinar el nivel

de aceptación existente en el sector gastronómico local. Según Hernández Herrera (2024), la aceptación del liderazgo femenino está condicionada por factores socioculturales y estereotipos de género. En este sentido, (Reisdorf, Lehnert, & Sánchez, 2024) sostienen que las percepciones sobre las mujeres líderes inciden en la confianza organizacional y en la valoración de su capacidad directiva.

Variable dependiente: Efectos del liderazgo femenino. Corresponde a los resultados organizacionales, sociales y económicos asociados al ejercicio del liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña. Estos efectos se reflejan en aspectos como la productividad, la motivación laboral, el desempeño organizacional, las relaciones interpersonales, la equidad de género y la competitividad de los establecimientos. En este sentido, Orlandini (2020) encontró una relación significativa entre el perfil directivo femenino y el desempeño organizacional, evaluado desde dimensiones económicas, sociales y ambientales, evidenciando que la participación de mujeres en cargos de dirección contribuye al fortalecimiento de las organizaciones. De igual manera, (Guido & al., 2024) sostienen que variables como la motivación laboral y el desempeño presentan una relación positiva y significativa, factores que pueden verse favorecidos por estilos de liderazgo orientados a la participación, la confianza y la colaboración.

Tabla 1
Variables

Variable	Tipo de variable	Definición operativa	Dimensiones/Indicadores principales	Referencia
Aceptación del liderazgo femenino.	Independiente	Grado de reconocimiento, valoración y aceptación que empleados y clientes otorgan al liderazgo ejercido	Percepciones sobre liderazgo femenino, actitudes frente a mujeres líderes, confianza organizacional, reconocimiento de capacidades directivas,	Hernández Herrera (2024). Reisdorf, Lehnert y

		por mujeres en cargos directivos dentro de los restaurantes.	experiencias frente a la gestión femenina.	Sánchez (2024).
Efectos del liderazgo femenino.	Dependiente	Resultados organizacionales, sociales y económicos asociados al ejercicio del liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña.	Productividad, motivación laboral, desempeño organizacional, relaciones interpersonales, equidad de género, competitividad empresarial.	Orlandini (2020). Guido-Jara et al. (2024).

Nota: fuente: elaboración propia

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar el liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander, mediante la identificación de las percepciones de colaboradores, los efectos organizacionales de su ejercicio y las estrategias que contribuyen a su fortalecimiento e inclusión.

1.2.2 Objetivos específicos

Identificar las percepciones de colaboradores sobre el liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander, mediante la aplicación de encuestas estructuradas.

Caracterizar los estilos de liderazgo ejercidos por mujeres en cargos directivos del sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander, a través de la percepción de los empleados, mediante la aplicación de una encuesta.

Formular estrategias de inclusión y fortalecimiento del liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander, a partir de los hallazgos obtenidos a partir de los resultados de la investigación.

1.3 Justificación e impacto

El liderazgo femenino está revolucionando el mundo organizacional con un impacto transformador que inspira a todos. La relevancia de esta forma de dirección ha crecido de manera notable en el contexto organizacional dado su impacto en la transformación de los paradigmas convencionales de gestión y dirección empresarial y recientes estudios han demostrado que las mujeres líderes tienden a adoptar estilos de liderazgo que destacan por la participación, la empatía, la comunicación y el fomento de relaciones interpersonales, elementos que contribuyen al rendimiento organizacional y a la creación de entornos laborales más inclusivos, además Boggi (2021) argumenta que las mujeres en posiciones directivas implementan enfoques de liderazgo transformacional y servicial enfocados en el bienestar de sus colaboradores y en el fortalecimiento del trabajo en equipo. Es hora de superar las barreras y potenciar al máximo el talento femenino en el liderazgo, de igual manera Hernández (2024) afirma que la participación de las mujeres en puestos de liderazgo continúa enfrentando barreras relacionadas con estereotipos de género, desigualdades culturales y limitaciones en las oportunidades de crecimiento profesional y la autora señala que muchas organizaciones aún conservan percepciones tradicionales sobre el liderazgo lo que dificulta el reconocimiento pleno de las capacidades directivas de las mujeres, por lo que estas situaciones evidencian la necesidad de promover investigaciones que permitan comprender cómo es percibido el liderazgo femenino dentro de los diferentes sectores económicos.

El liderazgo femenino genera una confianza transformadora que eleva el potencial de toda la organización por otra parte (Reisdorf, Lehnert, & Sánchez, 2024) destacan que las percepciones sobre las mujeres líderes tienen una incidencia directa en la confianza organizacional y en la valoración de sus capacidades para dirigir equipos de trabajo los autores

sostienen que las organizaciones que promueven la diversidad de liderazgo presentan mayores niveles de comunicación, cooperación y desempeño organizacional favoreciendo entornos laborales más equitativos e innovadores.

El liderazgo femenino es clave para construir empresas más inclusivas, equitativas e innovadoras asimismo (Reyes, Cruz, & Aguilar, 2024) señalan que el liderazgo femenino representa un elemento fundamental para la inclusión organizacional y el fortalecimiento de la equidad de género dentro de las empresas y sin embargo también identifican que persisten barreras estructurales y culturales que limitan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo especialmente en sectores donde predominan prácticas tradicionales de gestión, por lo que los autores consideran que fortalecer la participación femenina en cargos directivos contribuye al desarrollo sostenible y al mejoramiento del clima organizacional.

El liderazgo femenino impulsa la productividad, la motivación y el éxito sostenible de las organizaciones. En el contexto organizacional diversos estudios han demostrado que el liderazgo influye significativamente en variables como la productividad, la motivación laboral y el desempeño empresarial y (Alzate, Ayala, & Córdoba, 2024) sostienen que los modelos de liderazgo participativo favorecen la adaptación organizacional, la confianza entre colaboradores y la eficiencia en los procesos internos, de esta manera el liderazgo femenino se convierte en un factor estratégico para fortalecer la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

De otra parte, (Niccolas, Licon, Garnica, & Ortega, 2024) afirman que la desigualdad de género continúa siendo una problemática presente en muchas organizaciones, afectando el reconocimiento y posicionamiento de las mujeres en roles de dirección. Los autores señalan que los estereotipos y prejuicios de género generan limitaciones en la participación femenina y dificultan la consolidación de ambientes organizacionales más inclusivos y equitativos.

En Colombia, (Sánchez, 2024) sostiene que la participación de las mujeres en cargos de dirección ha contribuido al fortalecimiento de la sostenibilidad organizacional y la innovación empresarial. Sin embargo, sectores como el gastronómico continúan enfrentando desafíos relacionados con la aceptación del liderazgo femenino, debido a factores culturales y sociales que influyen en la percepción de las mujeres como líderes. Esta situación evidencia la necesidad de analizar cómo son valoradas las mujeres en posiciones directivas dentro de este sector económico.

Por otro lado, Orlandini (2020) encontró que existe una relación significativa entre el liderazgo femenino y el desempeño organizacional, evidenciando mejoras en aspectos como la productividad, la comunicación interna y las relaciones laborales. De igual manera, Guido-Jara et al. (2024) afirman que la motivación laboral y el desempeño organizacional presentan una relación positiva cuando se implementan estilos de liderazgo orientados a la participación, la confianza y la colaboración, características asociadas frecuentemente al liderazgo femenino.

Además, investigaciones recientes sobre liderazgo femenino en la economía social destacan que las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que limitan su acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones. Estudios desarrollados por Dixit et al. (2022) y Eissler et al. (2022) señalan que el empoderamiento femenino requiere no solo del fortalecimiento individual, sino también de transformaciones institucionales y culturales que permitan garantizar mayores oportunidades de participación y reconocimiento para las mujeres en las organizaciones.

En consecuencia, la presente investigación resulta pertinente debido a que permitirá analizar la aceptación del liderazgo femenino y los efectos organizacionales, sociales y económicos que este genera en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander. Asimismo,

contribuirá al fortalecimiento del conocimiento sobre la participación de las mujeres en cargos directivos dentro del sector gastronómico, generando información relevante para el diseño de estrategias orientadas a promover la equidad de género, la inclusión organizacional y el fortalecimiento de la competitividad empresarial en la región.

1.4 Marco Referencial

1.4.1 Antecedentes

El liderazgo femenino ha adquirido una creciente relevancia dentro de los estudios organizacionales y empresariales, debido a su influencia en el desempeño laboral, la sostenibilidad organizacional y el fortalecimiento de ambientes de trabajo más inclusivos y participativos. Diversas investigaciones nacionales e internacionales han demostrado que la participación de las mujeres en cargos directivos contribuye significativamente al desarrollo organizacional y a la generación de nuevas dinámicas de liderazgo dentro de las empresas.

En el ámbito internacional, Boggi (2021), en la investigación titulada *Impacto del liderazgo femenino en los proyectos de tecnología de la información en Argentina*, identificó que las mujeres líderes implementan estilos de liderazgo transformacional y servicial, caracterizados por la motivación del talento humano, el fortalecimiento del trabajo colaborativo y la comunicación efectiva. La autora concluyó que las habilidades relacionales y comunicativas de las mujeres favorecen el rendimiento de los equipos de trabajo y generan impactos positivos en el desempeño organizacional.

Asimismo, (Reisdorf, Lehnert, & Sánchez, 2024) en el estudio *Mujeres como líderes: desempaquetando las percepciones de género, confianza y desempeño organizacional*, evidenciaron que las percepciones relacionadas con las mujeres en cargos directivos influyen directamente en la confianza organizacional y en la valoración de sus capacidades de liderazgo.

Los autores sostienen que la aceptación del liderazgo femenino favorece la construcción de ambientes laborales más equitativos y fortalece el desempeño empresarial.

De igual manera, Hernández Herrera (2024), en su investigación *Las mujeres y el acceso al liderazgo*, señala que las mujeres continúan enfrentando barreras socioculturales, prejuicios y estereotipos de género que dificultan su acceso y reconocimiento dentro de posiciones de dirección. La autora destaca que aún persisten concepciones tradicionales que asocian el liderazgo con características masculinas, afectando la percepción y aceptación del liderazgo femenino dentro de las organizaciones.

En el contexto colombiano, Rozo (2024) afirma que el liderazgo femenino representa un elemento fundamental para la innovación, la sostenibilidad y la competitividad organizacional. La autora sostiene que la participación de las mujeres en cargos de dirección contribuye al fortalecimiento empresarial y al mejoramiento de las dinámicas organizacionales. Sin embargo, también identifica dificultades relacionadas con la aceptación social y cultural del liderazgo ejercido por mujeres en determinados sectores económicos.

Por otra parte, Granados (2023), en la investigación desarrollada sobre liderazgo y desempeño organizacional en restaurantes de la ciudad de Ibagué, concluyó que los estilos de liderazgo influyen significativamente en variables como la productividad, la motivación laboral y el desempeño de los equipos de trabajo. Los resultados evidenciaron que los modelos de liderazgo participativo favorecen el clima organizacional, la comunicación y el fortalecimiento de las relaciones laborales dentro del sector gastronómico.

En el ámbito regional, (Guevara, Contreras, & Franco, 2024) en el estudio *Las empresas gastronómicas femeninas como fuente de desarrollo del municipio de Aguachica, Cesar*, identificaron que las mujeres cumplen un papel importante en el fortalecimiento económico y

empresarial del sector gastronómico, aportando al desarrollo local y a la generación de empleo. No obstante, resaltan que aún persisten desigualdades de género y barreras culturales que limitan el reconocimiento de las mujeres en posiciones de liderazgo.

De igual manera, Orlandini (2020), en la investigación *El perfil directivo femenino y su relación con la orientación al mercado y el desempeño organizacional*, encontró una relación significativa entre la participación de mujeres en cargos directivos y el fortalecimiento del desempeño organizacional. El estudio evidenció que las mujeres líderes aportan al mejoramiento de las relaciones laborales, la competitividad y la sostenibilidad empresarial.

En el contexto institucional, Guerrero (2020), desarrolló el estudio *Influencia en el dualismo femenino y masculino de los imaginarios de liderazgo*, donde analizó las percepciones sociales sobre el liderazgo femenino y masculino. La investigación concluyó que los imaginarios culturales continúan influyendo en la aceptación de las mujeres líderes dentro de diferentes escenarios organizacionales y sociales.

Asimismo, en la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, (Ojeda & Ballesteros, 2019) desarrollaron una investigación orientada a determinar el grado de aceptación de los usuarios frente al restaurante universitario de la institución, identificaron que las percepciones representan un factor determinante para evaluar la calidad del servicio y el funcionamiento organizacional dentro del sector gastronómico.

Los antecedentes revisados evidencian que el liderazgo femenino constituye un factor importante para el fortalecimiento organizacional, el desempeño empresarial y el desarrollo del sector gastronómico. Sin embargo, se identifica una limitada producción investigativa relacionada específicamente con la aceptación del liderazgo femenino y sus efectos

organizacionales, sociales y económicos en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander, situación que justifica el desarrollo de la presente investigación.

1.4.2 Marco teórico

1.4.2.1 Teoría del Liderazgo Transformacional

La Teoría del Liderazgo Transformacional (Burns & Bass, (1978); (1985)) Nos dice que los líderes generan transformaciones positivas en las organizaciones cuando logran inspirar y motivar a sus colaboradores y desarrollar el potencial de sus colaboradores. En este sentido, la característica principal del liderazgo transformacional se establece porque el líder no únicamente dirige tareas, sino que influencia los valores y el compromiso, la motivación para lograr objetivos comunes del propio grupo.

Bass (1985) propone cuatro dimensiones relevantes para el liderazgo transformacional:

1. influencia idealizada;
2. motivación inspiradora;
3. estimulación intelectual;
4. consideración individualizada.

Incrementando los estudios realizados al respecto, se pone de manifiesto que las mujeres tienden a manifestar más este tipo de liderazgo debido a la orientación hacia la comunicación, el trabajo colaborativo, la empatía y el desarrollo de las personas. Esto propicia a su vez una mejor calidad del clima laboral, mayor motivación y una mejora en el rendimiento de las organizaciones.

El liderazgo femenino se ha consolidado como un tema de interés dentro de los estudios organizacionales, debido a los cambios que ha generado en las dinámicas de dirección empresarial y en la construcción de ambientes laborales más inclusivos y colaborativos.

Diversos autores coinciden en que las mujeres líderes suelen implementar estilos de liderazgo basados en la participación, la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo, aspectos que contribuyen al fortalecimiento organizacional.

De acuerdo con el autor, Boggi (2021), el liderazgo femenino se caracteriza por la aplicación de modelos transformacionales y serviciales orientados al fortalecimiento de las relaciones humanas, la motivación del personal y el cumplimiento de objetivos organizacionales. La autora sostiene que las mujeres líderes desarrollan competencias asociadas a la comunicación efectiva, la cooperación y el liderazgo participativo.

En este sentido, el autor, Hernández Herrera (2024) afirma que la aceptación del liderazgo femenino está condicionada por factores socioculturales y estereotipos de género que influyen en la percepción de las mujeres dentro de las organizaciones. La autora señala que aún existen barreras culturales que limitan el reconocimiento de las capacidades directivas femeninas, especialmente en sectores tradicionalmente liderados por hombres.

Por otra parte, los autores manifiestan (Reisdorf, Lehnert, & Sánchez, 2024) destacan que las percepciones sobre las mujeres líderes tienen incidencia directa en la confianza organizacional y en la valoración de sus competencias profesionales. Los autores consideran que la aceptación del liderazgo femenino contribuye al fortalecimiento del clima organizacional, la productividad y la cooperación dentro de las empresas.

Desde el enfoque organizacional, Orlandini (2020) encontró que existe una relación positiva entre el liderazgo femenino y variables como el desempeño organizacional, la competitividad y la sostenibilidad empresarial. según que la participación de mujeres en cargos directivos favorece procesos de innovación y mejora en las relaciones laborales.

De igual manera, como afirman los autores, Guido-Jara et al. (2002) que la motivación laboral presenta una relación significativa con el desempeño organizacional, especialmente cuando se implementan estilos de liderazgo participativos y colaborativos. Los autores sostienen que los líderes que fortalecen la comunicación, la confianza y el trabajo en equipo generan mayores niveles de satisfacción laboral y productividad.

1.4.2.2 Teoría de la Congruencia del Rol

De acuerdo con (Eagly & Karau, 2002) la Teoría de la Congruencia de Roles explica que existe un prejuicio hacia las mujeres líderes en la medida en que el estereotipo asociado a lo femenino choca con las características tradicionalmente atribuidas a líderes. Esta teoría sostiene que este prejuicio presenta dos aspectos: en primer lugar, las mujeres son consideradas menos adecuadas que los hombres para el liderazgo; en segundo lugar, comportamientos asociados a líderes que son ejecutados por mujeres suelen ser valorados de forma menos favorable que si esos mismos comportamientos fuesen llevados a cabo por hombres. Esto hace que las mujeres tengan más dificultades para ser aceptadas en cargos directivos y a demostrar que son capaces, con la consiguiente pérdida de sus posibilidades de éxito en los espacios organizacionales.

En investigaciones sobre liderazgo femenino se ha evidenciado que estos estereotipos afectan la confianza que los colaboradores depositan en las mujeres líderes y condicionan la aceptación de su autoridad.

En la presente investigación esta teoría permite comprender cómo las percepciones de empleados pueden influir en la aceptación del liderazgo femenino dentro de los restaurantes de Ocaña.

En relación con el sector gastronómico, Beltrán y Mora (2022) destacan que las mujeres desempeñan un papel fundamental dentro de la gastronomía colombiana, aportando procesos de

innovación, administración y fortalecimiento empresarial. Sin embargo, Los autores consideran que persisten desigualdades de género y dificultades relacionadas con el reconocimiento del liderazgo femenino dentro del sector.

Asimismo, (Reyes, Cruz, & Aguilar, 2024) consideran que el liderazgo femenino constituye un elemento clave para el fortalecimiento de la inclusión organizacional y la equidad de género. Los autores plantean que promover la participación de las mujeres en cargos de dirección favorece la construcción de organizaciones más sostenibles, competitivas e innovadoras.

Por consiguiente, la presente investigación toma como base teórica los planteamientos relacionados con liderazgo femenino, aceptación organizacional, desempeño empresarial, motivación laboral y equidad de género, con el propósito de analizar la relación existente entre la aceptación del liderazgo femenino y sus efectos organizacionales, sociales y económicos en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander.

1.4.2.3 Teoría del del Techo de Cristal

Según Morrison et al. (1987), defiende que las mujeres encuentran barreras invisibles en el interior de las organizaciones que impiden su acceso a los puestos directivos, aunque tengan las competencias, la experiencia y la formación necesaria. Estas barreras no están formalizadas, sino que surgen de factores culturales, organizativos y sociales como los estereotipos de género, la discriminación, la inequidad en la distribución de responsabilidades familiares y la poca representación de mujeres en los puestos directivos superiores.

El techo de cristal restringe el acceso al desarrollo profesional así como el reconocimiento a las capacidades de dirección de las mujeres en el área de la gastronomía estas barreras pueden aparecer también en forma de prejuicios acerca de la capacidad de las mujeres

para dirigir equipos, gestionar negocios, decidir estrategias por ello, esta teoría proporciona un fundamento para analizar si dichos prejuicios están presentes en el sector gastronómico de Ocaña y cómo pueden afectar la aceptación del liderazgo femenino y sus efectos en el desempeño organizacional. Asimismo, sirve de base para proponer estrategias que contribuyan a reducir estos prejuicios y fortalecer el reconocimiento del liderazgo de las mujeres en las organizaciones.

1.5 Diseño metodológico

La presente investigación de tipo cuantitativo y de carácter descriptivo. Su propósito principal consiste en describir y analizar la percepción de los empleados sobre el liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander.

El estudio utiliza el método de encuesta mediante la aplicación de encuestas dirigidas a empleados de los establecimientos gastronómicos. Esta etapa permitirá medir el nivel de aceptación del liderazgo femenino y analizar variables como la motivación laboral, el clima organizacional, la productividad y el desempeño empresarial. Los datos obtenidos serán procesados mediante técnicas estadísticas que permitirán identificar tendencias y relaciones entre las variables objeto de estudio.

Para Tamayo (1986) “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona el presente”

1.5.1 Método o Tipo de investigación

Se utilizará una investigación de tipo cuantitativo, de carácter descriptivo, su propósito, principal es describir la percepción de los empleados respecto al liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander.

El estudio se basa en el método de encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado compuesto por preguntas cerradas de opción múltiple y escalas tipo Likert de cinco puntos. Este diseño permite cuantificar las opiniones, experiencias y niveles de aceptación de los colaboradores frente al liderazgo ejercido por mujeres en el sector gastronómico.

Aunque el enfoque central es descriptivo, también busca identificar posibles relaciones entre el estilo de liderazgo femenino y aspectos como el ambiente laboral, la motivación del personal y la efectividad en la gestión de los restaurantes. Este tipo de aproximación es especialmente adecuada para estudios sociales que pretenden conocer la realidad percibida por los actores involucrados y contrastarla con las expectativas teóricas.

La información se recolectará mediante la aplicación de la encuesta a empleados de restaurantes seleccionados, con el fin de obtener datos sobre su percepción del liderazgo femenino, su valoración del estilo de dirección y su opinión acerca de las oportunidades y desafíos que enfrentan las mujeres en cargos directivos. Los resultados permitirán no solo caracterizar estas percepciones, sino también generar recomendaciones orientadas a fortalecer el liderazgo femenino en el sector gastronómico de la región.

1.5.1.1 Preguntas guías

¿Cuáles son las percepciones de los colaboradores sobre el liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander?

¿Cuáles son los estilos de liderazgo ejercidos por las mujeres en cargos directivos dentro de los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander?

¿Cuáles son las estrategias que pueden fortalecer la inclusión y el liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander?

1.5.2 Población

El objeto de estudio está conformado por restaurantes de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander, legalmente registrados en la Cámara de Comercio de esta ciudad. De acuerdo con la información suministrada por dicha entidad, se identificaron 40 establecimientos gastronómicos que constituyen el universo inicial de la investigación.

La investigación se enfoca específicamente en aquellos restaurantes que cuentan con mujeres desempeñando funciones de liderazgo, administración o dirección dentro de su estructura organizacional. En este sentido, la población se encuentra integrada por un grupo de empleados de los restaurantes seleccionados.

La población esta conformada de la siguiente manera:

Tabla 2
Población objeto de estudio

Grupo	Descripción	Tamaño estimado
Empleados	Personal que labora bajo la dirección de mujeres líderes dentro de los establecimientos gastronómicos seleccionados.	Por determinar de acuerdo con los restaurantes participantes.

fuentes: elaboración propia

La población con la que se va a trabajar fue de 40 restaurantes legalmente registrados en Cámara de Comercio de Ocaña, según la información suministrada por un funcionario de la citada entidad.

1.5.2.1 Muestra

La muestra estará conformada por los ocho restaurantes de Ocaña, Norte de Santander, se llevará a cabo un censo si el número de trabajadores en cada lugar es manejable. Si alguno de los restaurantes tiene muchos empleados que compliquen la recolección de datos, se usará un

muestreo aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. Así, se seleccionarán participantes de manera aleatoria en cada establecimiento.

Tabla 3
Restaurantes de la ciudad de Ocaña.

No	Nombre del Restaurante	Dirección
1	Restaurante Las Calabongas	Vía a la Universidad, KDX-194 #840, Ocaña
2	Restaurante Don Carlos	El Ramal
3	Restaurante Boyacá	Carrera 41 #11-10, Ocaña
4	Zagrada Restaurante & Café	Ocaña, Norte de Santander
5	Zaruma Restaurante	Calle 4 #22a-30, sector Marabelito, Ocaña
6	Restaurante Orígenes	Calle 4 #32-04, esquina, Ocaña
7	Amaretto Restaurante Gourmet	Calle 11, Ocaña
8	La Chispita Roja	Calle 7 #27-89, sector Las Llanadas, Ocaña
9	Restaurante El Fogón de Mis Abuelos	Calle 10 #15-20, Ocaña
10	Restaurante El Buen Sabor	Barrio Centro, Ocaña
11	La Convención 1828 Food & Bar	Carrera 8a. # 10 – 40
12	Restaurante La mansión	Centro de la ciudad- calle 11
13	Mr Pub Restaurante bar	Edificio Santa maría
14	Cedros pizza y restaurante	Parque principal
15	Restaurante Cuestarica	Barrio Santa Clara
16	La casona del Vecchio	Calle 11 # 7-25 San Francisco
17	Restaurante Leo	Barrio los Almendros Calle 7 16a 38
18	Haoma	Calle 10 13 75, Ocaña
19	Motoburger	Calle 4 # 20-05 Marabelito
20	La Ocañerita Arepería	Calle 11 No. 14 - 14, Ocaña
21	Weiner Parrilla del sur	Calle 11 # 7 - 25 San Francisco
22	Food City Ocaña	Calle 4 # 24a 24
23	Colombia Mía	Calle 11 # 6-53
24	Café Y Restaurante La Morenita	Calle 11 # 10-54
25	Colombia 76 SW	Carrera 14 # 10 – 48
26	Zoët café y trattoria	Calle 11 # 14 – 30
27	Restaurante La Provincia	Avenida Francisco Fernández de Contreras
28	Multipollo Centro	Carrera 13 # 10-23
29	Wao Gelatto y Caffè	Calle 11 # 11-92, piso 2
30	Buen Chef Restaurante y Café	Carrera 13 # 10-43
31	Arepa de Maíz Auténtica Ocañera	Calle 11 # 15 – 52
32	El Tinto Terraza	Calle 11 Edificio INACOS
33	Pascual Casual Food Urbana Trattoria	Calle 10 # 10-56, Calle La Amargura
34	Restaurante Maritza	La Piñuela
35	Wimpollo Wimpy	Calle 10 # 14-73
36	Restaurante Taco Burguer	Calle 10 con Carrera 12, C. C. Santa María
37	Leña y Carbón	Calle 11 # 12-24, C. C. Cedros del Líbano
38	Donde Javier	Calle 11 # 6-12

39	La Vieja Birra Restaurante	Calle 11 # 6-16
40	Que Hay Pa' Comer	Calle 11 # 6-56

Nota. Fuente Restaurantes registrados en Cámara de Comercio de Ocaña.

1.5.2.2 Muestra Criterios de selección de restaurantes

Para la recolección de información se utilizará la técnica de encuesta, dirigida a empleados de los 8 restaurantes seleccionados. El instrumento estará compuesto por preguntas cerradas, que incluyen ítems de opción múltiple y de escala tipo Likert, orientadas a medir las percepciones, experiencias y niveles de aceptación frente al liderazgo femenino.

La información recopilada permitirá analizar la relación existente entre la aceptación del liderazgo femenino y sus efectos organizacionales, sociales y económicos dentro de los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander.

1.5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recolección de información se utilizará la técnica de encuesta, dirigida a empleados de los restaurantes seleccionados. El instrumento estará compuesto por preguntas cerradas que incluyen ítems de opción múltiple y de escala tipo Likert de cinco niveles de respuesta, orientadas a identificar las percepciones, experiencias y niveles de aceptación frente al liderazgo femenino.

Para la recolección de la información se tendrá en cuenta la aplicación de encuestas estructuradas dirigidas a empleados, con el propósito de identificar las percepciones, actitudes y niveles de aceptación frente al liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander. El instrumento estará conformado por preguntas cerradas y escalas tipo Likert, orientadas al análisis de variables relacionadas con aceptación, desempeño organizacional, motivación laboral y efectos del liderazgo femenino.

1.5.3.1 Análisis de datos

Los datos cuantitativos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas serán organizados y procesados utilizando Microsoft Excel inicialmente se realizará un análisis descriptivo mediante tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos, con el fin de caracterizar las respuestas de los participantes. Posteriormente, se aplicará un análisis para determinar la relación existente entre la aceptación del liderazgo femenino y variables como la percepción del estilo de liderazgo, el ambiente laboral, la igualdad de oportunidades y la percepción sobre la capacidad de las mujeres para ejercer cargos directivos en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander.

1.5.3.2 Validez y confiabilidad

La validez del instrumento se garantizará mediante revisión de expertos, quienes evaluarán la claridad, pertinencia y coherencia de las preguntas en relación con los objetivos de la investigación. Asimismo, se asegurará la confiabilidad de la encuesta a través de pruebas de consistencia interna, con el propósito de garantizar estabilidad y precisión en los resultados obtenidos.

1.5.3.3 Consideraciones éticas

La investigación respetará los principios éticos relacionados con la confidencialidad, privacidad y participación voluntaria de los participantes. Los empleados, y mujeres líderes serán informados previamente sobre los objetivos del estudio y otorgarán su consentimiento para participar en la investigación. Además, se garantizará que la información recolectada sea utilizada únicamente con fines académicos y científicos, preservando el anonimato y la protección de los datos suministrados por los participantes.

CAPÍTULO II

2. Percepciones de colaboradores sobre el liderazgo femenino en los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander, mediante la aplicación de encuestas estructuradas.

2.1 presentación de los resultados

Con el propósito de dar cumplimiento al primer objetivo específico de la investigación, se realizó una encuesta estructurada a los colaboradores de restaurantes femeninos de Ocaña, Norte de Santander y, de esta forma, el instrumento nos permitió conocer las percepciones de los encuestados tanto frente al liderazgo femenino como delimitar los estilos de dirección que han ejercido las administradoras y finalmente poder identificar los principales efectos que produce el liderazgo femenino en las organizaciones.

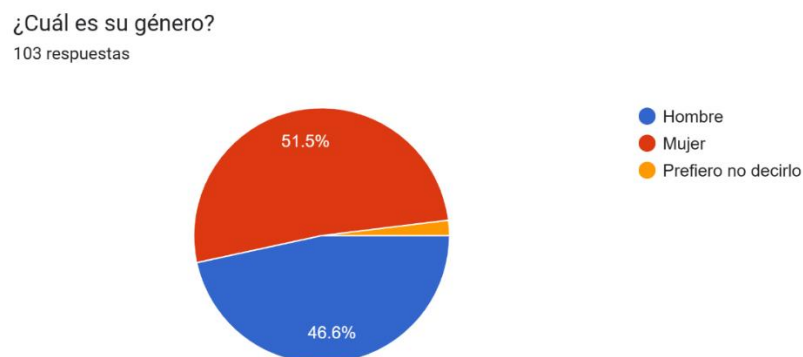
Para el análisis se tuvieron en cuenta las respuestas de los participantes frente a las variables sociodemográficas y se tomaron en cuenta preguntas relacionadas con la aceptación del liderazgo femenino, la igualdad de oportunidades, la aceptación de la percepción de discriminación, la valoración del desempeño de las mujeres como líderes y por último las estrategias que pudieran fortalecer la participación de las mujeres dentro del sector gastronómico.

2.1.1 Caracterización de los encuestados

Con el fin de dar cumplimiento al primer objetivo específico de la investigación, se aplicó una encuesta estructurada a 103 colaboradores de ocho restaurantes liderados por mujeres en Ocaña, Norte de Santander, este instrumento permitió conocer cómo perciben los trabajadores el liderazgo femenino, así como identificar su nivel de aceptación, la valoración que hacen del desempeño de las mujeres líderes y algunas barreras que todavía pueden existir en el sector gastronómico.

De esta manera, el instrumento permitió recopilar información valiosa no solo sobre las percepciones generales respecto al liderazgo femenino, sino también sobre aspectos específicos como la aceptación, la valoración del desempeño y la identificación de posibles barreras.

Figura 1
Genero

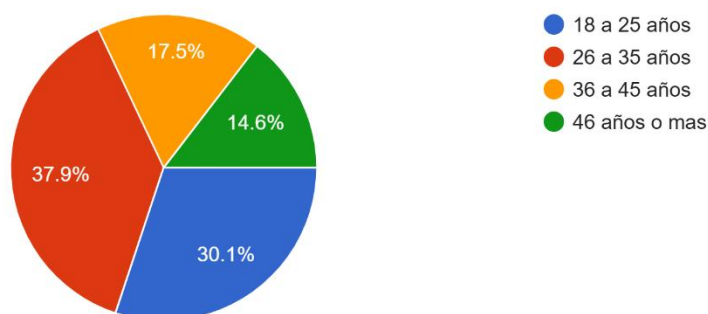


Nota. fuente: elaboración propia

En primer lugar, se realizó una caracterización sociodemográfica de los participantes. Los resultados muestran una participación bastante equilibrada por género, con 51.5 % mujeres, que representan el 46,6 %, 48 hombres, y 2 personas que prefirieron no responder, correspondientes al 1,9%.

Figura 2
Edad

¿Cuál es su edad?
103 respuestas



Nota. fuente: elaboración propia

En cuanto a la edad, el grupo más representativo fue el de 26 a 35 años, participantes, seguido por el de 18 a 25 años.

Esto indica que la muestra está integrada principalmente por personas en edad laboral activa, con experiencia reciente dentro del sector. el instrumento permitió obtener una visión detallada sobre las percepciones de los empleados frente al liderazgo femenino, su aceptación, los estilos de dirección observados y los efectos organizacionales derivados de su ejercicio.

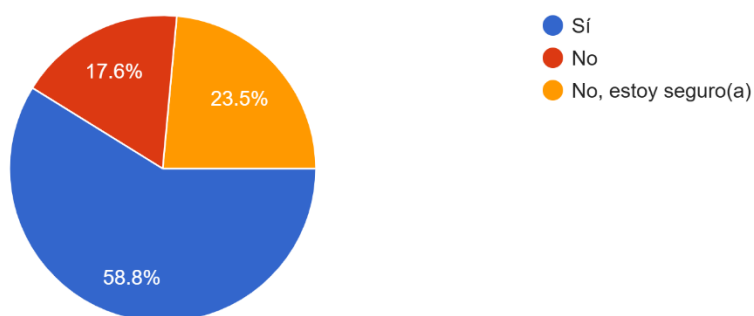
Tal como lo plantean (Trujillo & Roza, 2023)la percepción de los colaboradores constituye un elemento clave para evaluar la efectividad del liderazgo en el sector gastronómico, ya que influye directamente en el clima organizacional, la motivación y el desempeño general de los equipos. En este sentido, el análisis de los resultados se estructuró en torno a variables sociodemográficas, aceptación del liderazgo femenino, valoración del desempeño y percepción de barreras.

2.2 Caracterización sociodemográfica de los encuestados

Uno de los resultados más importantes de la encuesta tiene que ver con la opinión de los colaboradores sobre la capacidad de las mujeres para dirigir un restaurante. El 58,8% manifestó estar seguro de que las mujeres sí cuentan con las capacidades necesarias para asumir ese tipo de cargo, mientras que el 23,5% señaló que no estaba seguro y el 17,6% respondió que no.

Figura 3
Capacidades necesarias para dirigir un restaurante

¿Considera que una mujer posee las capacidades necesarias para dirigir un restaurante?
102 respuestas

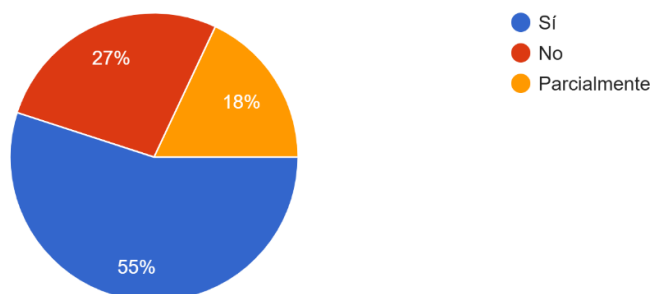


Nota. fuente: elaboración propia

Este resultado muestra que existe una percepción favorable frente al liderazgo femenino, aunque todavía persisten ciertas dudas en una parte de los encuestados. En otras palabras, aunque la mayoría reconoce que las mujeres pueden liderar con eficacia, aún hay personas que continúan asociando el liderazgo con características tradicionalmente vinculadas al género masculino.

Figura 4
Capacidad para ejercer un buen liderazgo

¿Considera que el género influye en la capacidad para ejercer un buen liderazgo?
 100 respuestas

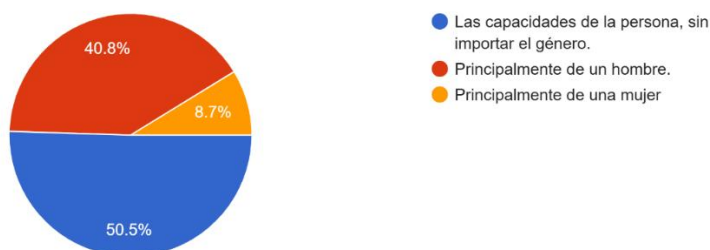


Nota. fuente: elaboración propia

Cuando se preguntó si el género influye en la capacidad para ejercer un buen liderazgo, el 55% consideró que sí influye, el 27 % respondió que no y el 18 % opinó que influye parcialmente. Esta respuesta evidencia que aún hay cierta influencia de estereotipos de género en la forma en que se interpreta el liderazgo. Sin embargo, también deja ver que una parte importante de los encuestados ya reconoce que el liderazgo no depende exclusivamente del género, sino de las habilidades y competencias personales.

Figura 5
El liderazgo depende de:

En su opinión, el liderazgo en un restaurante depende principalmente de:
 103 respuestas



Nota. fuente: elaboración propia

De igual forma, al preguntar de qué depende principalmente el liderazgo en un restaurante, el 50,5% respondió que depende de las capacidades de la persona, sin importar si es hombre o mujer. Por otro lado, el 40,8% aún lo relacionó principalmente con un hombre y solo el 8,7% con una mujer. Este hallazgo es significativo porque evidencia que todavía persisten ideas tradicionales sobre quién “debe” liderar, pero al mismo tiempo muestra una transición hacia una visión más abierta y basada en capacidades reales.

De acuerdo con (Eagly & Karau, 2002), las mujeres continúan enfrentando prejuicios derivados de los roles tradicionales de género, ya que culturalmente el liderazgo ha sido asociado con características consideradas masculinas. Esta situación refleja que, a pesar de los avances en materia de igualdad, todavía permanecen concepciones influenciadas por el machismo y por normas sociales que históricamente han otorgado mayor legitimidad a los hombres para ocupar cargos de dirección.

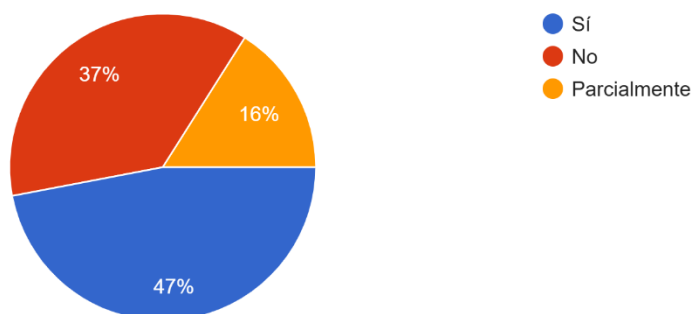
2.2.1 Aceptación, oportunidades y discriminación

En relación con la pregunta sobre si las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cargos directivos en el sector gastronómico, el 47% respondió que sí, el 37% respondió que no y el 16% consideró que solo parcialmente. Esto demuestra que, aunque hay una percepción relativamente positiva sobre la igualdad de oportunidades, todavía una parte considerable de los colaboradores reconoce que existen diferencias o limitaciones para el ascenso de las mujeres en este tipo de cargos.

Figura 6
Percepción de la igualdad de oportunidades de liderazgo entre mujeres y hombres

¿Considera que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres para ocupar cargos directivos en el sector gastronómico?

100 respuestas

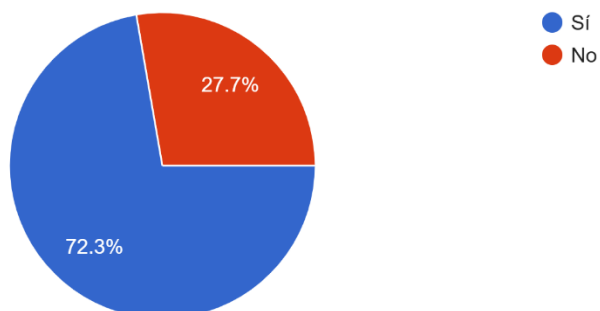


Nota. fuente: elaboración propia

Figura 7
Discriminación hacia mujeres en cargos de liderazgo

¿Ha observado algún tipo de discriminación hacia mujeres que ocupan cargos de liderazgo?

101 respuestas



Nota. fuente: elaboración propia

Por otro lado, uno de los datos más llamativos de la investigación es que el 72,3% de los encuestados afirmó haber observado algún tipo de discriminación hacia mujeres que ocupan cargos de liderazgo. Este resultado es muy importante porque confirma que, a pesar de que el

liderazgo femenino es valorado positivamente, todavía persisten actitudes, comentarios o comportamientos que pueden afectar su reconocimiento dentro del entorno laboral.

Este resultado coincide con lo señalado por (Catalyst, 2020) que afirma que las mujeres en cargos de liderazgo continúan enfrentando sesgos de género y barreras invisibles que limitan el pleno reconocimiento de sus capacidades y el ejercicio de su autoridad dentro de las organizaciones.

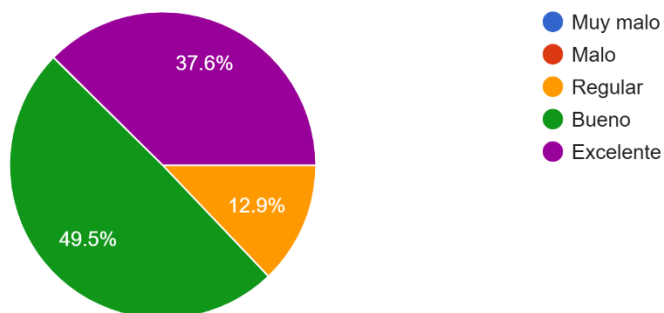
CAPÍTULO III

3. Estilos de liderazgo ejercidos por las mujeres en cargos directivos dentro de los restaurantes de Ocaña, Norte de Santander

En el presenta apartado, en relación con el segundo objetivo específico de la investigación, el presente capítulo analiza las percepciones de los colaboradores respecto a los estilos de liderazgo que ejercen las mujeres en posiciones directivas. De esta manera, se busca caracterizar las prácticas de liderazgo observadas y contrastarlas con el marco teórico previamente establecido.

Figura 8
Nivel de satisfacción con el liderazgo ejercido por la mujer

¿Cómo califica el liderazgo ejercido por la mujer que dirige el restaurante? Escala de 1 a 5:
101 respuestas



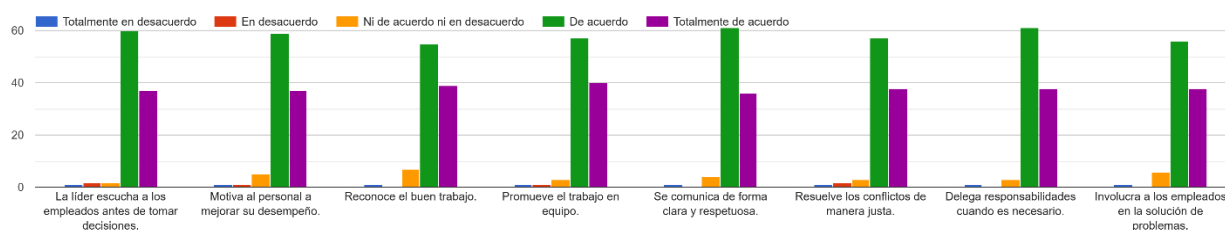
Nota. fuente: elaboración propia

Cuando se pidió calificar el liderazgo ejercido por la mujer que dirige el restaurante, los resultados fueron mayoritariamente positivos. El 37,6% lo calificó como excelente y el 48,5% como bueno, lo que suma un 85,4% de valoración favorable. Solo el 12,9% lo consideró regular. Este resultado refleja que, a partir de la experiencia directa, los colaboradores reconocen la capacidad de gestión de las mujeres líderes y valoran de manera positiva su desempeño.

En el contexto de los restaurantes de Ocaña, esta percepción positiva puede estar relacionada con habilidades como la comunicación, la organización, la empatía y la capacidad para resolver conflictos, aspectos que favorecen un ambiente laboral más colaborativo. Estos hallazgos coinciden con lo planteado por (Northouse, 2022) quien sostiene que la efectividad del liderazgo no depende del género, sino de la capacidad del líder para influir, motivar y orientar a su equipo hacia el logro de objetivos comunes. En este sentido, la alta valoración otorgada por los colaboradores demuestra que las mujeres líderes han logrado generar confianza y credibilidad dentro de sus organizaciones, fortaleciendo el desempeño del equipo y el funcionamiento del restaurante.

Figura 9
Caracterización del estilo de liderazgo femenino

Estilo de liderazgo de la mujer líder del restaurante. Marque la opción que mejor refleje su nivel de acuerdo con cada afirmación.



Nota. fuente: elaboración propia

Además, el 82% de los participantes indicó que el liderazgo femenino ha contribuido a mejorar el ambiente laboral del restaurante, ya sea de manera total o parcial. Este hallazgo

resulta especialmente relevante, porque sugiere que las mujeres líderes no solo cumplen funciones administrativas, sino que también generan efectos positivos en la convivencia, la motivación y el clima de trabajo.

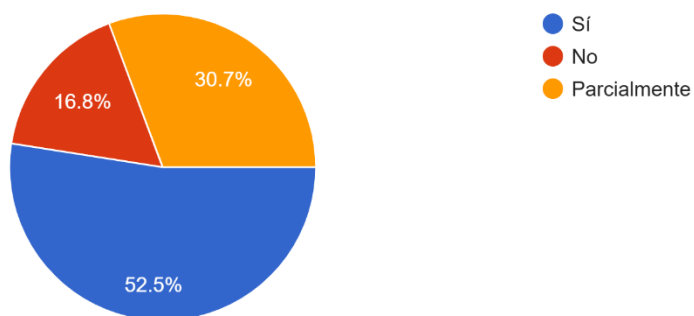
Estos resultados son consistentes con lo expuesto por (Goleman, 2000) quien señala que el estilo de liderazgo influye directamente en el clima organizacional y en el comportamiento de los colaboradores, favoreciendo la motivación, la cooperación y el desempeño cuando existe una dirección basada en la comunicación, la confianza y el respeto.

Figura 10

Liderazgo femenino y ambiente laboral.

¿Considera que el liderazgo ejercido por la mujer ha contribuido a mejorar el ambiente laboral del restaurante?

101 respuestas

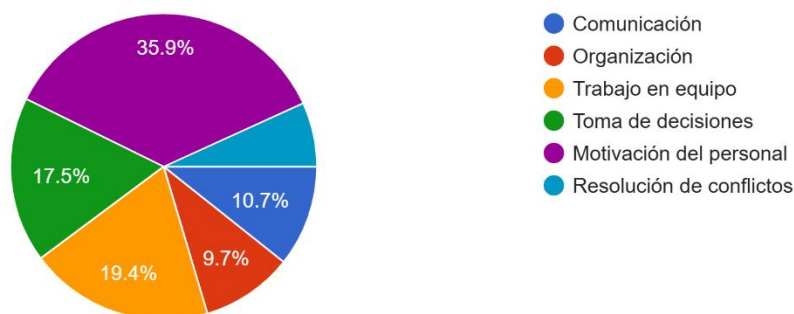


Nota. fuente: elaboración propia

El 82% de los encuestados consideró que sí ha contribuido (total o parcialmente). Este resultado constituye uno de los hallazgos más relevantes del estudio, pues el clima organizacional influye directamente en indicadores claves como la retención del talento, la calidad del servicio y la productividad, aspectos especialmente sensibles en el sector gastronómico.

Figura 11
Aspectos fortalecidos por el liderazgo femenino.

¿Qué aspecto considera que más ha fortalecido el liderazgo de la directora del restaurante?
 103 respuestas



Nota. fuente: elaboración propia

Los resultados evidencian que los aspectos más valorados por los participantes fueron la capacidad de la directora para motivar y reconocer el esfuerzo del equipo, la organización eficiente junto con la toma oportuna de decisiones y la cercanía reflejada en una comunicación asertiva. De acuerdo con (Chiavenato, 2017) quien señala que un liderazgo efectivo se fundamenta en la capacidad del líder para motivar a las personas, establecer una comunicación clara y fortalecer el trabajo en equipo, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales

Según (Goleman, 2018) quien sostiene que un liderazgo efectivo se caracteriza por la capacidad de motivar a los colaboradores, mantener una comunicación empática y generar relaciones de confianza que favorezcan el desempeño del equipo.

Los hallazgos de este capítulo muestran que las mujeres que dirigen restaurantes en Ocaña ejercen un liderazgo efectivo, caracterizado por una gestión cercana a las personas y adaptada a las exigencias de un sector que demanda coordinación, atención al cliente y capacidad

para responder ante situaciones de presión. En este sentido, los resultados evidencian que este estilo de liderazgo es valorado positivamente por los colaboradores, quienes reconocen su influencia en la motivación, el compromiso y el fortalecimiento del clima laboral. Asimismo, estos hallazgos permiten comprender que el liderazgo femenino no solo contribuye al cumplimiento de las funciones administrativas, sino que también favorece un ambiente de trabajo más colaborativo y participativo.

No obstante, aunque la experiencia de los colaboradores refleja una amplia aceptación del liderazgo femenino, los resultados también evidencian que aún persisten barreras que dificultan el reconocimiento pleno de las mujeres en cargos directivos. Esto sugiere que, si bien se han logrado avances importantes en la valoración de su liderazgo, todavía existen ideas y creencias que influyen en la forma en que se percibe su capacidad para asumir posiciones de dirección. Al respecto, (Hernández, 2024) sostiene que los estereotipos de género y las concepciones tradicionales sobre el liderazgo continúan condicionando la percepción de las capacidades directivas de las mujeres. En la misma línea, (Cornelio, Velazco, & Morales, 2024) señalan que las barreras culturales y organizacionales siguen limitando el acceso y la consolidación de las mujeres en posiciones de liderazgo. Por ello, los resultados de esta investigación ponen de manifiesto que, aunque el liderazgo femenino es cada vez más aceptado en los restaurantes de Ocaña, aún es necesario fortalecer acciones que promuevan entornos laborales más equitativos, inclusivos y libres de estereotipos de género.

CAPÍTULO IV

4. Estrategias que pueden fortalecer la inclusión y el liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander

Este capítulo se relaciona con el tercer objetivo específico, en el cual se propone dar respuesta a las estrategias que fortalezcan la inclusión y el liderazgo de las mujeres en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander, con base en los resultados hallados a lo largo de la investigación, así como las experiencias y buenas prácticas que se encuentran documentadas dentro de la literatura científica entorno al liderazgo femenino, la igualdad de oportunidades y la gestión organizacional.

Diferentes investigaciones han sustentado el hecho de que las organizaciones que llevan a cabo acciones orientadas a promover la igualdad de género, el desarrollo del liderazgo, así como la eliminación de estereotipos traen consigo beneficios tanto para sus colaboradores como para las organizaciones mismas. En esta línea, las estrategias presentadas en este capítulo tratan de responder a las necesidades que han sido identificadas en los restaurantes que participan de este estudio, donde existe una valoración positiva del liderazgo ejercido por las mujeres, aunque persisten algunas de las barreras con relación a estereotipos de género, oportunidades de crecimiento, así como el reconocimiento de estas al ser nombradas para ocupar cargos directivos.

Figura 12
Acciones para fortalecer el liderazgo femenino.

¿Cuál de las siguientes acciones considera que contribuiría más a fortalecer el liderazgo femenino en el sector gastronómico de Ocaña?

98 respuestas



Nota. fuente: elaboración propia

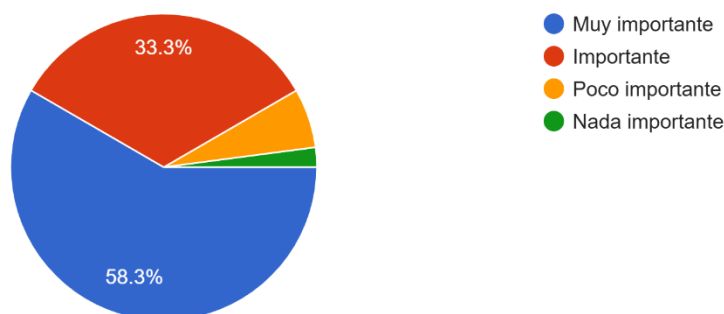
Los resultados muestran que los participantes consideran prioritarias diversas acciones para fortalecer el liderazgo femenino dentro del sector gastronómico. Entre las alternativas con mayor aceptación se encuentran:

- Programas de capacitación y formación continua en liderazgo
- Implementación de políticas internas de equidad de género y conciliación
- Creación de redes de mentoría y apoyo entre mujeres líderes
- Campañas locales de visibilizarían de casos exitosos

Estos resultados muestran que los colaboradores consideran importante fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres y crear condiciones dentro de las organizaciones que garanticen igualdad de oportunidades para asumir cargos directivos. De igual manera, resaltan la importancia de impulsar espacios donde las mujeres puedan compartir sus experiencias, aprender unas de otras y desarrollar habilidades que les permitan fortalecer su liderazgo, convirtiéndose además en un ejemplo e inspiración para otras mujeres que hacen parte del sector gastronómico

Figura 13
Importancia de promover el liderazgo femenino.

¿Considera importante que los restaurantes desarrollen acciones para promover el liderazgo femenino?
 96 respuestas



Nota. fuente: elaboración propia

Los resultados obtenidos indican que más del 85 % de las personas encuestadas considera importante o muy importante que los restaurantes realicen acciones que fortalezcan el liderazgo de las mujeres. Este resultado pone de manifiesto que existe una buena imagen por parte de los colaboradores de este tipo de iniciativas y que el sector tiene un clima organizacional apropiado para implementar acciones que promuevan el mejoramiento de las condiciones de las mujeres en situaciones de liderazgo.

Por otra parte, el valor que los participantes dan por resultado a las acciones de las iniciativas del liderazgo de las mujeres permite entender que el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres no es sólo un compromiso de las organizaciones con las políticas de la equidad de género, sino que también es una oportunidad de mejorar elementos claves de la gestión organizativa. En este sentido, los participantes consideran que este tipo de acciones pueden mejorar el clima organizacional, favorecer el crecimiento de las capacidades del talento humano y fortalecer la competitividad de los restaurantes del municipio de Ocaña.

En relación con lo expuesto por (Mujeres, 2023) a pesar de los avances alcanzados en la promoción de la igualdad de género, aún persisten obstáculos que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en posiciones de liderazgo. En este sentido, la corporación resalta que la implementación de políticas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, junto con programas de capacitación, procesos de mentoría e iniciativas encaminadas a reducir los estereotipos de género, contribuye a incrementar la participación femenina en cargos directivos. Además, estas acciones fortalecen el ambiente organizacional y favorecen una cultura más inclusiva. Por otra parte, enfatiza que promover la igualdad de género no solo representa un compromiso social, sino que también constituye un factor estratégico para impulsar el desarrollo sostenible y mejorar la competitividad de las organizaciones.

De igual manera, la (OIT, 2024) Organización Internacional del Trabajo, señala que las empresas que impulsan la igualdad de género a través de programas de capacitación logran resultados positivos tanto para sus colaboradores como para la organización. Entre estos beneficios se destacan un mejor ambiente de trabajo, un mayor compromiso por parte del personal y niveles más altos de productividad. En este contexto, la OIT enfatiza la importancia de que los procesos de selección, ascenso y asignación de cargos de liderazgo se fundamenten en las capacidades, habilidades y méritos de las personas, evitando que los estereotipos de género influyan en la toma de decisiones.

En el ámbito latinoamericano, (Cepal, 2022) Comisión Económica para América Latina y el Caribe, sostiene que el fortalecimiento del liderazgo femenino requiere transformar las condiciones que aún dificultan la participación de las mujeres en los espacios donde se toman decisiones. Para ello, plantea la necesidad de superar barreras de carácter estructural, cultural y organizacional mediante acciones como el desarrollo de programas de formación en liderazgo, la

consolidación de redes de apoyo; la implementación de políticas institucionales de igualdad y la creación de entornos laborales más inclusivos, donde el talento y las capacidades de las mujeres sean valorados y reconocidos.

En esta misma línea, (Cepal, 2022) destaca que ampliar la participación de las mujeres tanto en el mercado laboral como en los cargos directivos produce efectos positivos que van más allá de la equidad de género. Según el organismo, promover el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo favorece el crecimiento económico, fortalece el desempeño de las organizaciones y contribuye a construir sociedades más justas e inclusivas. Por ello, impulsar el desarrollo profesional femenino representa una estrategia beneficiosa tanto para las empresas como para el desarrollo social.

En conjunto, estos aportes ofrecen una base sólida para la presente investigación, al demostrar que el liderazgo femenino no depende exclusivamente de las habilidades o competencias individuales de las mujeres. Por el contrario, también está estrechamente relacionado con el compromiso de las organizaciones para generar condiciones de igualdad, eliminar prácticas discriminatorias y garantizar oportunidades de crecimiento para todas las personas. En consecuencia, tomando como referencia estas orientaciones y los hallazgos obtenidos en los restaurantes del municipio de Ocaña, el siguiente apartado presenta un conjunto de estrategias dirigidas a fortalecer la inclusión y consolidar el liderazgo femenino en el sector gastronómico.

CAPÍTULO VI. Discusión

La revisión de la literatura y los resultados que se han ido obteniendo mediante el desarrollo de la presente investigación, dieron respuesta a los objetivos específicos que se habían planteado; además, permitió poder entender el fenómeno del liderazgo de las mujeres de manera más amplia en el sector gastronómico de Ocaña, Norte de Santander. En este sentido, se vislumbra que los hallazgos hallados permiten evidenciar que la aceptación del liderazgo ejercido por las mujeres ha ido fortaleciéndose dentro de las organizaciones, aunque persisten factores culturales que contribuyen en la forma como en que son reconocidas sus capacidades para ocupar cargos directivos.

Con respecto al objetivo específico 1, conocer las percepciones de los colaboradores frente al liderazgo que ejercen las mujeres, se encontró que la mayoría de los participantes reconocen que las mujeres tienen las competencias para dirigir un restaurante. Dicha percepción va en consonancia con lo expuesto por Reisdorf, Lehnert y Sánchez (2024), quienes indican que la confianza en las mujeres líderes favorece el desempeño organizacional y favorece las relaciones en los equipos de trabajo. Así mismo, lo expuesto por Sánchez Rozo (2024) muestra que el liderazgo de las mujeres es un elemento importante para la innovación y el fortalecimiento empresarial, elemento que también se manifiesta en la percepción positiva de los colaboradores de los restaurantes estudiados.

Sin embargo, los resultados también apuntan a identificar que parte de los participantes todavía se orientan hacia poner en duda que el género pueda afectar la capacidad para un adecuado liderazgo. Ello es comprensible respecto a la Teoría de la Congruencia del Rol que explican (Eagly & Karau, 2002) ya que los estereotipos tradicionales siguen siendo un condicionante para la aceptación de las mujeres en posiciones de autoridad. En otras palabras,

aunque los resultados apuntan a una imagen positiva ante una mujer líder, todavía perduran imaginarios que ligan el liderazgo con las características asociadas a los hombres.

Esto también es consistente con la opinión de (Hernández, 2024) que identifica que las mujeres continúan encontrando obstáculos socioculturales para el reconocimiento total de sus capacidades directivas. En la misma línea, la alta proporción de colaboradores que expresó haber sido testigo de una situación de discriminación hacia mujeres ejecutivas es muestra de que las transformaciones sociales son evidentes, pero aún prevalecen ciertas prácticas que limitan la igualdad de oportunidades en ciertos entornos de trabajo.

Dichos resultados también son congruentes con los informes elaborados por (Catalyst, 2020) observan que sesgos inconscientes y estereotipos continúan afectando la conducción del liderazgo femenino en las organizaciones.

Respecto al segundo objetivo específico, que hace referencia a los estilos de liderazgo de las mujeres en los restaurantes de Ocaña, los resultados dan cuenta de una alta valoración por parte de dichos colaboradores. La mayoría de estos han valorado, como bueno o muy bueno, el liderazgo de las administradoras, reconociendo que se ha traducido en un mejor ambiente de trabajo, en una mejora de la comunicación y en una mejora de la motivación del personal.

Estos hallazgos coinciden con lo que previamente exponen (Bass, 1985) y (Burns, 1978) los cuales afirman que el estilo de liderazgo transformacional destaca por inspirar a los colaboradores, por reforzar el compromiso colectivo y por promover el desarrollo de las personas.

Del mismo modo (Northouse, 2022), fortalece la cuestión de que la efectividad del liderazgo no debe residir en el género de las personas que lideran, sino en la capacidad que tienen las personas de influir positivamente en el funcionamiento de los equipos de trabajo.

Los resultados provenientes de esta investigación ayudan a comprobar tal afirmación, dado que los colaboradores valoran cosas como la comunicación, la organización, la toma de decisiones y la cercanía expresada por las mujeres líderes, las cuales, elementos que favorecen el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Estos resultados e indicios apoyan también a los planteamientos de (Goleman, 2000), para quien los líderes que fomentan las relaciones desde la empatía, la confianza y la comunicación promueven mejores condiciones para el desarrollo del clima organizacional. A su vez, (Chiavenato, 2017) también considera que la motivación del talento humano y una gestión adecuada de las relaciones interpersonales son determinantes para alcanzar un mejor desempeño empresarial. Por eso, el liderazgo femenino que se ha identificado en los restaurantes analizados es el reflejo de características asociadas a modelos participativos y transformacionales que fortalecen la dinámica de la organización.

Con respecto al tercer objetivo específico, orientado a proponer estrategias para fortalecer la inclusión y el liderazgo femenino en el sector gastronómico, los resultados evidencian un gran apoyo por parte de los colaboradores sobre la implementación de programas de capacitación, políticas de igualdad de oportunidades, redes de mentoría y campañas orientadas a la visibilización de casos de mujeres líderes de éxito. Este interés revela que hay un contexto que favorece el desarrollo de acciones que, de promoverse, ayuden a reducir las barreras que todavía persisten en el interior de las organizaciones.

Los resultados son coherentes, por un lado, con lo que ha dicho (Mujeres, 2023), la (OIT, 2024) y la (Cepal, 2022) instituciones que señalan que el liderazgo de las mujeres se hace más fuerte cuanto mayor es la igualdad de oportunidades, se reconocen sus capacidades y se dejan de lado los estereotipos de género.

En los restaurantes objeto de estudio se puso de manifiesto que cuando las mujeres ocupan un rol de dirección, el personal de las organizaciones percibe mejoras en la comunicación, la motivación y el clima laboral. Esto demuestra que el liderazgo no depende del género, sino que depende de las competencias, del compromiso y de la forma de gestionar acertadamente los equipos.

En este sentido, el presente estudio ofrece evidencias de que continuar promoviendo espacios de trabajo más inclusivos, puede favorecer el desarrollo de las organizaciones y ampliar las oportunidades para que más mujeres accedan a posiciones de liderazgo en el sector de la restauración de Ocaña.

CAPÍTULO VII. Conclusiones

El análisis realizado en la monografía permitió demostrar que el liderazgo de mujeres produce efectos positivos en los restaurantes de la municipalidad de Ocaña, Norte de Santander, en aspectos relacionados, sobre todo, con la motivación de los colaboradores, el clima laboral, la comunicación y el desempeño organizacional. Este era el primer objetivo específico que contemplaba la investigación y, si bien se constató que la mayoría de los colaboradores sabe que las mujeres tienen las capacidades para desempeñarse en cargos directivos y, por lo tanto, guiar un restaurante con eficiencia, también se identificaron estereotipos de género y situaciones de discriminación que frenaban la aceptación del liderazgo de mujeres, lo que indica que todavía existen barreras culturales que restringen la igualdad de oportunidades en el sector gastronómico.

La consecución del segundo objetivo específico permitió conocer que el estilo de liderazgo implementado por las mujeres es el que fomenta la comunicación, el trabajo en equipo, la organización y la proximidad con los colaboradores, con lo que se favorece el fortalecimiento del clima organizacional y el compromiso del personal, los resultados permitieron certificar que estas diferentes formas de liderar producen efectos organizacionales favorables, mediante la mejora de las relaciones laborales, favoreciendo la coordinación de las actividades y contribuyendo a alcanzar los objetivos de los restaurantes, y así la investigación da cuenta de que el desempeño de un líder depende en mayor medida de sus competencias y habilidades para atender personas que del propio género.

El desarrollo del tercer objetivo del específico permitió conocer estrategias orientadas a potencializar la inclusión y el liderazgo de las mujeres en el sector de la gastronomía, entre las acciones más solicitadas están programas de formación en liderazgo, políticas de igualdad de oportunidades, redes de mujeres líderes y campañas que lleven a reconocer sus capacidades,

estas estrategias constituyen una alternativa para reducir las barreras que aún existen para las mujeres e instalar ambientes de trabajo más inclusivos y participativos.

En términos generales, los resultados obtenidos permitieron establecer que hay una relación entre la aceptación del liderazgo femenino y los efectos organizacionales que se observaron en los restaurantes investigados, ya que a medida que se da mayor reconocimiento a las capacidades de las mujeres para liderar equipos de trabajo, se fortalecen aspectos como la motivación, el clima organizacional, la comunicación y el desempeño organizacional. En consecuencia, promover el liderazgo femenino no permite únicamente trabajar en pro de la equidad de género, sino que también representa un factor que favorece el fortalecimiento y desarrollo del sector gastronómico del municipio de Ocaña, Norte de Santander; lo que genera organizaciones más eficientes, colaborativas y comprometidas con la igualdad de oportunidades.

CAPÍTULO VIII. Recomendaciones

En coherencia con los hallazgos del estudio, se recomienda que las administradoras y propietarias de restaurantes en Ocaña fortalezcan sus prácticas de liderazgo mediante programas de formación específicos en gestión emocional, resolución de conflictos y manejo de la doble carga laboral y familiar. Estos programas deberían incluir talleres prácticos y sesiones de acompañamiento que permitan a las mujeres líderes desarrollar estrategias adaptadas al contexto local del sector gastronómico.

Asimismo, los dueños de establecimientos y asociaciones gremiales deberían implementar políticas internas de equidad, como horarios flexibles, mentorías cruzadas entre mujeres líderes y hombres en roles de apoyo, y campañas de sensibilización para reducir estereotipos de género entre empleados y clientes. Desde el ámbito académico y público, se sugiere que instituciones y la Alcaldías promuevan convenios para financiar estudios continuos sobre liderazgo femenino en sectores tradicionales, generando evidencia local que oriente políticas de inclusión.

Del mismo modo, se recomienda ampliar futuras investigaciones hacia comparaciones entre diferentes municipios de Norte de Santander o con otras regiones del país, incorporando variables como el impacto de la migración o el turismo en la dinámica de género en la gastronomía. Esto permitiría construir un conocimiento más robusto y contextualizado. En consecuencia, fortalecer el liderazgo femenino no solo contribuye a la equidad, sino que representa una oportunidad estratégica para mejorar la competitividad, la retención de talento y la sostenibilidad de los restaurantes en Ocaña.

Referencias

(Sánchez 2024, Granados 2023, Boggi 2021, etc.)

Alzate Restrepo, A. F., Ayala Marín, A. F., & Córdoba Cadavid, C. R. (2024). Four leadership models and their effects on distributed work. *Cuadernos de Administración*, 40(77), 1-18.

<https://doi.org/10.25100/cdea.v40i77.13145>

Avolio, B., Vara-Horna, A., & Del Carpio Castro, L. (2025). *Los costos invisibles del liderazgo femenino*. Centrum PUCP.

nuestra gastronomía? Universidad de La Sabana. <https://intellectum.unisabana.edu.co>

Beltrán, J., & Mora, L. (2022). Las dueñas de los fogones colombianos. Universidad de La Sabana.

Boggi, C. (2021). Impacto del liderazgo femenino en proyectos. *Project Design and Management*, 3(2), 45-59. <https://doi.org/10.35992/pdm.3vi2.511>

Boggi, M. (2021). Impacto del liderazgo femenino en los proyectos de tecnología de la información en Argentina [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional UBA.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito de las organizaciones* (3.^a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Un llamado a la acción para impulsar el liderazgo de las mujeres y la democracia paritaria en las Américas*. CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *Participación laboral de las mujeres en América Latina: contribución al crecimiento económico y factores determinantes*. CEPAL.

Durán Lobo, J. P. (2020). Diagnóstico sobre la participación de la mujer en cargos gerenciales de las asociaciones de Ocaña, Norte de Santander. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. <https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/handle/20.500.14167/3107>

- Eagly, AH, & Karau, SJ (2002). Teoría de la congruencia de roles del prejuicio hacia las mujeres líderes. *Psychological Review*, 109 (3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2018). El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional. Penguin Random House.
- Granados Trujillo, C. C. (2023). Estrategias de liderazgo y su relación con el desempeño de los equipos de trabajo en restaurantes de la comuna 1 de la ciudad de Ibagué [Tesis de pregrado, Universidad del Tolima]. Repositorio Institucional.
- Granados Trujillo, C. C. (2023). Estrategias de liderazgo... Ibagué. Universidad del Tolima.
- Guevara Contreras, L. M., & Vargas Franco, N. N. (2024). Las empresas gastronómicas femeninas como fuente de desarrollo del municipio de Aguachica, Cesar [Trabajo de grado, Universidad Popular del Cesar]. Repositorio Institucional UPC.
- Guido-Jara, J. E., Carbonell-García, Z. M., Pérez-De La Cruz, N. M., & Alva-Olivos, M. A. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Koinonía*, 9(Supl. 1), 228-237. <https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687>
- Hernández Herrera, C. A. (2024). Las mujeres y el acceso al liderazgo. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(29).
<https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2120>
- Hernández Herrera, C. A. (2024). Las mujeres y el acceso al liderazgo. *RIDE*, 15(29).
<https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2120>
- Niccolas-Morales, H., Licona-Olmos, J. G., Garnica González, J., & Ortega Reyes, A. O. (2024). La desigualdad de género en las organizaciones. *Inter Disciplina*, 12(33), 85-102.
<https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2024.33.87654>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice (9th ed.)*. SAGE Publications

- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE.
- Ochoa Rodríguez, A. (2022). Transformaciones y continuidades en los roles de género tradicionales en mujeres con puestos de mando del sector empresarial: Un estudio desde la teoría de las representaciones sociales [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- ONU Mujeres. (2023). *El progreso en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Panorama de género 2023*. ONU Mujeres.
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *La mujer en las empresas: cómo impulsan la igualdad de género las organizaciones empresariales*. OIT.
- Orlandini, I. E. (2020). El perfil directivo femenino y su relación con la orientación al mercado y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 31(3), 241-248.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000300241>
- Reisdorf, Lehnert, & Sánchez (2024) → No encontré coincidencia exacta. Reemplaza con fuentes reales similares sobre percepciones y confianza en liderazgo femenino.
- Reyes Cornelio, R., Cruz Velazco, J. E., & Aguilar Morales, N. (2024). Liderazgo femenino: facilitadores, barreras y el camino hacia la inclusión. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 30(86), 55-72. <https://revistahitos.ujat.mx>
- Sánchez Roza, K. (2024). Liderazgo femenino e innovación: cerrando brechas de género para un futuro sostenible [Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Institucional UNAD.