

## EL LIDERAZGO GERENCIAL FEMENINO, UNA PROPUESTA A LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA

(Female leadership management, a proposal to the pharmaceutical industry)

Recibido: 13/08/2014 Revisado: 06/09/2014 Aceptado: 11/09/2014

**Buitrago, Ramiro**

URBE - Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, Venezuela

[aurelio\\_buitrago@hotmail.com](mailto:aurelio_buitrago@hotmail.com)

### RESUMEN

El artículo está orientado a analizar el liderazgo femenino como una nueva tendencia en la gerencia de organizaciones pertenecientes específicamente a la industria farmacéutica, tomando como referencia planteamientos de Escobar (2012), Sierra (2008), Sabino (2006), Ramos (2005), Hué (2004), Fisher (2000), entre otros. Se basó en una metodología descriptiva documental, por cuanto se analizó al liderazgo femenino como variable en la gerencia de organizaciones del sector privado, describiendo sus propiedades esenciales de forma pertinente a través de la revisión bibliográfica. Los resultados indicaron que las féminas coinciden en ejercer el poder orientado hacia la edificación de sus seguidores y la satisfacción de las expectativas empresariales; destacando como las mujeres entienden qué es ser líder, desprendiéndose de forma singular del esquema tradicional gerencial, en atención al hecho que las organizaciones actuales están habidas de líderes no de gerentes y así lograr el compromiso entre quien representa los intereses de la organización y a su vez todos y cada uno de los que se gestan entre las filas de sus seguidores, este artículo explora diversas dimensiones y aspectos derivados del poder entre los hilos orquestados por mujeres, convirtiéndose en un elemento enriquecedor para investigaciones que refieran al comportamiento humano y organizacional.

**Palabras clave:** liderazgo femenino, comportamiento humano, comportamiento organizacional.

### ABSTRACT

The article seeks to analyze women's leadership as a new trend in the management of organizations belonging specifically to the pharmaceutical industry, with reference approaches Escobar (2012), Sierra (2008), Sabino (2006), Ramos (2005), Hue (2004), Fisher (2000), among others, was based on a documentary descriptive methodology, because he analyzed the varying female leadership in the management of private sector organizations, describing their essential properties in an appropriate way through the review Bibliographic. The results indicated that females exert agree oriented towards building his followers and meeting business expectations power; highlighting how women understand that it is a leader, shedding singular form of traditional management scheme, attention to the fact that organizations today are gotten from leaders not managers and thus achieve the compromise between who represents the interests of the organization and in turn every one of which develop within the

ranks of his followers, this article explores various aspects and dimensions of power derived from the strings orchestrated by women, becoming an enriching element for research relating to human and organizational behavior.

**Keywords:** female leadership, organizational behavior, human behavior.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones a nivel mundial, a través del abordaje disciplinario y transdisciplinario de los fenómenos sociales, han desarrollado distintos modelos de gerencia y liderazgo.

Sin embargo, ante esto surgen las interrogantes: ¿qué es gerencia? y ¿qué es liderazgo? En el primer caso, quien gerencia se conforma con la eficiencia en el proceso administrativo, la oficina de recursos humanos comúnmente está para cumplir su función burócrata, selección de personal, adiestramiento, salarios, liquidación; en el segundo término, liderazgo es un proceso que implica no sólo la capacidad en la toma de decisiones, sino la habilidad de desarrollarse de la mejor forma y alcanzando metas en diversas escalas, existe el compromiso con el equipo y la empresa.

Entre tanto, las nuevas organizaciones requieren de líderes, no de gerentes. El líder fundamenta su ejercicio del poder en la equidad, participación, comunión de ideas, destaca la importancia de esa relación entre él y sus seguidores; para quienes creen en el liderazgo, el compromiso y concatenación de ideas es fundamental, sí y sólo sí son seres humanistas que se reafirman como líderes organizacionales empáticos, sociables, comunicativos, catalizadores del cambio, asegurando así el éxito organizacional, no apoyándose en la toma de decisiones únicamente, también volviendo sus ojos a muchos aspectos psicológicos, culturales, sociales, hasta personales dentro de su organización.

Así entonces, entre las organizaciones mundiales se encuentran las del ramo farmacéutico, en su mayoría aliadas al sector privado que, por ende, no solo persiguen un objetivo científico sino también económico.

En las últimas décadas, análisis internacionales han establecido que esta industria olvidó el fin humanista con el que fuera concebida, incoado esto por la existencia de bloques económicos, como la CEE (Comunidad Económica Europea), MERCOSUR (Mercado Común del Sur), NAFTA (por sus siglas en inglés de Tratado de Libre Comercio para América del Norte), ASEAN (Asociación de Países del Sur Este Asiático), los que impulsan estas organizaciones a la competencia, generando así dividendos para sus accionistas, empleados, entre otros.

Ahora bien, en la región sur americana el panorama no es muy distinto del global al que se hizo hincapié anteriormente, la situación que experimenta esta industria merma frente a fenómenos económicos mucho más fuertes y estigmatizadores que los del resto de los continentes. En los países del sur el aparato económico es eje fundamental de factores como desigualdad y pobreza, cuestiones que pudieran ser la especialidad de disciplinas humanistas como el holismo o la ecología, órdenes sociales en auge e impacto

socio-cultural, el liderazgo femenino refleja estos matices con gran efusividad destacando las cualidades y habilidades de las mujeres entre las que se cuentan empatía, negociación, conciliación, entre otros.

Por su parte, Escobar (2012) destaca que esta responsabilidad descansa en la realidad de ser capaz de liderar tanto en el éxito como el fracaso, lo anterior exige entonces que para alcanzar el éxito la líder debe desarrollarse en dos grandes planos: psicológico y visionario. Para ello, esta debe destacar los valores morales que trasciendan en el entorno social en el que se desenvuelve, así pues destacándose como una figura virtuosa podría conseguir la autoridad moral que se requiere para que el apoyo social legitime su liderazgo, para las mujeres esto es fácil por sus cualidades empáticas y sociales.

Ahora bien, la industria farmacéutica está presente en cada espacio donde la sociedad haga vida, donde sea que exista un grupo social se hará necesario este rubro para poder seguir existiendo. Desde las principales capitales mundiales hasta las comunidades más pequeñas requieren del sector farmacéutico, lo que le hace ineludible y necesario. Entonces, la alternativa es involucrar un nuevo orden de liderazgo que ofrezca a estas organizaciones la posibilidad de recuperar la proyección humanista que ostentó desde sus inicios y retomarla quizás con un nuevo semblante de prosperidad y holismo empresarial.

Éste trabajo se ha enfocado en el análisis específico del liderazgo gerencial femenino en la industria farmacéutica, destacando que cuando las organizaciones son lideradas por mujeres, éstas aprovechan al máximo sus cualidades y habilidades en la concepción de estrategias innovadoras, y, aunado a la nueva era de las tecnologías de información, logran abstraerse del modelo tradicional gerencial en su práctica, alcanzando con ello trascendencia en el compromiso organizacional y personal de su equipo en la consecución de sus metas.

Así entonces, en el curso de las relaciones sociales y organizacionales que predominan en todo el orbe las habilidades, cualidades y destrezas de la mujer develan líderes capaces de lograr una concatenación entre las aspiraciones de la alta gerencia y, a su vez, concatenándolas con las individuales y personales de quienes hagan su parte en la división de talento humano, todo lo cual hace referencia a un nuevo modelo que establezca condiciones reales de desarrollo en la industria farmacéutica de forma global, transformando con un amplio espectro en el campo del holismo organizacional moderno.

Por ello, en este artículo se considera importante analizar en qué forma estas habilidades, destrezas y cualidades edifican el umbral estratégico de la industria farmacéutica y su imagen ante el mundo actual, su abordaje desde la división de talento humano, dada la consideración de los autores sobre su particular forma de influenciar en la conducta de los miembros de las organizaciones, siendo ello objeto de interés en atención a la visión sesgada que en la actualidad experimenta esta industria legendaria, necesaria e innovadora.

## **MATICES DEL LIDERAZGO FEMENINO, UNA PERSPECTIVA DESDE LOS AUTORES**

Según autores como Olivera (2013):

“Hoy en día, las mujeres dirigentes están demostrando que su estilo de liderazgo tiene un impacto positivo en el éxito del negocio financiero y crea una cultura que es atractiva para los empleados. Es un estilo que muchos dicen es fundamental para tener éxito en la economía global de hoy, basan su acción en valores, estos son la base del estilo de liderazgo de las mujeres. Las de mayor éxito definen sus valores y viven de manera coherente. Son el lente a través del cual ven las situaciones y determinan la acción a tomar. Tienen el coraje moral para aplicar sus valores tanto en las decisiones cotidianas como las de gran riesgo”.

Para autores como Licciardi y Brinusio (2013), el incorporar herramientas del trabajo personal y utilizarlas en el trabajo, hace que se vuelvan más humanas, puedan atravesar el frío y despersonalizado mundo laboral para ponerle pasión, amor, compasión, dedicación, palabras que, entre otras, solo estaban en el diccionario. El entorno laboral no queda fuera de esto. Las mujeres que hoy ocupan cargos estratégicos, de liderazgo deben formar parte de este cambio. Es aquí donde pueden expandir sus habilidades y dones para que otros puedan expandir los suyos.

Según Valanci (2013), su forma es capacitar en lugar de forzar un ideal ante los demás. Activa las habilidades innatas de liderazgo en cada individuo hasta que lo notan y ellos mismos le encarnan plenamente. Una verdadera líder inspira a los demás a levantarse y a tomar el papel de líder. Les lleva a conocer su medio ambiente, la cultura en donde están, con quién está relacionada y sus necesidades. No habla ruso con un coreano. Habla el idioma indicado y es pertinente. Es accesible y fácil de relacionarse.

Para autores como Rivas (2012), los hombres suelen ser políticos o militares mientras que ellas vienen de la sociedad civil. Conocen mejor que nadie los problemas sociales, educativos, económicos y su enfoque es siempre incluyente. Quieren trabajar junto a los hombres pero estos se resisten a perder el poder, ya que quieren ser los protagonistas del inicio y final de los conflictos bélicos. Ellen Johnson-Sirleaf y Leymah Gbowee han sido galardonadas con el Nobel de la Paz por haber potenciado la presencia de las mujeres en las negociaciones por la paz en Liberia, pero sería injusto olvidarnos de otras muchas. Su papel integrador y su conocimiento de la sociedad civil les han hecho jugar un papel decisivo en África.

Según lo planteado por Pizarro y Guerra (2010), por su parte demuestra el vínculo existente entre la presencia de mujeres en los equipos de dirección de las compañías y el comportamiento financiero de las mismas a través de nueve dimensiones de comportamiento organizacional: liderazgo del equipo, dirección, medio ambiente de trabajo y valores, responsabilidad, coordinación y control, capacidades, motivación, innovación y orientación externa, es así como se construye un criterio sociocultural que permanece en el imaginario colectivo de la sociedad y genera una representación compartida acerca de ciertas características propias tanto del género masculino como del

femenino.

Por su parte Maxwell (2010) destaca que la flexibilidad mental de una Líder consiste en mantener la mente abierta, en escuchar, entender y verificar que otras propuestas diferentes a las propias puedan ser aceptables, estos, no se aferran a ideas anteriores, si éstas dejan de ser funcionales, o son mejoradas por nuevas iniciativas, pero ello requiere de valor, humildad para reconocer que existan alternativas viables, diferentes, la creatividad tan necesaria para dar el giro obligatorio en las organizaciones, con el objeto de adaptarlas permanentemente a la inestable o variable dinámica de los mercados, exigencias regionales e internacionales, depende de la habilidad para generar cambios, por parte de quienes dirigen estos organismos.

Para autores como Hué (2004), las mujeres con una alta inteligencia emocional son personas con una elevada autoestima, capacidad de autocontrol, seguridad, iniciativas, optimismo, asertividad, capacidad para las relaciones sociales, se muestran comunicativas, con capacidad para colaborar en condiciones de igualdad, e incluso para ejercer liderazgo en su grupo de referencia. La mujer aprende a través de la mejora de su autoestima, por medio del incremento de su asertividad y otras habilidades sociales como a negociar, pactar, a enfrentarse a los problemas, al agresor y al entorno desde el primer momento.

Para autores como Riso (2009), la flexibilidad en el liderazgo femenino se vuelve cada vez más esencial cuanto más crece la diversidad en las empresas. Diferencias en cuanto habilidades y personalidad, así como diferencias culturales entre los empleados, hacen que la misma sea altamente deseable como un rasgo de la líder. Esta le permite adaptar su comportamiento para desarrollar las respuestas más apropiadas a situaciones diferentes, quiénes están al mando son más valiosos en una organización cuando son capaces de adaptarse a las responsabilidades de diferentes posiciones.

Por su parte Buero (2008), describe el género, como un conjunto de significados y mandatos que la sociedad le atribuye al rol femenino y al masculino en un determinado momento histórico y social. El concepto ideal de género en un tiempo dado nos condiciona a través de la cultura, indicándonos una supuesta forma de ser varón o mujer. La mujer es una persona altamente emocionable, para ella, dar y recibir amor es primordial en su bienestar. Un abrazo, un beso o una caricia pueden transformar un día horrible en un día satisfactorio. Las mujeres expresan sus emociones y sentimientos hablando, necesitan charlar de ello y sentirse seguras, sentir que la persona que la está escuchando se preocupa de lo que le cuenta.

Basilio (2007) manifiesta que el liderazgo femenino es uno de los factores más importantes que las empresas de hoy en día deben tomar en cuenta al momento de generar decisiones. En el mundo de hoy, donde lo único constante es el cambio, estas líderes deben ser capaces de innovar, motivar y llevar a cabo los objetivos establecidos por la empresa. El recurso humano constituye la base fundamental de toda organización. Dentro de estos recursos, está uno que es escaso y muy valioso, los líderes. Las transformaciones aceleradas exigen renovar la concepción y estilos de liderazgo por uno más visionario, audaz, innovador e imaginativo, capaz de correr riesgos para cumplir la

misión organizacional.

Para autores como Zarco (2002), se cree que el talento femenino para el pensamiento contextual y la habilidad asociada de realizar múltiples tareas a un tiempo. Debido a que las mujeres, por lo general, no siguen una trayectoria de pensamiento lineal, paso a paso, tan habitualmente como los hombres, la postura biológica pone particular énfasis en el dimorfismo sexual, la mujer como portadora de un útero y de unos ovarios que la consagran en su función maternal, que hacen de ella, un ser, desde todo punto de vista opuesto a su compañero.

De acuerdo a Kaufmann (2002), las féminas poseen cualidades especiales que al momento de ejercer su liderazgo enriquecen el proceso en sí mismo, tomando en cuenta que las mujeres en la actualidad son capaces de revolucionar el lugar de trabajo, precisamente no por dejar a un lado sus valores tradicionales, sino por expresarlos, en su cotidianidad laboral, sin embargo muchos otros autores destacan que dentro de las cualidades de estas líderes se hacen diferentes a los hombres porque su rol es ejercido con innovación, apertura a la participación de terceros, sin egoísmos, no competitivo, con un firme sentido de calidad, flexibilidad, centrado en la persona, persuasión y valga decirlo intuición.

Así pues, desde la perspectiva de estos autores, distintos enfoques destacan a estas como líderes especiales, susceptibles a ser definidas de muchas formas. En definitiva se puede exaltar la diferencia en el ejercicio del poder por parte de las féminas puesto que en ello se evidencian como líderes negociadoras, dialogantes, comunicativas, intuitivas, consensuadoras, mediadoras, receptivas y participativas en el planteamiento de estrategias corporativas para el ejercicio del liderazgo gerencial, dispuestas a la participación disciplinaria y transdisciplinaria en el abordaje de fenómenos, puesto que son de estilo abierto e innovador.

Así entonces, en lo que respecta al liderazgo femenino, es aprovechar las cualidades de líder, y las fortalezas de las féminas en el ejercicio del poder, liderar también es tener la capacidad de reunir a muchas personas en pro de un objetivo que se desea alcanzar y hacer uso de las herramientas necesarias para materializar el logro del mismo, por tanto tener las condiciones y características para ser líder no es algo común, y esto se evidencia cada día en cada mujer que es líder y en quien prefiera ser seguidor.

En este sentido, se entiende que la mujer, tal como están dadas las condiciones, también está expuesta al trabajo en negro, aunque ha demostrado ser tan proactiva como el hombre. Pese a esas condiciones, en muchas organizaciones están agobiadas por eso que se conoce como techo de cristal, que no les permite ascender en iguales condiciones que los varones en la pirámide laboral. Otra de las habilidades que se resalta de la población laboral femenina es la capacidad negociadora que tiene respecto del hombre. Puede ser más conciliadora y muchas se sienten plenas cuando están en el ámbito laboral, en función de la productividad.

Para autores como Fisher (2000), el liderazgo femenino es el conjunto de habilidades individuales e interpersonales y de conocimientos que posee una mujer para lograr sus



objetivos particulares y de su equipo, partiendo de observaciones realizadas, se puede afirmar que las féminas poseen de manera innata, los dos primeros elementos. Habilidades individuales porque es responsable, expresiva, comunicadora, automotivadora, comprometida, creativa, emprendedora, visionaria, arriesgada, perseverante, constante, sensible; y habilidades interpersonales porque tiene capacidad de convocatoria, es motivadora, solidaria e integradora, participativa, sabe y le gusta trabajar en equipo y otorga iniciativa y poder.

En ese sentido, las mujeres vienen al mundo a dar, dar a luz, dar amor. Entre otras cosas, ellas entienden que no vinieron al mundo a buscar, por eso ese carácter genera un cambio organizacional, y lo llevan a todos lados, es una energía itinerante, e incluso al servicio del trabajo, la familia y amigos, suele ser poderosa, contagiosa y genera empatía. La filosofía actual es cambiar el mundo desde la transformación personal, nada puede cambiar en sí mismo, el ser humano no cambia, es así como la humanidad se encuentra transitando la era de la energía femenina, que despliega todo su amor incondicional y contagia su femineidad, poniéndola al servicio de los demás.

Con relación a lo expuesto por Fisher (2000), podría decirse que las féminas tienen claros enfoques consultivos y cooperativos, la habilidad para combinar y reconciliar expectativas y experiencias contradictorias, promoviendo el compromiso colectivo de los miembros de la organización, desarrollando políticas de cuidado y apoyo mutuo, otorgando mayor atención a los sentimientos y al uso de recursos emocionales y motivacionales, son líderes más sensibles a las emociones y situaciones personales de los demás de una manera única en cada contexto.

Las mujeres líderes de equipos de trabajo deben comprender que en este cambio hay una oportunidad, liderar grupos donde se pueda generar empatía, identificar habilidades, fortalezas de cada una de las personas y apoyarse en ellas para crecer, identificar las debilidades y conversarlas en espacios de confianza y entrega. Esto genera un entorno de confianza, desarrollo y crecimiento, más allá de las acciones a tomar en cuenta en el desempeño de cada rol, capaces de poner en práctica su intuición para liderar equipos constituidos por personas. Comprender desde su lugar de mujeres, que ostentan grandes herramientas naturales a su servicio para utilizarlas en todos los ámbitos en que participen.

Ahora bien, se puede entender que las líderes femeninas demuestran que para ejercer poder no se valen de herramientas autocráticas ni autodidactas, esencialmente al ser más persuasivas y emocionales estas tienen la capacidad de lograr que quienes colaboren con ella tomen el curso que esta establezca y siempre de la mejor forma, puesto que al ser más empáticas que los hombres, las mujeres a través de las emociones concilian la identificación y la sinergia con su equipo de trabajo y su organización en general.

### **LA INDUSTRIA FARMACÉUTICA Y LA MUJER**

La industria farmacéutica aprovecha una gran variedad de medios para desarrollar las habilidades y destrezas en su personal y descubrir en él nuevas cualidades que promuevan el progreso interno, agregándoles valor como profesionales, haciendo que

cada vez cuenten con más aptitudes y habilidades para el trabajo; la participación de las mujeres en el mundo de los negocios y de la administración es notable, abriéndose camino en actividades que tradicionalmente correspondían al género masculino, ellas ocupan posiciones laborales que jamás se hubieran pensado en el pasado.

Para Ramos (2005), se observa que las organizaciones cuentan con un gran contingente femenino bien capacitado entre sus cuadros profesionales y que llevan a excelentes resultados a sus empresas; ya no como excepciones o como un toque femenino sino con un sentido compuesto de actuación profesional, independiente de su condición femenina, en el ejercicio del liderazgo gerencial; las féminas ofrecen un cambio en las relaciones estratégicas del ramo, advirtiendo posibilidades de crecimiento económico y también, el incentivo laboral en su división de talento humano.

Quiñones (2004) apunta que es posible que en la medida en que se motive el desarrollo de las cualidades de quienes formen parte de los recursos humanos en la industria farmacéutica, se estará de modo directo acrecentando el capital organizacional, pues al poseer mejores perfiles en sus filas de empleados, estas empresas aumentarían de valor administrativo y funcional, esto les llevaría al alcance de objetivos de un modo mucho más fácil, rápido, a diferencia de aquellas organizaciones que no se tomen la molestia de incentivar el crecimiento interno de su personal.

Entre tanto, al poseer mejores perfiles en sus filas de empleados, estas empresas aumentarán de valor administrativo y funcional, todo lo cual incluso enriquece el valor agregado de cada uno de sus empleados y en consecuencia esta industria ostentaría muchos aspectos con los cuales edificar el good will del que tanto se jactan poseer las grandes organizaciones mundiales, tomando en cuenta que mucho de este activo está basado en el nombre y estela trazada desde la experiencia por parte de toda la organización en la consecución de los más grandes objetivos.

Así entonces, en Sur América, resulta importante el efecto estimulador del que se habla en líneas superiores. Siendo adecuado, provocaría una aceptación inmediata, reflejando el resultado esperado, un empleado que tiene una gran motivación a nivel estratégico hace su trabajo con gusto. Proyectando estímulos hacia la persona, llevándolo así a desempeñarse de mejor modo en su trabajo, siendo involucrados desde diversas formas que el mismo trabajador pueda hacer suyos, sentirse identificado con ellos, qué mejor manera de lograr subrayar estos aspectos que a través de la empatía y la comunicación entre la líder y sus seguidores, cuestión que para ellas es fácil pues cuentan con esta cualidad por el hecho mismo de ser mujer.

En este sentido, se afirma que la mujer al ejercer su liderazgo no hace otra cosa que orientar el poder según sus perspectivas psíquicas, sociales, culturales e intelectuales, todo lo cual lleva a las organizaciones a un nivel de confianza y autodesarrollo más evolutivo y sostenible que cualquier otro, siendo importante que los rasgos de su personalidad se manifestarán de un modo u otro en el ámbito del trabajo, pudiendo influir en el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, la gestión gerencial en las organizaciones aliadas al sector privado, debe considerar este estilo en su aspiración por ser cada día más eficientes.

Así pues, en el ejercicio del liderazgo gerencial las féminas ofrecen un cambio en las relaciones estratégicas de la industria farmacéutica, advirtiendo no solo las posibilidades de crecimiento económico y bursátil, también el incentivo laboral en su división de talento humano, al mismo tiempo desarrollando planes de intercambio formativo entre empresas, quizás con atisbos de corporación, herramientas que le permitan como líder cubrir las expectativas del tipo financiero, yendo por la senda de la sinergia, colaboración interdisciplinaria y corporativa, propiciando la sostenibilidad de su organización, retomando aquel objeto científico, humanista de ofrecer a la sociedad tratamientos en la erradicación de afecciones que dificulten el desarrollo de una vida feliz y plena.

En este sentido, se afirma que la mujer al ejercer su liderazgo no hace otra cosa que orientar el poder según sus perspectivas psíquicas, sociales, culturales e intelectuales, todo lo cual lleva a las organizaciones a un nivel de confianza y autodesarrollo más evolutivo y sostenible que cualquier otro, siendo importante que los rasgos de su personalidad se manifestarán de un modo u otro en el ámbito del trabajo, pudiendo influir en el comportamiento de sus trabajadores. Por ello, la gestión gerencial en las instituciones públicas debe considerar este estilo en su aspiración por ser cada día más eficientes.

Por lo tanto, el liderazgo femenino es vital para que el mundo actual alcance el equilibrio social y económico; llegando a la conclusión que la equidad de género y el incremento de la participación de la mujer en la industria farmacéutica es un requisito indispensable para empezar el extenso y arduo camino que nos lleve a la mimetización de los márgenes de desigualdad que hay que superar, en parte producto de la discriminación e inequidad de género que hasta la fecha persisten, limitando el desarrollo integral de la mujer.

Fernández, Seijo y Martín (2010), destacan cómo en el mundo la imagen de la industria farmacéutica ha decaído de forma alarmante. Pudiera existir la posibilidad de que al implementar en estas organizaciones rasgos del liderazgo más humanista y protector, sería factible la recuperación del halo de cuidado y humanización de estas organizaciones que en la búsqueda del crecimiento económico y financiero perdieron el norte social y científico que dio origen a su creación en el panorama histórico y mundial.

Con relación a lo anterior, se propone a estas organizaciones la creación e implementación de un modelo de gestión organizacional que no solo cuente con la participación activa de hombres sino también de mujeres, y aún más allá que ofrezca oportunidades de liderazgo a ellas para así a través del aprovechamiento de sus cualidades innatas y destrezas especiales impregnen a las organizaciones del rubro esta candidez y calidez con la que ahora no cuentan y se desprendan del matiz frío y productivo con el que la sociedad en la actualidad las relaciona.

Así entonces, en el argumento de Fernández, Seijo y Martín (2010), se recuerda que la ética, los valores y la filosofía organizacional emergen de la alta gerencia de estas empresas. Es aquí cuando siendo lideradas por seres que en sus características biológicas tienden a ser madres de los grupos que lideran, entonces podrían asumir ese rol afectivo dentro de su equipo de trabajo, gestando así un modelo cálido, protector y

humano que es lo que se persigue lograr en la industria farmacéutica actual.

Asimismo, la industria farmacéutica llegó al límite del comportamiento capitalista, financiero y económico tanto así que la misma sociedad le distingue ya no como una figura necesaria que curaría sus enfermedades y alentaría al que padece, sino como ese monstruo mercantilista del que solo se puede encontrar apoyo a través del dinero. Y no solo eso, por medio de grandes sumas de dinero, cuestión que solo hacen más pobres a los países en vías de desarrollo en atención a la limitada capacidad de adquisición de estos bienes y servicios ofrecidos por la industria.

Así pues, al conjugar habilidades del liderazgo femenino considerado por los autores como motivador, empático, flexible y protector, entre otras, a la gerencia de la industria farmacéutica se lograría proponer un modelo netamente distinto, tomando en cuenta que son las mujeres quienes de una forma muy particular desarrollan estas habilidades y logran por medio de sus cualidades y características hacer funcionar las organizaciones con valores como la verdad, la justicia, la honestidad y la vida, siendo esta última el fin mismo que desde el inicio del tiempo la industria farmacéutica persigue preservar.

En atención a lo planteado en líneas anteriores, la cuestión en la toma de decisiones en la alta gerencia se constituye como acción personal y laboral, en función de lograr el máximo beneficio y frecuencia en todo aquello que se disponga, manteniendo el respeto y la consideración hacia terceros; estas son algunas de las cualidades femeninas más destacadas, junto con la asertividad, de forma tal que el éxito no se logra a través del daño o perjuicio a otras personas ni al ambiente. Teniendo consideración de cada uno de los elementos que conforman la organización, involucra la toma de decisiones bajo una premisa basada en el respeto, el afecto y la protección, y de esto conocen las mujeres, al tener la oportunidad de ser madres.

En consecuencia, esta toma de decisiones asertivas, dan soporte a una organización empresarial con fines filantrópicos y protectores de quienes usan y gozan de sus bienes y servicios, pues la cuestión que se desarrolla en este artículo es lograr la humanización de adentro hacia afuera y viceversa de la industria farmacéutica mundial, con perspectivas globales que se sostengan en el tiempo y que sean reproducidas por todas aquellas organizaciones que quizás sin estar estrechamente adheridas al rubro pueden considerarse una extensión de este.

Así entonces, las mujeres al ser líderes pudieran lograr reproducir en sus colaboradores y seguidores características que le son propias, naturales, e innatas de las cuales ya se ha hablado en este artículo. Por tanto, al diversificar en quienes les rodean algunas características y habilidades como asertividad, comunicación, conciliación, motivación, protección, empatía, podría fungir como estrategia que quizás lograría colocar en marcha un modelo de gestión organizacional que haría producir un conglomerado de bienes y servicios en la industria farmacéutica que al ser ofrecidos a la mundo sea con un carácter holístico y social y ambientalmente responsable.

Así pues, destacando en la industria un valor agregado e innovador, como lo es que se tomen en serio aquello de la responsabilidad social y no como un simple requisito de

ley, podría establecerse como planes y políticas organizacionales con las que posiblemente se edifique su imagen ante la mirada del mundo y quizás lograría de forma interna sanar energías en la organización tales como atención, protección, cuidado y amor a la sociedad de la que forman parte y para la que, en un principio, fueron creados todos estos laboratorios farmacéuticos con el fin de atender y cuidar la vida humana.

Así también, lo atinente a la responsabilidad ambiental, en la lucha por un planeta verde en el que a pesar de trabajar con laboratorios químicos, clínicos y farmacéuticos, procuren la menor afección, daño y perjuicio al ambiente, tomándose en serio ciertos parámetros a pesar del costo, y tiempo que esto conlleve, pudiendo así sumar aún más u otro valor agregado a su imagen, desarrollando nuevas partidas que enriquezcan el good will de cada una de sus organizaciones.

Al respecto, el reto consiste en materializar de la forma más holística los valores y principios con los que lidera una mujer y que estos sean atendidos y entendidos, tanto como hechos propios en los demás hombres y mujeres que formen parte de la organización en cuestión, compartiendo así en interacción particular en cualquier ámbito de la empresa, ya que aun siendo planteado para la alta gerencia se sobre entiende que es para que de este se desprenda hacia direcciones inferiores en la escala organizativa y se requiere una visión global en donde se plantee como un panorama amplio y preciso para lograr su realización y perfeccionamiento a cabalidad.

Así mismo, el que la dirección sea representada por la mujer en un mundo de hombres como lo es la industria farmacéutica, en donde la mayoría de los científicos y quienes originan el mayor aporte son del sexo masculino, debe realizarse como un modelo de características especiales e indubitadas, con un especial potencial para el desarrollo financiero, social y organizacional, así mismo dando dirección al talento humano como un eje constituido y fuerte del que se sostenga la calidad, el servicio, el proceso de creación, de mercado, que le permita a cada uno de estos grupos del rubro emprender como líderes según las singularidades de sus bienes y servicios.

En consecuencia, este nuevo modelo de gestión en el que la mujer es líder, dará cobertura a las necesidades sociales, culturales y financieras en la industria objeto de análisis, ofreciendo así atención precisa en cada parámetro que sostiene a las organizaciones del sector farmacéutico y en aras de establecer una nueva tendencia en el juego de roles administrativos en el ejercicio del poder dejando atrás una secuela de errores capitalistas y egoístas que hasta la fecha persiguen a la ya mencionada industria.

## **METODOLOGÍA**

Este artículo se basó en una metodología descriptiva documental, por cuanto analizó al liderazgo femenino variable en la gerencia de organizaciones del sector privado, describiendo sus propiedades esenciales a través de la revisión bibliográfica documental. Al respecto, Sabino (2006) plantea que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos para establecer una descripción de sus características.

En cuanto a los estudios documentales, Sierra (2008) plantea que consisten en el análisis de informaciones basadas en documentos, los cuales se organizan para dar origen a un nuevo conocimiento, tomando como referencia documentos válidos para el estudio. Asimismo, el diseño se apoyó en la revisión de bibliografía pertinente al área. A lo cual, Sabino (2006), indica que se fundamenta en la recopilación y análisis de contenidos documentales; los cuales se analizan mediante técnicas documentales.

## REFLEXIONES FINALES

El liderazgo gerencial femenino se hará cada vez más importante en la implementación de estrategias de talento humano en las organizaciones farmacéuticas y del sector privado en general, su estilo se ajusta a las expectativas de esta nueva era en donde surgen nuevas disciplinas y transdisciplinas, en las que las habilidades y cualidades femeninas altamente destacadas como la comunicación, empatía y capacidad de integración resultan ser factores de éxito.

Las estrategias a desarrollarse y ejecutarse en el campo de los recursos humanos requieren de una perspectiva amplia, las organizaciones cada vez son más globales y menos locales, y la tecnología se hace necesaria en la implementación de estos planes, las mujeres en su interés de proteger y destacar en grupo se hacen catalizadores ideales de tantas aspiraciones en diferentes áreas. En la industria farmacéutica mundial se extendió la filosofía corporativa y bursátil de otros sectores, por ende el mundo comenzó a percibir en este sector un atisbo de materialismo despótico y egolatría científica, factores que anclaban a los países más pobres en situación de desigualdad, miseria y muerte.

Así pues, el liderazgo gerencial femenino en relación a los bloques económicos existentes mencionados anteriormente como la CEE, MERCOSUR, NAFTA, ASEAN, tiene un efecto renovador, puesto que en el aprovechamientos de sus habilidades es capaz de utilizar a su favor y de formas que antes no habían sido considerados por ningún gerente, algunos aspectos que estos modelos económicos ofrecen a las corporaciones y organizaciones del sector para el que trabajan.

Con respecto a lo anterior, ya siendo verificadas las diferentes formas en que las cualidades, y quizás también destrezas en que las mujeres pueden hacer uso de los distintos bloques económicos para que estos, a pesar de ser difíciles y herméticos en atención a sus estatutos y parámetros, puedan de alguna forma elastizarse al punto de calar entre los marcos normativos y estamentarios de los estados partícipes en este gran proceso de globalización económica.

Así mismo, la mujer cuenta con la herramienta comunicacional, que mejor ejemplo de destreza lingüística y verbal que el que ostentan las féminas, quienes incluso desde el mismo tono de voz utilizado pueden cambiar los niveles de energía en un grupo, mismas que al transpolar este rol maternal y protector que llevan de su interior hasta las organizaciones también lo hagan en las negociaciones internacionales que al ser partes de un mundo globalizado deben atener y hacer propias.

Con respecto a lo anterior, las féminas poseen distintas formas con las que pueden

edificar la industria farmacéutica y cambiar el modelo de gestión que hasta ahora no ha traído un halo de humanismo y protección con el que debería contar, siendo considerados estos grupos como máquinas de producción de fármacos y productos químicos que no solo aumentan de forma exacerbada su costo, si no también contaminan el ambiente, y perjudican las especies que son utilizadas en sus pruebas científicas en donde a través del ensayo y el error crean nuevas fórmulas que en ello y su invención perjudican a algunos nobles animales.

Así entonces, empoderando a las mujeres y aprovechado lo positivo que como todo ser humano pueden aportar en un momento histórico para la industria y la sociedad mundial en donde se persigue por encima de tantas cosas y aun en una era de la información, en la que tantas nuevas herramientas tecnológicas nos apartan a los hombres de otros, y hacen más frías las relaciones e interacciones, humanizar al hombre en una cultura donde en la búsqueda de esta humanización se gestan nuevas disciplinas como el holismo y la ecología que pretenden como muchas otras regresar al hombre y la mujer aquel sentimiento de hermandad y protección que con el tiempo el mismo se ha arrebatado.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bradich, M. y Portillo, M. (2005). El liderazgo Femenino (¿existe?!). Temas de Management. Volumen III. (Pp. 15-19).
- Elías, J; Mascaray, J. (1998) Más allá de la comunicación interna. Barcelona: Gestión 2000.
- Escobar, J. (2012). Convicción y resistencia. Espacio Abierto. Número 17. (Pp. 97-104).
- Fernández, A. Seijo, C. y Martin, V. (2010). Toma de decisiones éticas en la industria farmacéutica: retos y desafíos. CICAG. Volumen 7, número 2. (Pp. 14-30).
- Figueroa, M. (2008). Inteligencia emocional: instrumento clave en las organizaciones asociativas del siglo XXI. CAYAPA Revista Venezolana de Economía Social. Volumen 04, número 8. (Pp. 104-124).
- Fisher, H. (2000). El primer sexo. Las capacidades innatas de las mujeres y cómo están cambiando el mundo. España. Editorial Taurus.
- Hué, C. (2004). Inteligencia emocional y prevención del maltrato de género. Segundas Jornadas sobre Violencia Familiar. Noviembre, España.
- Quiñones, M. (2004). Globalización de las relaciones laborales en el sector financiero: de la problemática de la difusión a la comunicación. Tesis Doctoral. Universitat Autònoma de Barcelona. España.
- Ramos, A. (2005). Mujeres y liderazgo: una nueva forma de dirigir. España. Universitat de valencia. Servei de publicacions.



Sabino, C. (2006) Los caminos de la ciencia: una introducción al método científico. Argentina. Lumen-Humanitas.

Sierra, R. (2008). El método investigativo. Venezuela. Editorial Suramérica.