

EL LIDERAZGO FEMENINO EN EL TRABAJO EN EQUIPO: EXPERIENCIAS DE ESTUDIANTES DE INGENIERÍA

FEMALE LEADERSHIP IN TEAMWORK: EXPERIENCES OF ENGINEERING STUDENTS

V. Hernández García¹
V. Hernández García²
P. Hernández García³
D. P. González Mina⁴

RESUMEN

En cada aula existe una convergencia de distintas personalidades que inicia con la persona que está a cargo del alumnado y que es guía del curso (docente), y se complementa con cada persona que se encuentra inscrita (alumnado). En las carreras de Ingeniería, comúnmente el porcentaje de mujeres es menor a comparación del total de hombres, aunque en algunos cursos, esto pudiese ser distinto; independientemente de la cantidad de mujeres en un curso, no se garantiza que las alumnas asuman el rol de liderazgo al momento de realizar las actividades planeadas en equipo. Este trabajo de investigación propone como estrategia, considerar a la mujer como líder de equipo en los trabajos dentro de un curso. Esto generará ventajas, tales como la normalización del rol de liderazgo de la mujer frente a sus colegas, la seguridad de la mujer al ejercer este rol; y retos para todos los involucrados, como el manejo del grupo cuando el hombre desea realizar este rol y el entendimiento de la importancia del apoyo frente a esta propuesta. Esta propuesta se llevó a cabo en un curso en la carrera de Ingeniería Mecánica Administrativa de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y se muestran los hallazgos y resultados encontrados.

ABSTRACT

In every classroom, there is a convergence of different personalities, beginning with the person in charge of the students and leading the course (teacher) and complemented by each person enrolled (students). In engineering programs, the percentage of women is typically lower than the total number of men, although this may be different in some courses. Regardless of the number of women in a class, it is not guaranteed that female students will assume leadership roles when carrying out team activities. This research proposes a strategy to consider women as team leaders in coursework. This will generate advantages, such as normalizing women's leadership roles among their colleagues and increasing women's confidence in exercising this role. It also presents challenges for all involved, such as managing the group when a man chooses to fulfill this role and understanding the importance of support for this proposal. This proposal was carried out in a course in the Administrative Mechanical Engineering program at the Autonomous University of San Luis Potosí, and the findings and results are presented.

ANTECEDENTES

El trabajo en equipo es un pilar fundamental en la ingeniería, donde la colaboración y la combinación de diferentes habilidades y perspectivas resultan en soluciones innovadoras y eficientes. En este contexto, el liderazgo es un elemento crucial que coordina y motiva a los integrantes de un equipo hacia el logro de sus objetivos. Según un artículo publicado por la Asociación de Emprendedores de México (ASEM, 2025), los equipos liderados por mujeres tienden a ser más inclusivos y fomentan una cultura de trabajo más colaborativa. Esto no solo aumenta la retención de talento, sino que también mejora la satisfacción de sus superiores.

¹ Profesor de Tiempo Completo, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, vicente.hernandez@uaslp.mx

² Profesora Hora Clase, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, veronica.garcia@uaslp.mx

³ Profesora de Tiempo Completo, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, patricia.hernandez@uaslp.mx

⁴ Profesora Hora Clase, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, mdh.daira@gmail.com

Además, un informe de la consultora McKinsey & Company (2020) menciona que las empresas con equipos diversos en género tienen un 21% más de probabilidad de superar a sus competidores en rentabilidad.

El liderazgo en un equipo dentro del aula se manifiesta a través de una comunicación efectiva, donde se asegura que todos los involucrados comprendan sus roles y metas, además de fomentar el intercambio de ideas para solucionar las tareas que se les encomiendan. Maneja los conflictos de manera constructiva, buscando soluciones beneficiosas para el grupo, y sabe delegar tareas de acuerdo con las fortalezas individuales, garantizando una organización eficiente. Su empatía y disposición para ayudar crean un ambiente inclusivo y colaborativo. Asimismo, se compromete con el éxito del equipo y asume la responsabilidad de sus acciones, actuando como modelo de ética y profesionalismo. Estas cualidades permiten que la persona que asuma este rol se destaque como líder y contribuya al éxito colectivo.

De esta forma, surgen algunas preguntas que se plantean como guías dentro de esta investigación, ¿Cómo podría impactar al desempeño del grupo al otorgarle el liderazgo a las mujeres? ¿Las mujeres se proponen por sí solas para asumir el rol de liderazgo en un equipo compuesto por hombres y mujeres? ¿De qué forma el docente puede otorgar los roles de liderazgo a mujeres dentro del aula y que sea aceptado por el grupo? ¿Qué resultados tendrán los equipos cuando una alumna asuma el rol de liderazgo?

Para responder a estas incógnitas, se aplicará este caso a un grupo que se ofrece en la carrera de Ingeniería Mecánica Administrativa para tener una muestra piloto, entender el contexto, hacer observaciones y mejorar la propuesta. Se optó por realizarlo en un solo grupo para tener la dirección y el control de los involucrados, diseñar de manera correcta las actividades, tener un acercamiento con el alumnado para entender los comentarios recolectados y aportarles una guía adecuada en su proceso de aprendizaje. Ya que, al abrirlo a más de un grupo, deberían abordarse más temas, la cantidad de alumnado, y por ende, personalidades, esto generaría más variación en la muestra, encontrando posiblemente más casos particulares en cada alumno o alumna.

Diversos estudios han demostrado que la diversidad de género en los roles de liderazgo puede enriquecer la dinámica del equipo y promover una cultura de inclusión y equidad. Las mujeres en roles de liderazgo aportan diferentes perspectivas y enfoques, lo que puede resultar en una mejor toma de decisiones y una mayor innovación.

METODOLOGÍA

Para abordar este problema y ofrecer una solución adecuada, el primer paso fue identificar la percepción actual del grupo frente al rol de liderazgo de la mujer, además de conocer algunos aspectos generales de cada alumno, es decir, obtener un diagnóstico sobre el estado previo a la aplicación de esta propuesta; este sirvió como parámetro inicial.

Para obtenerlo se decidió utilizar la técnica nominal de grupo y para enriquecerlo se propuso aplicarlo con el apoyo de la tecnología, esta técnica es un método estructurado que permite la generación y priorización equitativa de ideas entre los miembros de un grupo; asegurar una participación igualitaria, minimizando la influencia de personalidades dominantes y promoviendo una mayor diversidad de ideas. Además, el uso de las herramientas

tecnológicas, facilitan la recopilación, análisis y priorización de ideas, mejorando la eficiencia y transparencia del proceso (Delbecq et al., 1975).

Para desarrollar la técnica nominal de grupo con apoyo de la tecnología se propone seguir los siguientes pasos: Primero, crear un formulario en Microsoft Forms con una serie de preguntas relacionadas con el tema, se deberán incluir campos de respuesta abierta para que los estudiantes puedan compartir sus ideas y experiencias de manera individual y en silencio. Segundo, compartir el formulario con los estudiantes y solicitar que lo completen de forma anónima. Tercero, recopilar todas las respuestas y exportar los datos a una hoja de cálculo de Excel para analizarlos. Cuarto, en clase, presentar un resumen de las respuestas y promover una discusión grupal sobre las ideas recopiladas, permitiendo que los estudiantes aclaren y elaboren sus puntos de vista. Quinto (optativo), utilizar una pregunta de votación en Microsoft Forms para que los estudiantes prioricen las ideas y experiencias más relevantes.

Una vez obtenido este diagnóstico, se procedió al conteo de los resultados para tener el parámetro inicial y se identificaron algunos puntos clave que ayudaron a llevar un mejor manejo de grupo, ubicar los retos y conocer el contexto del alumnado. Como segundo paso, se procedió al diseño de actividades orientadas al otorgamiento de liderazgo a las alumnas para el trabajo en equipo, para conseguirlo se aborda a Bowen (2019) quien destaca la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo en el aula para enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes.

Aunque Bowen (2019) subraya la importancia de reducir el uso excesivo de la tecnología en el aula para fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, es fundamental reconocer que una integración controlada y dirigida de la tecnología puede ofrecer numerosos beneficios. Según López (2019), el uso adecuado de herramientas tecnológicas puede mejorar la motivación y el compromiso de los estudiantes, facilitar la colaboración y proporcionar acceso a recursos innovadores y actualizados. Por lo tanto, es esencial equilibrar el uso de la tecnología con actividades que promuevan la interacción y el liderazgo estudiantil, asegurando que los estudiantes puedan aprovechar al máximo las oportunidades que ofrece la tecnología sin comprometer la calidad de la colaboración y el aprendizaje colaborativo.

Para aprovechar los recursos disponibles y enriquecer la experiencia educativa, es fundamental diseñar actividades que integren tanto herramientas tecnológicas como métodos tradicionales de aprendizaje. Al implementar actividades con y sin tecnología, los profesores pueden ayudar a los estudiantes a comprender el valor y la utilidad de las tecnologías modernas, mientras desarrollan habilidades esenciales como la colaboración, la comunicación cara a cara y el pensamiento crítico. Esta combinación permite a los estudiantes no solo beneficiarse de las ventajas de la tecnología, sino también reconocer cuándo es más efectivo dejarla de lado para potenciar otras habilidades fundamentales para su desarrollo académico y personal. En este enfoque balanceado, los alumnos pueden descubrir un aprendizaje holístico y adaptarse mejor a las demandas del mundo moderno.

Además de los beneficios de un enfoque balanceado del uso de la tecnología en el aula, como se mencionó anteriormente, el aprendizaje cooperativo propuesto en la obra "Cooperative Learning in the Classroom" (Johnson et al., 1994) ofrecen estrategias esenciales para fomentar el trabajo en equipo. Estas técnicas no solo promueven la colaboración, sino que

también desarrollan habilidades interpersonales cruciales entre los estudiantes. Al combinar actividades tecnológicas controladas con métodos cooperativos, los profesores pueden crear un entorno de aprendizaje dinámico donde los estudiantes aprenden a valorar y aprovechar tanto las herramientas digitales como las interacciones directas. Este enfoque integral permite que los alumnos comprendan mejor cuándo y cómo utilizar la tecnología de manera efectiva, al tiempo que fortalecen sus habilidades colaborativas y sociales.

Asimismo, las estructuras cooperativas de Kagan (2009), presentadas en su obra "Kagan Structures," ofrecen técnicas específicas diseñadas para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración en el aula. Kagan (2009) propone métodos prácticos como "Think-Pair-Share" que permiten a los estudiantes interactuar y aprender activamente unos de otros. Integrar estas estructuras con actividades que equilibren el uso de la tecnología y métodos tradicionales puede resultar en un entorno de aprendizaje más efectivo y dinámico. Al aplicar las estrategias de Kagan (2019) junto con las propuestas de Bowen (2019) y Johnson et al., (1994) se potencia una enseñanza integral que no solo desarrolla habilidades académicas y tecnológicas, sino también competencias sociales y colaborativas, preparando a los estudiantes para enfrentar desafíos tanto en el ámbito educativo como en su vida cotidiana.

Por otro lado, existen varios estudios y proyectos que han explorado el aprendizaje cooperativo y su impacto positivo en el aula. Por ejemplo, el Método de Aprendizaje Cooperativo de Johnson et al., (1994) se centra en la colaboración y el trabajo en equipo, donde los estudiantes trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes. Este método puede ser adaptado para incluir un enfoque de liderazgo femenino, donde las mujeres estudiantes asumen roles de liderazgo dentro del equipo. Además, investigaciones como las de Carrasco Sáez y Barraza Rubio (2021) han analizado el liderazgo femenino en el contexto educativo, destacando cómo las mujeres pueden empoderar a sus compañeros y fomentar un ambiente colaborativo. Estos estudios subrayan la importancia de integrar diversas estrategias y enfoques para potenciar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades sociales y académicas.

Hay varios trabajos de investigación y proyectos que abordan el liderazgo de alumnas en equipos dentro del aula. Por ejemplo, el artículo "Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado" de Sarasola Bonetti y Da Costa (2016) publicado en la revista Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú, analiza cómo el liderazgo educativo influye en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Aunque no se centra exclusivamente en el liderazgo de alumnas, proporciona una base sólida sobre la importancia del liderazgo estudiantil en general.

Otro ejemplo es el de "Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje" de la Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar -REICE, que investiga cómo las prácticas de liderazgo directivo impactan en los resultados de aprendizaje de los alumnos. Este proyecto también puede ofrecer valiosas ideas sobre cómo integrar el liderazgo de alumnas en equipos dentro del aula.

Considerando estos trabajos se pueden establecer las bases para realizar algunas actividades que puedan ayudar a plantear los escenarios correctos en la búsqueda de dar respuesta a los objetivos y preguntas que dieron origen a esta propuesta. Ante esta posibilidad, se debe profundizar más sobre las Estructuras Cooperativas de Kagan agregando un enfoque con

liderazgo femenino y por esto se desarrollan las siguientes propuestas que ayudarán a fortalecer la metodología propuesta.

Entendiendo lo anterior, se propone utilizar el Método de Aprendizaje Cooperativo el cual ya fue descrito de manera general, pero se crearán propuestas de actividades que tengan esta metodología, las cuales ayudarán a clarificar el uso del método.

Por último, al finalizar, se volverá a utilizar la técnica nominal de grupo con apoyo de la tecnología, para obtener los resultados de la actividad, y medir contra el parámetro inicial para describir las conclusiones.

RESULTADOS

Iniciando con la percepción actual, se aplicó la técnica nominal de grupo con apoyo de la tecnología y aquí se muestran los resultados, se encontraron 5 ideas fundamentales, las cuales se describen a continuación:

1. Estilos de liderazgo: Se suele pensar que los hombres tienden hacia un estilo de liderazgo más autoritario o directivo, mientras que las mujeres pueden ser percibidas como más colaborativas y empáticas. Sin embargo, ambos géneros pueden adoptar y combinar distintos estilos de liderazgo.
2. Expectativas y estereotipos: Culturalmente, se ha esperado que los hombres sean más asertivos y dominantes, mientras que se espera que las mujeres sean más cuidadosas y comunicativas. Estos estereotipos pueden influir en cómo se percibe y se juzga su liderazgo.
3. Desafíos y obstáculos: Las mujeres líderes pueden enfrentar más resistencia o escepticismo debido a prejuicios de género. Es posible que deban demostrar repetidamente su competencia y capacidad para ser aceptadas como líderes efectivas.
4. Comunicación: Las mujeres líderes pueden ser más propensas a fomentar la participación de todos los miembros del equipo y a crear un ambiente inclusivo. Los hombres, por otro lado, pueden ser percibidos como más directos en su comunicación.
5. Gestión de conflictos: Las mujeres pueden ser vistas como más hábiles para manejar conflictos de manera constructiva y encontrar soluciones consensuadas. Los hombres podrían ser percibidos como más dispuestos a tomar decisiones rápidas y definitivas.

Una vez que se tiene esta información como parámetro inicial, se diseñaron las actividades pensando en cambiar esta percepción encontrada en los grupos y con base en el Método de Aprendizaje Cooperativo para fomentar el liderazgo de las alumnas en el aula se utilizaron las siguientes actividades propuestas por Kagan pero dando un enfoque de liderazgo femenino para aplicarlas en un curso de contabilidad administrativa a nivel ingeniería:

1. Ponte en pie y Saluda (Stand Up, Hand Up, Pair Up)

Esta estructura promueve la interacción y la creación de conexiones entre los estudiantes.

Implementación: Se pide a los estudiantes que se levanten y busquen una pareja levantando la mano.

Rol de Liderazgo Femenino: Se asigna a una estudiante como líder para facilitar la actividad, asegurando que todos los estudiantes se emparejen y se sientan incluidos.

2. Rondas de Equipo (Team Rounds)

Esta estructura fomenta la discusión y la colaboración en equipo.

Implementación: Se divide a la clase en equipos pequeños. Cada equipo tiene un tema o problema que discutir.

Rol de Liderazgo Femenino: Se designa a una mujer como líder de cada equipo para moderar la discusión, asegurando que todas las voces sean escuchadas y que la discusión se mantenga enfocada.

3. Lápices al Centro (Pencils in the Middle)

Esta estructura se utiliza para resolver problemas en equipo.

Implementación: Los estudiantes ponen sus lápices en el centro de la mesa y discuten el problema hasta llegar a una solución conjunta.

Rol de Liderazgo Femenino: Se asigna a una estudiante como líder para guiar la discusión, promover la colaboración y asegurarse de que todos participen antes de escribir la solución.

4. Encuentro de expertos (Numbered Heads Together)

Esta estructura se centra en la responsabilidad individual y colectiva.

Implementación: Se asigna un número a cada estudiante dentro de un equipo. Plantea una pregunta y da tiempo para que discutan. Luego, llama a un número y el estudiante con ese número debe responder.

Rol de Liderazgo Femenino: Se nombra a una mujer como líder del equipo para coordinar la discusión, asegurarse de que todos entiendan la pregunta y estén preparados para responder.

5. Rompecabezas (Jigsaw)

Esta estructura divide la tarea en partes que deben ser trabajadas individualmente y luego compartidas en el grupo.

Implementación: Se divide un tema en subtemas y asigna a cada estudiante un subtema. Después de investigar, los estudiantes se reúnen para compartir y enseñar a los demás.

Rol de Liderazgo Femenino: Se designa a una estudiante como líder para coordinar la división de tareas, supervisar el progreso y facilitar la reunión final donde se compartan los aprendizajes.

6. Círculo de Líderes (Leadership Circle)

Esta estructura promueve el desarrollo de habilidades de liderazgo.

Implementación: Se organiza a los estudiantes en un círculo y plantea un tema o problema. Cada estudiante tiene la oportunidad de liderar la discusión durante un período de tiempo.

Rol de Liderazgo Femenino: Se enfatiza la importancia de que las mujeres asuman el rol de liderazgo en cada sesión, brindándoles la oportunidad de desarrollar y mostrar sus habilidades de liderazgo.

En general, debe establecerse la importancia de la implementación en un curso de ingeniería y deben contemplarse en todo momento, los siguientes puntos:

Asignación de Roles: En cada sesión de clase, se asignan roles de liderazgo a mujeres estudiantes de manera rotativa para que todas tengan la oportunidad de liderar.

Capacitación en Liderazgo: Se ofrece talleres o sesiones de capacitación en liderazgo específicamente dirigidos a mujeres estudiantes para fortalecer sus habilidades y confianza.

Evaluación y retroalimentación: Se proporciona retroalimentación constructiva a las líderes después de cada actividad, destacando sus fortalezas y áreas de mejora.

Estas estructuras cooperativas no solo fomentan el trabajo en equipo, sino que también permiten que las mujeres estudiantes asuman roles de liderazgo, desarrollen sus habilidades y promuevan una cultura de inclusión y equidad en el aula.

Además, debe considerarse la implementación de proyectos en grupo, debates estructurados, talleres de solución de problemas, paneles de discusión, dinámicas de juegos de roles, estudios de caso, lluvia de ideas colaborativa, simulaciones de proyectos, jornadas de innovación y proyectos de servicio comunitario en el ámbito de la ingeniería debe incluir una rotación de liderazgo equitativa. Es fundamental que se asignen roles de liderazgo tanto a hombres como a mujeres, pero se debe dar una atención particular a la participación de las alumnas mujeres.

Como ya se ha mencionado, esta estrategia no solo promueve la igualdad de género, sino que también enriquece el proceso de aprendizaje al aprovechar las diversas perspectivas y habilidades que cada estudiante puede aportar. Al garantizar que las mujeres tengan la oportunidad de liderar en diferentes contextos, se fomenta un entorno inclusivo que empodera a todas las estudiantes, aumentando su confianza y preparándolas para enfrentar los desafíos del mundo profesional.

Estas actividades se diseñaron considerando el momento específico de su aplicación. Para ello se tuvieron en cuenta varios factores: la asistencia del alumnado hasta ese momento, con el fin de fomentar la responsabilidad y el compromiso de los temas vistos; el contexto externo y la carga de trabajo, con el propósito de identificar el estado emocional y el nivel de estrés de los alumnos; y los grupos de amistades que conviven dentro del aula, ya que su dinámica podía facilitar su manejo. Antes de abordar un tema, se definía la actividad a realizar y se asignaban posibles roles, teniendo en cuenta estos factores, para asegurar el éxito de la actividad.

Al finalizar el curso, se midió nuevamente la percepción del rol de liderazgo entre un alumno y una alumna entendiendo que los parámetros iniciales respondían a estereotipos de género y expectativas culturales, pero se debía evaluar al finalizar el curso puesto que ya tenían experiencia normalizada en actividades donde la mujer tenía este rol de liderazgo en particular debido a la aplicación de esta propuesta.

Para poder identificar si habían cambiado las percepciones iniciales, se utilizó nuevamente la técnica nominal de grupo con apoyo de la tecnología basándose en Microsoft Forms, obteniendo resultados favorables, ya que de manera general sí se mostró un cambio de paradigma, ahora de manera general, el alumnado conocía como se trabaja con una alumna

como líder y entendió la importancia de que exista esta normalización, incluso alumnas que eran renuentes en tomar este rol, se mostraron más seguras en sus respuestas al entender que es algo normal y que podían realizarlo sin problema alguno, incluso ya en los ejercicios finales, se trataba de elegir a una mujer como líder de manera natural. En seguida se muestran las respuestas finales obtenidas mediante la técnica nominal de grupo.

Estilos de liderazgo: Es importante reconocer que ambos géneros pueden adoptar y combinar distintos estilos de liderazgo. Sin embargo, favorecer el liderazgo femenino puede enriquecer los equipos con un enfoque más inclusivo y colaborativo.

Expectativas y estereotipos: Al favorecer el liderazgo femenino, se desafían los estereotipos y se promueve una visión más equilibrada y justa del liderazgo.

Desafíos y obstáculos: Con el apoyo de compañeros masculinos que reconocen el valor del liderazgo femenino, los desafíos y obstáculos pueden reducirse significativamente.

Comunicación: Las mujeres líderes suelen fomentar la participación de todos los miembros del equipo y crear un ambiente inclusivo. Esta habilidad para involucrar a todos contribuye a una mayor cohesión y eficiencia del equipo. Los hombres, apoyan esta dinámica y se benefician de un estilo de comunicación más inclusivo.

Gestión de conflictos: Las mujeres pueden ser vistas como más hábiles para manejar conflictos de manera constructiva y encontrar soluciones consensuadas. Con la experiencia y el apoyo de sus compañeros masculinos, estas capacidades pueden ser aún más efectivas, promoviendo un entorno de trabajo armonioso y productivo.

CONCLUSIONES

El liderazgo conducido por mujeres en equipos de ingeniería no solo es beneficioso, sino esencial para fomentar una cultura de trabajo más inclusiva, innovadora y efectiva. A medida que la industria de la ingeniería continúa evolucionando, es crucial reconocer y valorar el impacto positivo del liderazgo femenino en el trabajo en equipo.

Con el tiempo y el apoyo adecuado, es probable que los estudiantes hombres desarrollen una mayor apreciación y respeto por el liderazgo femenino, contribuyendo a un entorno académico más inclusivo y equitativo.

Al promover una cultura de diversidad e inclusión, se preparará a los estudiantes para colaborar eficazmente en entornos profesionales diversos y multiculturales.

Existen numerosas ventajas de tener líderes mujeres en el salón de clases, especialmente en campos como la ingeniería.

Algunas de las principales ventajas:

1. Diversidad de Perspectivas

Enriquecimiento de ideas: Las mujeres aportan diferentes enfoques y soluciones a los problemas, enriqueciendo el proceso de toma de decisiones y la creatividad del grupo.

Inclusión de varios puntos de vista: Fomenta un ambiente donde todos los estudiantes se sienten valorados y escuchados.

2. Modelos a Seguir

Inspiración y motivación: Las mujeres líderes sirven como modelos a seguir para otras estudiantes, inspirándolas a asumir roles de liderazgo y a perseguir sus objetivos académicos y profesionales.

Promoción de la igualdad de género: Contribuyen a romper estereotipos de género y a promover la igualdad dentro del salón de clases y más allá.

3. Mejora de Habilidades de Comunicación

Empatía y escucha activa: Las mujeres líderes tienden a ser buenas comunicadoras, facilitando la resolución de conflictos y promoviendo la cohesión del equipo.

Fomento de un ambiente de colaboración: La empatía y la capacidad de escucha activa de las mujeres líderes ayudan a crear un ambiente donde todos los miembros del equipo se sienten cómodos al compartir sus ideas y opiniones.

4. Desarrollo de Habilidades de Liderazgo

Capacitación y oportunidades: Ofrecer roles de liderazgo a mujeres estudiantes les proporciona la oportunidad de desarrollar y fortalecer sus habilidades de liderazgo, preparándolas para futuros roles profesionales.

Fomento de la autoconfianza: Asumir roles de liderazgo ayuda a las mujeres a ganar confianza en sí mismas y en sus capacidades.

5. Mejora del Rendimiento Académico

Motivación y apoyo: Las mujeres líderes pueden motivar y apoyar a sus compañeros de clase, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y colaborativo.

Organización y planificación: Tienden a ser organizadas y a planificar de manera efectiva, lo que puede mejorar la eficiencia y el rendimiento del equipo.

6. Reducción de Sesgos y Estereotipos

Normalización del liderazgo femenino: Al ver a mujeres en roles de liderazgo, tanto hombres como mujeres comienzan a cuestionar y reducir los sesgos y estereotipos de género.

Cambio cultural: Contribuyen a un cambio cultural dentro de la facultad, promoviendo la diversidad y la inclusión en todos los niveles.

7. Preparación para el Mundo Profesional

Simulación de ambientes laborales: Tener mujeres en roles de liderazgo dentro del aula prepara a todos los estudiantes para ambientes laborales más diversos e inclusivos.

Equipos más fuertes y eficaces: La diversidad en el liderazgo a menudo resulta en equipos más fuertes y eficaces, una habilidad esencial en la ingeniería y otros campos técnicos.

Estas ventajas demuestran la importancia y el impacto positivo de tener mujeres en roles de liderazgo dentro del salón de clases, contribuyendo al desarrollo de un entorno académico más equitativo y enriquecedor para todos los estudiantes.

El liderazgo femenino en equipos de ingeniería trae consigo numerosos beneficios. Las mujeres líderes tienden a ser más empáticas y comunicativas, lo cual facilita la resolución de conflictos y mejora la cohesión del equipo. Además, la presencia de mujeres en roles de liderazgo introduce una diversidad de pensamiento que puede llevar a soluciones más creativas e innovadoras. Las mujeres en posiciones de liderazgo también actúan como modelos a seguir, inspirando a otras mujeres a asumir roles similares y promoviendo la igualdad de género en la ingeniería. Estas actividades no solo fomentan el liderazgo compartido entre hombres y mujeres, sino que también promueven la colaboración, el respeto mutuo y el desarrollo de habilidades de liderazgo en todos los estudiantes.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Emprendedores de México (ASEM). (2025). *Empresas renovadas: el impacto del liderazgo de la mujer*. Recuperado de https://asem.mx/blog_asem/empresas-renovadas-el-impacto-del-liderazgo-de-la-mujer/
- Bowen, J. A. (2012). *Teaching Naked: How Moving Technology Out of Your College Classroom Will Improve Student Learning*. Jossey-Bass.
- Carrasco Sáez, A., & Barraza Rubio, D. (2021). *Una aproximación a la caracterización del liderazgo femenino: el caso de directoras escolares chilenas*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(90), 887-910. Recuperado en 5 de febrero de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000300887&lng=es&tlng=.
- Delbecq, A. L., Van de Ven, A. H., & Gustafson, D. H. (1975). *Group Techniques for Program Planning: A Guide to Nominal Group and Delphi Processes*. Scott, Foresman and Company.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Holubec, E. J. (1994). *Cooperative Learning in the Classroom*. Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD).
- Kagan, S. (2009). *Kagan Structures: A Miracle of Active Engagement*. Kagan Publishing.
- López, M. (2019). *El impacto de las herramientas tecnológicas en la motivación y el rendimiento académico de los estudiantes*. *Revista de Educación y Tecnología*, 10(19), 45-58.
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. Recuperado de <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Sarasola Bonetti, M., & Da Costa, C. (2016). *Evaluando el liderazgo educativo centrado en los aprendizajes del alumnado*. Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú.