

Un acercamiento a los liderazgos femeninos en torno a la construcción de paz¹

An approach to women's leadership in peacebuilding

Daniel Andrés Bonilla Montenegro*, Luisa Fernanda Pardo Parra**

Fundación Universitaria del Área Andina

Recibido: 19 de mayo de 2021–Aceptado: 22 de junio de 2022–Publicado: 2 de enero de 2023

Forma de citar este artículo en APA:

Bonilla-Montenegro, D. A., & Pardo-Parra, L. F. (2023). Un acercamiento a los liderazgos femeninos en torno a la construcción de paz. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 14(1), 371-396. DOI: <https://doi.org/10.21501/22161201.3971>

Resumen

El liderazgo es un concepto que ha trascendido en diferentes contextos, lo que ha permitido que se extienda su aplicación a diferentes disciplinas y campos aplicados dentro de las ciencias sociales. Reconociendo una serie de características y roles que no solo impactan las organizaciones, sino que se relacionan con procesos políticos y sociales, además se percibe un gran desarrollo de las teorías y conocimientos sobre el liderazgo desde una perspectiva mayoritariamente masculina. El presente artículo tiene como objetivo reconocer las experiencias de mujeres que han ejercido procesos de liderazgo que han contribuido a la paz. Lo que permite proponer la necesidad de generar estrategias alternativas de comprensión de estos fenóme-

¹ Este artículo se deriva de la investigación denominada "Experiencias significativas de mujeres líderes que aportan a la construcción de paz en su primera fase" con financiación interna, realizada en la Fundación Universitaria del Área Andina.

* Magíster en Desarrollo Educativo y Social CINDE, Universidad Pedagógica Nacional. Docente del programa de psicología de la Fundación Universitaria del Área Andina. Integrante del grupo de investigación Psynergia, Bogotá, Colombia. Contacto: bonilladma@gmail.com–dbonilla11@areandina.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1549-6312> Google académico: <https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=f1LzubAAAAAJ>. Co-Autor de la investigación.

** Magíster en psicología jurídica, Universidad Santo Tomás. Docente del programa de psicología de la Fundación Universitaria del Área Andina. Integrante del grupo de investigación Psynergia, Bogotá, Colombia. Contacto: luisaf.pardop@gmail.com–lpardo19@areandina.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1919-586X>. Google académico: <https://scholar.google.es/citations?user=2CT6PoMAAAAJ&hl=es>. Autor principal de la investigación.

nos en relación con los procesos participativos, el liderazgo, las contribuciones frente a la construcción, la acción y el mantenimiento de la paz fuertemente vinculado al trabajo de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad.

Palabras clave

Experiencias Femeninas; Género; Liderazgos; Mujeres; Participación; Construcción de Paz; Transformación social.

Abstract

Leadership is a concept that has transcended different contexts, which has allowed its application to be extended to different disciplines and applied fields within the social sciences. Recognizing a series of characteristics and roles that not only have an impact on organizations, but are also related to political and social processes, there is also a great development of theories and knowledge about leadership from a mainly male perspective. The following work aims to recognize the experiences of women who have exercised leadership processes that have contributed to peace. This makes it possible to propose the need to generate alternative strategies for understanding these phenomena in relation to participatory processes, leadership, contributions to the construction, action and maintenance of peace that are strongly linked to the work of women in different areas of society.

Keywords

Female Experience; Gender; Leadership; Women; Participation; Peace Construction; Social transformation.

Introducción

El reconocimiento del liderazgo femenino está relacionado con diferentes contextos y épocas que han dado como resultado avances en la disminución de las desigualdades por condiciones de género en diferentes partes del mundo. Sin embargo, en la actualidad se reconoce cierta marginación de la mujer en diferentes esferas y ámbitos de la vida pública, así como espacios de participación que han sido atribuidos, estudiados o analizados principalmente desde lo masculino.

Esta situación hace que nos ocupemos de realizar un acercamiento a las diferentes formas de liderazgo que se ejercen dentro de diferentes contextos y sociedades, teniendo como punto de partida el trabajo visibilizado de diferentes mujeres que aportan a la sociedad desde su espacio micropolítico, y que se alejan de miradas tradicionales del liderazgo que ha sido emparentado generalmente como un ejercicio con características y acciones masculinizadas.

En relación con esto, encontramos que se ha extendido un interés por instituir un discurso colectivo para reconocer el rol de las mujeres, particularmente en establecer una modalidad distinta de ejercer el liderazgo (Medina-Vicent, 2017), permitiendo así dilucidar aspectos que contrasten con las particularidades que tienen las mujeres en estos roles, ya que esto puede ser discutido en otros ámbitos y niveles de la realidad social. Además de que nos ayuda a comprender escenarios donde las mujeres participan activamente en diferentes espacios, siendo reconocidas e impactando en dimensiones como el género y aspectos socioeconómicos (Cortés Ramírez et al., 2011).

Cuando nos acercamos a los lugares en los que el concepto de liderazgo es ejercido desde diferentes aproximaciones en consideración con los ámbitos en los cuales emerge este fenómeno, ya que se ha podido extender e identificar distintos niveles de aproximación como el político, el comunitario, el social, el ambiental, el empresarial, el educativo entre otros, lo que nos lleva a pensar que pueden existir particularidades entre las características, los intereses, estilos y objetivos que las personas que se adscriben a esta categoría tienen en relación con su entorno inmediato, como también por la categoría del género.

Lo anterior reconoce que hay una gran cantidad de producción académica que tiene como base el concepto, pero no hay un consenso sobre su definición o sobre aspectos distintivos que le permitan establecerse como un constructo (Navarro-Corona, 2016). Lo cual abre la puerta para reflexionar sobre las características y capacidades que podemos reconocer en el momento de buscar una definición concreta sobre esta categoría vinculada a procesos desde lo femenino, puesto que en este trabajo lo femenino es considerado más allá de los rasgos biológicos y relacionado con la construcción social en diferentes ámbitos.

Cuando hablamos de liderazgo consideramos que este concepto ha hecho parte de nuestra experiencia vital como especie y ha estado presente desde muy temprano en la historia humana, incluso se considera como parte del desarrollo en relación con la supervivencia, las confrontaciones de amenazas medioambientales, de depredadores, otros grupos humanos, el desarrollo de trabajo cooperativo para lograr objetivos que individualmente no se alcanzarían, la creación de familias y diversos grupos sociales para solventar diferentes necesidades (Eklund et al., 2017).

Por otra parte, encontramos que surgen diferentes conceptualizaciones dentro de las ciencias humanas y sociales, dado que existe un interés por conocer la manera en que las personas en diferentes comunidades han logrado desarrollar estrategias para movilizar e influenciar a otras personas a partir de ejercer un rol de liderazgo. En este orden de ideas, el liderazgo es una característica que se asocia con el desarrollo de diferentes grupos sociales y que puede tener aplicaciones en una gran amplitud de contextos. Por ubicar algunos ejemplos, podemos encontrarlo en entornos religiosos, políticos o deportivos que nos ayuda a comprender la amplitud de campos en los cuales el concepto hace presencia.

Además, se ubican diferentes campos de estudio que han centrado su atención en tratar de desarrollar una definición concreta frente al liderazgo. Sin embargo, de acuerdo con Vázquez Toledo et al. (2014), “hablar de liderazgo hoy en día supone hacer referencia a un término que se caracteriza, esencialmente, por el enrevesamiento terminológico y la complejidad” (p. 80). Teniendo en cuenta esto, encontramos que efectivamente conceptos como este se caracterizan por su pluralidad y polisemia. Por lo cual, entrar a debatir desde lo femenino es de suma importancia, puesto que contribuye a redefinir u orientar este concepto.

Si bien existen ciertas limitantes, también podemos considerar una cantidad significativa de características que buscan comprender el fenómeno en cuestión; además de que se debe tener en cuenta que “lo femenino no es representado de manera exclusiva y excluyente por mujeres, pues hoy lo encarnan cuerpos diversos. A través de la historia, nuevas subjetividades desarticulan la subordinación inherente ligada a lo femenino y a las mujeres” (Bellón Cárdenas, 2018, p. 98).

Lo anterior es un llamado a reconocer las luchas, las voces y las marginaciones relacionadas con lo femenino, y en consideración a las estrategias que ligan los procesos de reconocimiento desde diferentes orbitas, impactando en una perspectiva que tradicionalmente ha sido heteronormativa y patriarcal, que ha ejercido como protagonista respecto al tema de los liderazgos. El uso de este concepto nos ayuda a entrever la posibilidad de establecer otras formas de categorizarlo, de hecho “la cuestión acerca del líder ha motivado, con frecuencia, la deconstrucción de sus componentes, sin ninguna consideración acerca de cómo se reconstruye su combinación en la realidad, como si dicha reconstrucción acaeciera de manera automática” (Lozano, 2011, p. 182), lo que nos invita a reflexionar respecto a las experiencias y posibilidades de las mujeres que ejercen liderazgos en diferentes ámbitos propiciando nuevas lecturas en relación con este concepto.

Sobre los liderazgos femeninos

Como mencionamos al principio, existen diferentes acercamientos a los liderazgos femeninos. Estos históricamente han contribuido a cambios sustanciales en la sociedad y aún en la actualidad se mantienen procesos de resistencia, movilización y agenciamiento en diferentes esferas de la vida social. Incluso podríamos afirmar, siguiendo a Castañeda Salgado (2016), que “en estos primeros diez años de la centuria, la relevancia de las mujeres lideresas se ha incrementado cuantitativa y cualitativamente” (p. 15), lo cual hace ineludible identificar los aportes, las perspectivas, las acciones y los procesos en los cuales las mujeres participan de manera directa.

Sumado a esto, podemos establecer que existen diferentes tipos de liderazgos, estos, a su vez, pueden estar influenciados por ciertas características que son propias del contexto en el que se desenvuelven, y cómo están relacionados con aspectos constitutivos de lo femenino. De esta forma, se reconocen también aspectos personales que se expresan en relación con el liderazgo y que permiten particularizar las expresiones de este.

De acuerdo con la American Association of University Women (2016), un líder puede definirse por el puesto ocupado, por la personalidad o el carisma, por la autoridad moral, por el poder que ostenta o por contribuciones intelectuales, elementos que entran en consideración en el momento de perfilar a una mujer lideresa y que permite centrarnos en características que se relacionan con lo femenino, y de los cuales necesitamos consolidar más información.

Sumado a lo anterior, encontramos que existe una pluralidad que problematiza este concepto, puesto que estamos enfrentándonos a diferentes niveles de comprensión que pueden estar relacionados con temas como lo étnico o el género, ya que son abordajes situados, contextualizados, históricos y contrahegemónicos que potencializan el trabajo y reconocimiento de las mujeres que ejercen el liderazgo. Además, se reconocen diferentes lugares de enunciación que se van a ver reflejados en la manera en que estos liderazgos femeninos se ejercen, dado que no consideramos adecuado equiparar las características de un liderazgo en una empresa con el de un proceso en una comunidad de base, puesto que, como lo plantea Montero (2003), las teorías tradicionales sobre este tema no son suficientes para explicar el fenómeno dentro de las comunidades.

Es más, debemos tener en consideración el rol y las funciones que se les atribuye a las diferentes formas de expresión del liderazgo, es en este punto donde podemos encontrar elementos que sean distintivos con respecto a los liderazgos masculinos, puesto que se ha tenido como supuesto que las diferencias de género son determinantes para el desarrollo de habilidades, competencias, cualidades, ejercicios de diferentes roles y en distintos contextos donde una persona pueda ejercer liderazgo.

En el caso de las mujeres que están inmersas en estas prácticas, estas no perciben directamente estas tensiones dentro de sus acciones en diferentes contextos sociales. De acuerdo con Costa Hryniewicz & Amorim Vianna (2018), estas mujeres líderes muchas veces no se dan cuenta del prejuicio que las rodea, y dan por sentado que las diferencias entre hombres y mujeres están relacionadas con el trato, el pago por su trabajo e incluso, los distanciamientos sociales debido al ejercicio de su rol. Ahora bien, estos elementos expresan algunas limitantes que se denotan dentro de las tensiones propias de las relaciones sociales que en el caso de las mujeres tienden a ser más desiguales.

En relación con lo anterior, Cuadrado Guirado et al. (2003) desarrollaron una investigación en la cual exponen un contraste entre los estilos de liderazgo de mujeres y hombres, la cual dio como resultado que hay ciertas distinciones entre estos en contextos organizacionales. Algo que permite acercarnos a identificar características diferentes respecto a la manera en que las líderes y los líderes se relacionan en un contexto determinado y ejercen su influencia para la consecución de objetivos.

Asimismo, en el trabajo de Alfonso Gallegos et al. (2017) encontramos que las participantes de la investigación reconocen diferencias en los estilos de liderazgo, asociados principalmente a sus experiencias vitales a partir de la contrastación de las posturas masculinas de liderazgo. Con estas experiencias vitales se puede abrir un campo de estudio que rescata diferentes roles femeninos relacionados con espacios de liderazgo, y que permiten profundizar en la discusión, puesto que los roles como el de ser mujer, madre, amiga, hermana, sabedora, entre otras, aportan para distinguir elementos de un liderazgo asociado a lo femenino.

Si partimos de esto, lograremos cuestionar, por un lado, los estilos de liderazgo que se han consolidado tradicionalmente y, por el otro, el cómo se ha configurado la naturalización de los roles femeninos en diferentes ámbitos de la vida cotidiana. Esto implica que para las mujeres existe una mayor carga frente a las decisiones de liderar procesos, ya sea en ámbitos organizacionales, sociales, comunitarios, políticos, entre otros, pensándolos desde una perspectiva ubicada en la interseccionalidad (Crenshaw, 1989), debido a los diferentes roles que pueden desempeñar y a los discursos que las traspasan, debido a que se tensionan elementos privados y públicos que se han perpetuado en las diferentes sociedades donde la mujer es vista como a un ciudadano de segunda mano.

Asimismo, encontramos que algunos de los atributos y habilidades que se han encontrado dentro del liderazgo femenino se relacionan con el cumplimiento de metas, está orientado tanto por los ideales personales como por el de las personas que hacen parte del grupo, lo que propicia una motivación entre los miembros del equipo (Medina-Vincent, 2014). Además, su ejercicio se relaciona con buscar espacios de conciliación, consenso y mediación, el generar nuevas posibi-

lidades, crear procesos creativos, adaptarse a las circunstancias involucrando a los miembros del grupo, considerando que puede confiar en las tareas que cada uno de ellos pueda tener, así como aprender a delegar tareas a otros.

Conforme a lo anterior, hemos encontrado que los liderazgos femeninos se caracterizan por tener un diálogo más democrático, que propicia la participación de los miembros de la comunidad, lo que permite crecer y aprender en conjunto (Rosenthal, 1997; Cuadrado et al., 2003; Ruiloba Núñez, 2017). En ocasiones pueden encontrar una sobrecarga en las actividades por querer tener una ejecución sin errores, y comúnmente pueden tener miedo o dudas frente algunas actividades y decisiones. Tanto que buscan el consenso con los demás, la empatía, el escuchar atentamente a otros, comunicarse de forma asertiva, la flexibilidad, incluir a los demás, comprometerse como equipo, ser equitativo, priorizar al grupo y su finalidad (Cañequé, 2017).

Por otro lado, Cárdenas de Sanz de Santamaría (2017) menciona que dentro de los tipos de liderazgo que se han encontrado con mayor frecuencia en las mujeres son el transformacional y el transaccional. Nos enfocaremos en el primero, puesto que se relaciona con el rol que la mujer tiene al convertirse en un modelo de inspiración para los demás miembros del grupo con la idea de generar transformaciones en cada uno de ellos y de esta forma impactar en su trabajo, mejorar las relaciones interpersonales y lograr un alto compromiso con los ideales del grupo.

Se debe agregar que, de acuerdo con Rincón, González & Barrero (2017), gran parte de la investigación sobre estilos de liderazgo vincula a las mujeres con un liderazgo democrático y participativo, un estilo centrado en las relaciones personales. Lo que propicia elementos potenciales en el desarrollo de contextos sociales y comunitarios en los cuales se persiguen intereses relacionados con la participación de las personas, comunidades y grupos en relación con sus necesidades, teniendo en consideración que los liderazgos no son enteramente relacionados a contextos organizacionales y que aportan sustancialmente a procesos vinculados a sociedades en tránsito hacia la paz.

Liderazgos femeninos en diferentes contextos

Generalmente, se pueden encontrar diferentes investigaciones en torno a este concepto en donde los participantes son predominantemente hombres, lo que ha llevado a reconocer que “la primacía del liderazgo de los hombres es privilegiada.” (Méndez Torres, 2009, p 38). Además de esto, las mujeres han sido vinculadas a otras acciones o expresiones dentro de las convenciones sociales Medina-Vicent (2013), lo que no quiere decir que el papel de las mujeres que ejercen procesos esté totalmente invisibilizado.

De hecho, como lo plantea Guevara Inga (2021), “la construcción del liderazgo de las mujeres es un tema importante para ser investigado, puesto que, las féminas existen y resisten en todas las partes del mundo” (p. 1). Incluso, se puede reconocer un gran esfuerzo de trabajos en los cuales se busca “rescatar, reconstruir y visibilizar el legado, las experiencias históricas y socialmente construidas de las mujeres” (Comins-Mingol, 2015, p. 37).

Si bien el interés de este trabajo no es realizar un estado de la cuestión sobre los escenarios donde se ha ejercido el liderazgo, es importante mencionar cuál protagonismo femenino se visibiliza en diferentes lugares. Se han adelantado diferentes estudios que buscan encontrar diferencias entre las formas en que tanto mujeres como hombres ejercen el liderazgo, investigaciones vinculadas a los diferentes estilos de liderazgos como los de Eagly & Jojannesen-Schmindt, (2001) Eagly et al. (2003) y Gipson et al., (2017), en liderazgos en cargos públicos de alto impacto como por ejemplo las realizadas por Hoyt (2010), también desde las teorías implícitas del liderazgo vinculadas a las mujeres propuestas por Lupano Perugini & Castro Solano (2011). Lo que denota un interés por discutir los roles que han empezado a ocupar las mujeres en estos contextos.

De igual manera, podemos encontrar experiencias sobre este tema en culturas diferentes a las occidentales como por ejemplo en las sociedades post-soviéticas (Kuzhabekova & Almukhambetova, 2017), orientales como en Mongolia (Ulambayar & Fernández-Giménez, 2013), Corea del Sur (Cho & Mclean, 2018), o en sociedades árabes (Kawar, 1996; Yaseen, 2010) donde se rescata el papel de la mujer dentro de distintas sociedades, y se han podido visibilizar estrategias de trabajo en escenarios no occidentales.

Lo anterior tiene como común denominador elementos que discuten el papel de la mujer frente a lugares y ocupaciones que tradicionalmente se han establecido como masculinas, y el interés por encontrar distinciones entre las características propias que tiene una persona que se ubica en el plano del liderazgo, ya sea en un contexto político, social, organizacional, entre otros, puesto que “con la irrupción de la mujer en organizaciones y actividades dominadas por los hombres se han introducido cambios en la forma de interactuar dentro de estas” (Gutiérrez Valdebenito, 2015, p. 15). Lo que nos hace pensar que el trabajo sobre los liderazgos ha sido vinculado también a escenarios institucionales u organizacionales principalmente.

Con lo anterior, cabe mencionar que la visión sobre el liderazgo femenino ha cambiado con el paso del tiempo. Se reconoce que el ejercicio de liderar no solo puede estar relacionado con organizaciones de tipo jerárquico donde una o varias personas están a la cabeza, por el contrario han emergido nuevas formas de liderazgo horizontales donde el reconocimiento de cada uno de los miembros se hace indispensable para la consecución de objetivos, lo que genera espacios donde se promuevan las potencialidades, así como las transformaciones de cada una de las personas, con la idea de que sean más participativas, se tengan en cuenta sus opiniones, aumentando así la

cooperación, demostrando un liderazgo orientado hacia las personas, lo que ha sido más característico en los tipos de liderazgo femenino que en el masculino, que por el contrario mantienen los liderazgos piramidales (Ruiloba Núñez, 2013).

Se debe agregar que esto nos permite entrever la necesidad de fortalecer los estudios y las conceptualizaciones respecto a los diferentes liderazgos femeninos en contraste con el trabajo tradicional enfocado en lo masculino. Klenke (2017) explica que aún existen posturas estereotipadas, pero varios estudios han demostrado diferencias significativas entre el liderazgo transformacional entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las que más demuestran este tipo de liderazgo, caracterizado más por el diálogo y el ejercicio democrático vinculado a escenarios donde se pueden liderar procesos.

Estas diferencias, los estereotipos de hombres y mujeres, y su capacidad para liderar han permanecido a lo largo del tiempo, lo que ha propiciado una serie de prejuicios en torno a lo que las mujeres líderes pueden lograr en comparación con los hombres, puesto que se han comparado las formas en las cuales se llevan a cabo sus acciones, el que puedan o no realizar ciertas tareas e incluso que puedan llegar a cumplir con ciertos objetivos, así como también las formas en que se comunican con los demás, las estrategias y el ser o no reconocidas al trabajar con otros.

A partir de esto, se han atribuido mayores éxitos y menos fracasos a hombres que a mujeres, entendiendo que estas se ven mayormente afectadas si deben realizar actividades que tradicionalmente han sido realizadas por hombres, de esa forma el rendimiento y la actuación frente a la tarea cambia, generando que se mantenga la idea de que la mujer pueda ser vista como poco competente (López Zafra & García-Retamero, 2009; García-Retamero & López-Zafra, 2006). Con esto se encuentra que se mantienen relaciones asimétricas y las creencias frente a los liderazgos entre hombres y mujeres, comprendiendo que el género es determinante para identificar y relacionar la efectividad a la hora de liderar en los diferentes contextos laborales, políticos, sociales e incluso familiares.

Si bien los estudios se han centrado en el contexto organizacional, debemos tener en cuenta que el liderazgo puede ser desarrollado en diferentes ámbitos. Un ejemplo de esto puede notarse en el momento de acercarnos a los liderazgos políticos, ya que en la historia reciente hemos podido visibilizar el auge de la participación femenina en ámbitos más allá de los entornos organizacionales o domésticos. De acuerdo con Cortés Ramírez et al. (2011), “cada vez más mujeres se interesan por participar en espacios de lo público y acceden cada vez más a cargos de mayor incidencia política” (p. 41).

En suma, necesitamos redefinir o promover nuevas maneras de abordar estos fenómenos que presentan a las mujeres como eje central del liderazgo y que permiten entrever diferentes espacios de actuación que cuentan con el interés de entender las estrategias, tácticas, formas y actuaciones

que tienen las mujeres que ejercer sus liderazgos en diferentes contextos sociales, ya que aún se encuentra una resistencia por reconocer el papel de la mujer respecto a los procesos de agenciamiento y transformación.

Como afirma Magallón (2004), “la diferencia de las mujeres es convertida, con demasiada frecuencia, en desigualdad; de ahí que la necesidad más urgente siga siendo la de lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres” (p. 7), por lo que es imperante que se reconozca el valor de las mujeres y de lo femenino en diferentes escenarios y contextos sociales, ya sea en lo político, lo social, lo económico y lo cultural, entre otros.

Experiencias de construcción de paz y mujeres

A partir de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000), se resuelve que ante las situaciones de conflicto, reconciliación y construcción de paz se debe garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas, promoviendo espacios y recursos para llevar a cabo iniciativas que estén encaminadas a mantener y fomentar la paz, incorporando la perspectiva de género, aumentando así la participación de las mujeres en las decisiones que se tomen para resolver conflictos, mantener y consolidar la paz.

Es por esto que las entidades internacionales como la ONU Mujeres, y nacionales como la Consejería Presidencia para la Equidad de la Mujer y la Red Nacional de Mujeres han propuesto “la inclusión social de las mujeres de estratos populares y llegar a zonas afectadas por la violencia para apoyarlas en la creación de sus organizaciones locales” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2010, p. 5), han logrado apoyar iniciativas donde las mujeres han conseguido aprender a ser facilitadoras de procesos, y reconozcan los mecanismos de participación ciudadana que existen, creando espacios para lograr la inclusión política y social, el acceso a la justicia, así como participar en resolver conflictos de forma pacífica.

Las iniciativas de resistencia civil, organizaciones comunitarias, procesos de transformación social han estado presentes en la historia colombiana, incluso se puede evidenciar un interés que se gesta a partir de la vinculación del vocablo paz dentro de las acciones sociales y colectivas que tratan de transformar las condiciones y situaciones precarias en las cuales se encuentra la sociedad, más aún cuando el país comienza a considerar útil el término de paz para referirse a cambios dentro de la misma. Para Hernández Delgado (2009), en “la década de los noventa del siglo XX, se empiezan a identificar y visibilizar otros actores, procesos, métodos y escenarios del proceso de construcción de la paz en este país, al igual que sus alcances” (p. 120).

Aunque nos enfocamos en nuestro país andino, podemos hacer mención del rol de las mujeres en diferentes lugares que han desarrollado procesos para la construcción de paz. Estas experiencias se pueden reconocer dentro de las sociedades que han padecido múltiples tipos de violencias y se asocian a diferentes procesos de transición hacia la paz, de hecho, de acuerdo con Barreto (2018), las mujeres se confrontan con diferentes adversidades en relación con la participación política, lo que genera dudas respecto a la seguridad y los aportes de las mujeres en procesos relacionados con la paz. De hecho, conocer estas formas de constitución de liderazgos en contextos de emergencia social contribuye a priorizar trabajos en los cuales las mujeres juegan un papel importante respecto a las transformaciones sociales.

Por dar algunos ejemplos, encontramos experiencias en Estados como Bosnia y Herzegovina (Ibrahimefendic & Thompson, 2019); Ruanda (Mzvondiwa, 2007; Mutamba & Izabiliza, 2007); Kenia (Mung'ou, 2018); Uganda (Ball, 2019); Palestina (Natil, 2020); Irlanda del Norte, (Donahoe, 2017); Guatemala (Marulanda-Taborda, 2018); Ucrania (Flaherty, 2012), por nombrar algunos. Incluso en Estados de reconocimiento reducido como Puntlandia, Somalilandia (Dini, 2009), nos permite visibilizar el grado de relevancia que va tomando el trabajo de las mujeres en relación con la construcción de paz, el mantenimiento y la búsqueda de escenarios adecuados para el tránsito de una sociedad en conflicto a una sociedad en paz que valora el trabajo de las mujeres, disminuye la brecha de género y promueve el potencial creativo, resistente y transformativo de las mujeres.

De hecho, Chandler (2011) menciona que los ejemplos de mujeres que participan en iniciativas de consolidación de la paz son abundantes, incluso los “debates contemporáneos sobre la participación de la mujer en los conflictos y la consolidación de la paz personificar y aceptar los múltiples roles que desempeñan las mujeres en los conflictos” (Ochen, 2017, p. 17), roles que trascienden el de víctima, y se vinculan a otras posibilidades de trabajo, acción, transformación o desarrollo dentro de diferentes espacios territoriales en los cuales las mujeres participan.

Sin embargo, existen por lo menos dos posibilidades frente al rol de la mujer en diferentes escenarios de interacción social, de acuerdo con Anderlini (2007), aparecen dos universos paralelos; uno en el que las mujeres son activas, cuentan con voz y están presentes en todos los ámbitos; en el otro son invisibilizadas, cuentan con roles limitados respecto a la gestión del poder o la dirección de sus vidas. Esto lleva a preguntarnos por la aparición de estos escenarios en el contexto colombiano, en relación principalmente con las mujeres que aportan a los procesos de construcción y consolidación de paz o en escenarios donde su voz no ha sido tomada en cuenta y se distancia del debate dentro de la sociedad.

Para el caso colombiano, se ha encontrado que las mujeres han jugado diferentes roles dentro de conflictos armados y la construcción de paz, Villareal Méndez (2007), Meneses (2014), Bautista-Bautista & Bedoya Calvo (2017), Ruiz Herrera & Huertas Díaz (2019) reconocen la impor-

tancia de reflexionar sobre los roles masculinos y femeninos para promover escenarios que sean óptimos para la potenciación y participación femenina en lo público (Parra Ordoñez de Valdés & Corpas Figueroa, 2016). Por lo cual, el desarrollo de liderazgos femeninos en este escenario configura un punto de partida para la transformación de la sociedad colombiana. Lo que ha generado que se visibilicen las mujeres, sean reconocidas por la sociedad civil, identificando tanto los factores personales como los sociales y políticos con la idea de crear movimientos de mujeres en los cuales puedan ser escuchadas, interdialogar en debates y políticas públicas, participar en las diferentes negociaciones, movilizar procesos para que se reconozcan las violencias y afectaciones desarrollando espacios de reconciliación.

Continuando con lo anterior, Rojas (2004, 2012) explica que en el país las mujeres se han organizado en diferentes tipos de redes, corporaciones o asociaciones que trabajan por el bienestar tanto personal como social de las comunidades a las que pertenecen, generando así acciones colectivas que velan por la vida y se vinculan a procesos de resistencia, y movilizaciones populares en contra de la guerra donde el trabajo del liderazgo femenino se hace protagonista ante las demandas de la sociedad.

Estos liderazgos femeninos logran enfocar las diferentes iniciativas populares donde se les presta atención a las víctimas, lo que ha permitido que las mujeres sean reconocidas como un actor fundamental en el desarrollo de la cultura y educación para la paz, por lo que se debe tener en cuenta que estas propuestas con jefatura femenina “contribuyen a la disminución de la pobreza estructural, que se expresa en la exclusión socioeconómica y política de los y las pobladores/as y en la marginación de las regiones por la escasa o nula presencia del Estado” (Villareal Méndez, 2007, p.59).

Además de que las mujeres han sido reconocidas en el contexto colombiano como gestoras y transformadoras que aportan a la paz, encontramos que existen diferentes entradas para reconocer los procesos de construcción de paz desde expresiones de las comunidades en el país. Bajo esta óptica encontramos el trabajo realizado por Hernández Delgado (2000, 2004) que recopila experiencias de comunidades afrodescendientes, campesinas e indígenas en relación con la construcción de paz donde se hace protagónico el rol femenino.

Conforme a lo anterior, encontramos ejemplos donde las mujeres aparecen como protagonistas de los procesos de construcción de paz, casos como el de mujeres excombatientes que trabajan para construir paz (González Cogollos, 2017; Huertas Díaz et al., 2017), mujeres campesinas que aportan a la construcción de paz (Bautista-Bautista & Bedoya-Calvo, 2017; Correa-Delgado, 2020), mujeres en comunidades afro que desarrollan actividades para configurar una paz sostenible en sus territorios (Iza Certuche, 2018; Castiblanco-Moreno & Hernández Pérez, (2020), mujeres indígenas que contribuyen a la paz (Torres Zuluaga, 2018; Anacona Muñoz, 2020), mu-

eres que están vinculadas a diferentes espacios sociales y que piensan la construcción social de la paz desde sus subjetividades (Meneses, 2014), experiencias e iniciativas exitosas de procesos de liderazgo en construcción de paz territorial (Acosta-Navas, 2021), como también experiencias de construcción de paz que se relacionan a las luchas desde la diversidad a partir de experiencias con mujeres trans (Chanaga Jerez, 2018).

Como se mencionó con anterioridad, se ha visto que las mujeres han logrado incursionar en diferentes escenarios, pero históricamente han sido marginadas en el país, así lo demuestra la participación en las mesas de negociación, la cual desde 1982 hasta el 2016 contó con una participación de mujeres del 6,2 %, a diferencia de la participación de los hombres que contó con un 93,8 %, siendo cero la participación de las mujeres entre los años 2002 al 2010. Por el contrario, se evidencia un incremento de la participación en las comisiones de apoyo a las negociaciones con un 44,22 % de las mujeres y 56,28 % de los hombres (desde 1982 hasta el 2016), lo que ha permitido la creación de espacios donde han logrado transformar su identidad, cambiar sus roles, ser reconocidas como sujetos políticos generando empoderamiento tanto individual como colectivo, permitiendo así un aumento de las capacidades como individuos y generando dinámicas de resistencia (Garrido Ortolá, 2020).

En realidad, acercarnos a lo femenino discute de manera necesaria con elementos propios de las convenciones sociales y las prácticas tradicionales. Como también contribuye a ubicarnos en la importancia de que las mujeres, ya sea a nivel individual, comunitario o colectivo, participen o lideren procesos de construcción de paz, como también a reconocer el pensamiento situado y la interseccionalidad que está presente en el momento de establecer una mirada femenina de los liderazgos en la construcción de paz.

Entender el cómo una mujer se convierte en lideresa y transforma su realidad y la de otros, comprender las estrategias que usa para consolidar un grupo, pensando en el bienestar colectivo y no solo en el personal, saber las formas en que logra consolidar los valores sociales teniendo en cuenta el bien común, conocer de qué manera logra establecer un vínculo con su comunidad para fortalecer acciones de paz, iniciativas y experiencias que contribuyen a la sociedad que transita hacia la paz con la idea de “promover la reconciliación entre los ciudadanos, fomentar la esperanza de la convivencia y la vía de los diálogos restaurativos, para la mitigación de los daños causados por la guerra” (Durán Palacio & Díaz Alzate, 2020), nos permite tejer lazos más fuertes en torno a los grupos y las comunidades, así como también resaltar el papel protagónicos de las mujeres en contextos o territorios que le apuntan a la paz. Además, se debe tener en cuenta que en el momento de hablar de liderazgos en contextos de paz se debe “tener la habilidad de reconocer, entender y ser consciente de sus propios valores, perspectivas, fortalezas, debilidades y necesidades emocionales” (Van Zyl, 2019, p. 8) para tener la capacidad de crear la paz, la cual depende no solo del contexto sino de las capacidades propias de las personas.

En suma, “al establecer las condiciones para un liderazgo enfocado a la construcción de paz, se da un paso hacia el respeto y valoración del otro, denotando un Estado y una sociedad abierta a la paz” (Preciado Valencia & Pulido Varón, 2020, p. 112), un ejercicio necesario para la comprensión de la otredad, la disminución de la discriminación y desigualdad que tanto afectan los procesos de trabajo en diferentes ámbitos de la vida cotidiana. En este sentido, encontramos que las mujeres son claves dentro de los procesos de construcción, mantenimiento y búsqueda de paz, siendo actrices relevantes frente a estas coyunturas.

A propósito, el hecho de la vinculación y el reconocimiento de las mujeres en contextos de paz contribuye a la emancipación, a la construcción de la memoria histórica y a la reescritura del rol de víctimas frente a los procesos de violencia, ya que la participación de las mujeres y las niñas en escenarios de construcción de paz, de acuerdo con Fernández Matos & González-Martínez (2019), es “ante todo, una cuestión de justicia. Las mujeres representan más de la mitad de la población colombiana, por lo tanto, la sociedad no puede hacer frente a problemas estructurales sin contar con su participación” (p. 128).

Cuestión que nos lleva a reconocer el papel de lo femenino en la construcción de paz y sus posibilidades de contribuir a la comprensión de los diferentes liderazgos en estos contextos particulares. Incluso si las mujeres no han podido alcanzar posiciones formales de poder, han estado presentes en la vanguardia de movimientos informales relacionados a la paz global y la no violencia (United States Institute of Peace [USIP], 2012). Acciones que podemos entrever en relación con movimientos sociales y educación popular que se vincula a las mujeres que promueven estos escenarios.

Lo anterior nos ayuda a entender que el ejercicio de las mujeres no solo se ha evidenciado en cargos en contextos organizacionales, sino en diferentes espacios de actuación en términos de ejercicio político y de fortalecimiento comunitario. En efecto, la participación de mujeres que lideran en la formulación de acuerdos de paz y reformas posteriores al conflicto tiene impactos positivos tanto para una paz sostenible como para promover los derechos de la mujer en contextos de posconflicto (Castillejo, 2016).

Ahora bien, las mujeres han estado presentes en los procesos de construcción de paz, y ha establecido roles en los cuales se han reconocido como lideresas, contribuyendo desde sus posibilidades a contextos en los cuales el liderazgo requiere unas características distintivas. Van Zyl (2019) menciona que para hablar de un líder de paz se tienen en cuenta las siguientes características: influenciar e inspirar a los demás para conseguir recursos y resultados que contribuyan a la paz, promover una cultura de paz consigo mismo y con los demás, crear una noción común a fin de generar espacios prósperos para el desarrollo de un mundo más humano y social.

Lo que también genera diferencias con respecto a cómo estas características dependen del rol que se tiene al ejercer el liderazgo. Cabe mencionar que se podría distinguir entre los aportes tanto de hombres como de mujeres que contribuyen a la construcción de paz. En estos contextos se encuentra que las mujeres se ven involucradas antes, durante y después de un proceso de paz, lo que le permite involucrar a otras personas sin generar un ejercicio de dominación e imposición, pero los hombres cuentan con mayores espacios de participación política que le permiten contribuir frente a la gestión de los conflictos (Bannon et al., 2005).

Por otra parte, se debe tener en cuenta que la lideresa enfocada en la paz debe ayudar a los demás a sacar lo mejor de sí mismos, debe ser cercana para inspirarlos y orientarlos por medio de un lenguaje claro y entendiendo, ya que su comportamiento está determinado por un contexto político, social e histórico, así como por las interacciones que se tienen con el entorno y las decisiones que se puedan tomar frente a un determinado tema, las cuales deben estar motivadas por los problemas y las relaciones que se tienen con estos, creando así oportunidades de cooperación que puedan tener un impacto sobre el conflicto y la resolución del mismo, reconociendo dos cualidades específicas que deben tener estas y las decisiones que deben tomar frente a contextos de conflicto al tener una capacidad para innovar y el demostrar una voluntad para asumir riesgos (Rivas & Tarín, 2016).

En nuestro país, la lucha de las mujeres y de diferentes colectividades han tenido que poner todo de su parte para poder ser escuchadas, atendidas y sean tomadas en cuenta. A partir de las conversaciones que se hicieron desde los años noventa, e incluyendo ahora los acuerdos del proceso de paz, muchas mujeres con el apoyo de entidades nacionales e internacionales lograron ser escuchadas, participar a través de sus voces, sus historias y vivencias tanto personales como las de sus comunidades, lo que generó una importante participación de las mujeres en el proceso. Aunque esto no es lo único que han logrado las mujeres vinculadas a procesos de paz, coexistimos con diferentes iniciativas que se han gestado por todo el país al querer dar una respuesta a la violencia, ser reconocidas por luchar por los derechos de las mujeres y buscar la igualdad de género, puesto que “el papel de las mujeres en la construcción de la paz, va más allá de la lucha contra la guerra, sino que incorpora la deconstrucción de formas estructurales de violencia que existen en la sociedad diaria” (Mesa, 2012, p. 190).

Finalmente, a lo largo de la geografía colombiana y del mundo se puede encontrar iniciativas y procesos que no han sido tenidos en cuenta directamente por las organizaciones o el Estado y que se mantienen resistentes, luchando y manifestándose a partir de sus experiencias cotidianas y personales. Esto nos lleva a afirmar el potencial de acción tan amplio con el que cuentan las mujeres y que por desconocimiento de estas no se han reconocido o tenido en cuenta en el momento de perfilar a las lideresas, o al diseñar programas que no alcanzan a tener la cobertura total de todos los rincones donde las mujeres cooperan y se organizan por un bien común.

Conclusiones

Los conflictos a nivel mundial han dejado un sinnúmero de víctimas y muchas de ellas han sido las mujeres, quienes han tenido más visibilidad como víctimas que como gestoras de cambio, reconciliación y actoras de paz, sin desconocer los movimientos históricos y las luchas femeninas en diferentes lugares del planeta. Situación que hace imperante que se fortalezca el estudio y la investigación respecto a los procesos en los cuales las mujeres aportan, especialmente aquellos que buscan diferentes cambios dentro de la sociedad.

Existe un interés emergente en el reconocimiento de los diferentes procesos de liderazgo en torno a diferentes escenarios; sin embargo, no se ha estudiado suficiente los elementos característicos de los liderazgos en contextos de paz, como tampoco se ha estudiado los aportes o las características de las lideresas que construyen paz de manera profunda. Por lo que consideramos que es un territorio investigativo de gran interés para aportarle a la sociedad, así como una oportunidad de reconocer cómo se ha ejercido el rol femenino en estos contextos de paz.

Este tema ha sido un concepto trabajado en diferentes ámbitos, pero se ha orientado principalmente a contextos organizacionales, lo que permitiría de alguna manera reconceptualizar los procesos que se realizan en términos de participación y movilización en otros contextos, sin tener que ser considerados directamente como procesos de liderazgo. Por otra parte, se podría reconocer que este concepto se puede quedar corto para orientar las estrategias, tácticas, experiencias y procesos que se realizan en diferentes contextos donde se puede reconocer el trabajo organizado y direccionado por una persona en particular, en nuestro caso dirigido a comprender estos procesos de facilitación con direccionamiento femenino.

Por otro lado, cabe resaltar que hay una serie de distinciones que se han estudiado respecto a las diferencias que se encuentran frente a los procesos de liderazgo entre mujeres y hombres, relacionados a diferentes contextos de actuación, participación, coalición y formas de trabajo; sin embargo, este trabajo nos invita a desarrollar investigaciones que pluralicen la experiencia de las lideresas y los líderes en ámbitos tan amplios como el trabajo organizacional, la movilización comunitaria o la construcción de paz.

Reconocer o visibilizar el trabajo de la mujer y orientar procesos desde ámbitos como el académico o estatal que reconozcan los esfuerzos por la equidad debe ser agenda prioritaria para los diferentes sectores, ya que, como lo hemos comentado en este texto, existe aún una brecha frente a la equidad en términos de género, lo que se relaciona con los esfuerzos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas (2022), particularmente con el objetivo número cinco que prioriza la equidad y la igualdad de las niñas y las mujeres en torno a sus derechos.

Esto nos hace repensar la categoría de lo femenino en relación con las estrategias o tipos de liderazgo, así como la participación política frente a estos temas, ya que discutir sobre lo femenino nos permite reconocer diferentes posibilidades de trabajo, voces y acciones que contribuyen a escenarios de construcción de paz. Por otra parte, es importante mencionar los riesgos y afectaciones en que las mujeres pueden ser víctimas en el momento de participar activamente dentro de estos escenarios, particularmente en países donde no hay garantías de seguridad para quienes conducen diferentes procesos de transformación social.

Sumado a esto, reconocer las formas de ejercer el liderazgo en contextos de paz permite propiciar experiencias de trabajo que logren incidir en los contextos en los cuales se reconoce a lo femenino como participante activo, sabiendo que aún existen tensiones y violencias en torno a las formas de reconocer(se) y ejercer lo femenino que en la actualidad se han expandido a otras formas de habitar lo femenino y reconocer(se) como mujer.

Además de esto, es importante velar por la seguridad de las participantes en torno a su confidencialidad, reconocer el trabajo de las mujeres como protagonistas dentro estudios de investigación donde otorgan su experiencia y voz para uso de la academia, por otra parte, es necesario que se trabaje bajo una perspectiva en la cual se tenga mayor protagonismo de las iniciativas y que se puedan dar a conocer más allá de la institucionalidad, y contemplar la posibilidad de sistematizar experiencias en diferentes lugares que den cuenta del esfuerzo femenino a favor de la transformación social.

Finalmente, se debe abordar con cuidado la experiencia de las personas que han logrado generar procesos de liderazgo en contextos de construcción de paz, puesto que es a partir de estas experiencias como víctimas, precursoras, sobrevivientes y lideresas, podemos configurar estrategias de trabajo para fomentar cambios sustanciales en nuestra sociedad, teniendo como bandera la disminución de las múltiples violencias y desigualdades que han afectado históricamente a las personas marginadas, y que a partir de sus procesos logran impactar la sociedad en virtud de buscar una paz sostenible y sustentable.

Conflicto de intereses

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.

Referencias

- Acosta-Navas, J. P. (2021). Mujeres lideresas constructoras de paz en la comuna 1 de Medellín: una aproximación a las paces cotidianas construidas desde abajo. *Ánfora*, 28(50), 75-102. <https://doi.org/10.30854/anf.v28.n50.2021.712>
- Alfonso Gallegos, Y., González Olmedo, G., & Mirabal Pérez, Y. (2017). Población, género y liderazgo femenino en Yaguaramas. Un estudio de caso. *Revista Novedades en Población*, 13(26), 219-230. <http://www.novpob.uh.cu/index.php/NovPob/article/view/277/308>
- American Association of University Women. (2016). *Barriers and Bias the status of women in leadership*. AAUW. <https://www.ncgs.org/wp-content/uploads/2017/11/Barriers-and-Bias-The-Status-of-Women-in-Leadership.pdf>
- Anacona Muñoz, A. (2020). Participación de las Mujeres Indígenas en la Construcción de Políticas Públicas en el marco de la implementación de los Acuerdos de Paz en Colombia. *Revista Humanismo y Cambio Social*, 14(6), 12-25. <https://doi.org/10.5377/hcs.v0i14.9708>
- Anderlini, S. N. (2007). *Women building peace: What they do, why it matters*. Lynne Rienner Publishers. <https://bit.ly/3S3Rvmt>
- Ball, J. (2019). Women and Peacebuilding in Uganda. In J. Ball (Ed.), *Women, Development and Peacebuilding in Africa* (pp. 3-29). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-97949-6>
- Bannon, I., Bouta, T., & Frerks, G. (2005). *Gender, Conflict, and Development*. The World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/14873/30494.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreto, S. (2018). Los riesgos y el papel político de las lideresas sociales en la construcción de la paz territorial en Colombia. *Revista Ciudad Paz-ando*, 11(1), 7-15. <https://doi.org/10.14483/2422278X.13079>
- Bautista-Bautista, S. C., & Bedoya-Calvo, I. C. (2017). Mujer rural y construcción de paz: temas, problemas y desafíos. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, 24, 121-148. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i24.4545>
- Bellón Cárdenas, E. (2018). Liderazgos femeninos: tránsitos hacia la ética del cuidado en las relaciones de género. *Debate Feminista* 54, 84-100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.df.2017.03.002>

- Cañeque, M. (2017). *El nuevo liderazgo*. Ediciones Granica.
- Cárdenas de Sanz de Santamaría, M. C. (2017). *En busca del liderazgo femenino: el recorrido de una investigación*. Universidad de los Andes. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioteca-fuaaasp/detail.action?docID=563656>
- Castañeda Salgado, M. P. (2016). Introducción. En Castañeda Salgado, M. P. (Coord.), *Perspectivas feministas para fortalecer los liderazgos de mujeres jóvenes* (pp. 15-19). Colección Diversidad feminista. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ceiich-unam/20170427040527/pdf_1297.pdf
- Castiblanco-Moreno, S. E., & Hernández Pérez, M. (2020). Memoria de y desde las mujeres negras en la construcción de culturas de paz en Colombia: Una reflexión a partir de la organización Kambirí. En D. Rico Revelo & I. F. Medina-Arboleda (Eds.), *Construcción de paz en el posacuerdo: Avances, tensiones y desafíos* (pp. 158-200). Editorial Universidad del Norte.
- Castillejo, C. (2016). *Women political leaders and peacebuilding*. The Norwegian Peacebuilding Resource Centre. <https://noref.no/Publications/Themes/Peacebuilding-and-mediation/Women-political-leaders-and-peacebuilding>
- Chanaga Jerez, L. X. (2018). *“Tránsitos, conexiones y presencias”*: propuestas de construcción de paz de las mujeres Trans de Chaparral, Tolima [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UN. <https://www.bivipas.unal.edu.co/handle/123456789/763?mode=full>
- Chandler, D. (2011). What women bring to the exercise of leadership. *Journal of Strategic Leadership*, 3(2), 1-12. <https://online.fliphtml5.com/hpah/sjda/#p=1>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139-167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- Cho, Y., & McLean, G. N. (Eds.). (2018). *Korean women in leadership*. Palgrave Macmillan.
- Comins-Mingol, I. (2015). De víctimas a sobrevivientes: la fuerza poética y resiliente del cuidar. Convergencia. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(67), 35-54. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i67.2181>

- Correa-Delgado, J. S. (2020). Mujeres campesinas y construcción de paz territorial en Colombia: el caso de la Asociación Campesina del Valle del río Cimitarra (ACVC). *Revista Eleuthera*, 22(1), 172-191. <https://doi.org/10.17151/eleu.2020.22.1.10>
- Cortés Ramírez, D. A., Parra Alfonso, G., & Domínguez Blanco, M. E. (2011). Participación social y política: estudios de liderazgos femeninos en Bogotá y Cundinamarca (Colombia). *International Journal of Psychological Research*, 1(1), 40-48. <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023503007.pdf>
- Costa Hryniewicz, L. G., & Amorim Vianna, M. (2018). Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais [Mujeres en posición de liderazgo: obstáculos y expectativas de género em cargos gerenciais]. *Cadernos EBAPE.BR* 16(3), 332-344. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395174876>
- Cuadrado Guirado, I., Molero, F., & Nava, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: Diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, 2(2), 115-129. <https://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/525/465>
- Dini, S. (2009). Women building peace: Somali women in Puntland and Somaliland. *Conflict Trends*, 2009(2), 31-37. <https://hdl.handle.net/10520/EJC16046>
- Donahoe, A. E. (2017). *Peacebuilding Through Women's Community Development: Wee Women's Work in Northern Ireland*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-55194-4>
- Durán Palacio, N. M., & Díaz Alzate, M. V. (2020). Sentidos de comunidad y construcción de paz. *RHS Revista humanismo y sociedad*, 8(2), 146-161. <https://doi.org/10.22209/rhs.v8n2a10>
- Eagly, A. H., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of social issues*, 57(4), 781-797. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00241>
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & Van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychological bulletin*, 129(4), 569-591. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.4.569>
- Eklund K., Barry, E., & Grunberg, N. (2017). Gender and Leadership. In A. Alvinu (Ed.), *Gender Differences in Different Contexts* (pp. 129-150). IntechOpen Limited. <https://doi.org/10.5772/65457>

- Flaherty, M. P. (2012). *Peacebuilding with women in Ukraine: Using narrative to envision a common future*. Lexington Books.
- Fernández-Matos, D. C., & González-Martínez, M. N. (2019). La paz sin las mujeres ¡No va! El proceso de paz colombiano desde la perspectiva de género. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, (121), 113-133. <https://doi.org/10.24241/rcai.2019.121.1.113>
- García-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.
- Garrido Ortolá, A. (2020). El papel de las mujeres en los acuerdos de paz en Colombia: la agenda internacional. *Política y Sociedad*, 57(1), 77-97. <http://dx.doi.org/10.5209/poso.60270>
- Gipson, A. N., Pfaff, D. L., Mendelsohn, D. B., Catenacci, L. T., & Burke, W. W. (2017). Women and leadership: Selection, development, leadership style, and performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1), 32-65. <https://doi.org/10.1177/0021886316687247>
- González Cogollos, L. V. (2017). *Mujeres excombatientes del M-19 en Bogotá: Caminos hacia la vida civil en búsqueda de la construcción de paz* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional–Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/22262/GonzalezCogollosLauraVictoria2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guevara Igna, C. D. (2021). Construcción del liderazgo de las mujeres de la comunidad amazónica de Sarayaku [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio digital. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/25385>
- Gutiérrez Valdebenito, O. (2015). Estudios de liderazgo de hombres y mujeres. *Revista Política y Estrategia*, (126), 13-35. <https://www.politicayestrategia.cl/index.php/rpye/article/view/62/154>
- Hernández Delgado, E. (2009). Resistencias para la paz en Colombia. Experiencias indígenas, afrodescendientes y campesinas. *Revista de Paz y Conflictos*, (2), 117-136.
- Hernández Delgado, E. (2004). *Resistencia civil artesana de paz. Experiencias indígenas, afrodescendientes y campesinas*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. <http://alboan.efaber.net/es/registros/7403-resistencia-civil-artesana-de>

- Hernández Delgado, E. (2000). Comunidades de paz: expresiones de construcción de paz entre la guerra y la esperanza. *Reflexión Política*, 2(4), 1-12. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/reflexion/article/view/854>
- Hoyt, C. L. (2010). Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(7), 484-498. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00274.x>
- Huertas Díaz, O., Ruiz Herrera, A. L., & Botía Hernández, N. J. (2017). De mujer combatiente a mujer constructora de paz. Inclusión de la voz femenina en el escenario del posacuerdo. *Revista Ratio Juris*, 12(25), 43-67. <https://publicaciones.unaula.edu.co/index.php/ratiojuris/article/view/451/481>
- Ibrahimefendic, E., & Thompson, R. J. (2019). Women's Postwar Activism in Bosnia-Herzegovina: A Human Rights Approach to Peacebuilding and Reconciliation through Liminal Space. In Schockman, E., Hernández Soto, V. A., & Boitano De Moras, A. (Eds.), *Peace, reconciliation and social justice leadership in the 21st Century* (pp. 143-159). Building Leadership Bridges. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2058-880120190000008009/full/html>
- Iza Certuche, M. F. (2018). Interseccionalidad y construcción de paz territorial en Colombia: análisis desde el caso de las mujeres de Buenaventura. *Ciudad Paz-Ando*, 11(2), 16-28. <https://doi.org/10.14483/2422278X.13757>
- Kawar, A. (1996). *Daughters of Palestine: Leading women of the Palestinian national movement*. SUNY Press.
- Klenke, K. (2017). *Women in Leadership: Contextual Dynamics and Boundaries* [Mujeres en el liderazgo: dinámicas contextuales y límites]. (2ª ed.). Emerald Publishing Limited. http://search.ebscohost.com.proxy.bidig.areandina.edu.co/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1557250&lang=es&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_10
- Kuzhabekova, A., & Almukhambetova, A. (2017). Female academic leadership in the post-Soviet context. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 183-199. <https://doi.org/10.1177/1474904116682040>
- López Zafra, E., & García-Retamero, R. (2009). Mujeres y liderazgo: ¿discapacitadas para ejercer el liderazgo en el ámbito público? *Feminismo/s*, (13), 85-104. https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/13327/1/Feminismos_13_06.pdf

- Lozano, J. M. (2011). Liderazgos, no líderes. Los ejercicios espirituales y las escuelas de negocios. *Revista de Fomento Social*, (262), 181–218. <https://doi.org/10.32418/rfs.2011.262.1864>
- Lupano Perugini, M. L., & Castro Solano, A. (2011). Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias Psicológicas*, 5(2), 139-150. <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/80/71>
- Magallón, C. (2004). Las mujeres como sujeto colectivo de construcción de paz. *Cuadernos Bakeaz*, (61), 1-8. <https://docplayer.es/19149434-Carmen-magallon-las-mujeres-como-sujeto-colectivo-de-construccion-de-paz.html>
- Marulanda-Taborda, A. F. (2018). *Construcción de paz desde abajo: Acciones de paz de mujeres en Guatemala y Colombia* [Tesis de maestría, Universidad Jesuita de Guadalajara]. Repositorio Institucional del ITESO. <https://rei.iteso.mx/handle/11117/5532>
- Medina-Vicent, M. (3-4 de julio de 2014). *Hacia un Liderazgo Femenino de corte transformacional en la dirección de las organizaciones empresariales* [Aportaciones a la Investigación sobre Mujeres y Género]. 5 Congreso Universitario Internacional Investigación y Género, Sevilla. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40950/Pages%20from%20Investigacion_Genero_14-2-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Medina-Vicent, M. (2013). *Liderazgo femenino: un modelo transformacional frente al paradigma de la organización tradicional* [Tesis de Maestría, Universitat Jaume I y Universitat de València]. Repositori Universitat Jaume I. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/77827/Liderazgo_femenino_Maria_Medina.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Medina-Vicent, M. (2017). *Género y management en el marco neoliberal. Un análisis crítico para las emergencias de los liderazgos feministas* [Tesis de doctorado, Universitat Jaume I]. Repositori Universitat Jaume I <https://www.tdx.cat/handle/10803/461177>
- Meneses, J. E. (2014). *Gestando la paz, haciendo memoria. Iniciativas locales de construcción de paz en Colombia desde la perspectiva de las mujeres*. Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/57701>
- Méndez Torres, G. (2009). Uniendo y abriendo caminos: La actoría política de las mujeres indígenas en el movimiento indígena ecuatoriano [Tesis de maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales]. Repositorio Digital FLACSO Ecuador. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2042/3/TFLACSO-2009GMT.pdf>

- Mesa, M. (2012). Mujeres y construcción de paz: Balance y retos pendientes. *CEIPAZ*, (36), 189-220. <https://core.ac.uk/download/pdf/267029037.pdf>
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria*. Paidós.
- Mung'ou, C. (2018). The Role of Non-State Actors in Enhancing Peacebuilding Among Women in Mount Elgon Region, Kenya. *Journal of African Conflicts and Peace Studies*, 4(1), 1-20. <https://doi.org/10.5038/2325-484X.4.1.1099>
- Mutamba, J., & Izabiliza, J. (2007). *The role of women in reconciliation and peace building in Rwanda ten years after genocide: 1994-2004; contributions, challenges and way forward*. Rwanda: National Unity and Reconciliation Commission (NURC). <https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/4786/3871.pdf;sequence=1>
- Mzvondiwa, C. N. (2007). The role of women in the reconstruction and building of peace in Rwanda: Peace prospects for the Great Lakes Region. *African Security Studies*, 16(1), 99-106. <https://doi.org/10.1080/10246029.2007.9627637>
- Natil, I. (2020). Women's Community Peacebuilding in the Occupied Palestinian Territories (OPT). In O. Richmond & G. Visoka (Eds.), *The Palgrave Encyclopedia of Peace and Conflict Studies* (pp. 1-12). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-11795-5_47-1
- Navarro-Corona, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Revista Educación*, 40(1), 53-66. <http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.16148>
- Ochen, E. A. (2017). Women and Liberal Peacebuilding in Post-Conflict Northern Uganda: community social work agenda revisited? *African Sociological Review/Revue Africaine de Sociologie*, 21(2), 15-35. <https://www.ajol.info/index.php/asr/article/view/167159>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Parra Ordoñez de Valdés, G. S., & Corpas Figueroa, J. N. (2016). Escuela de liderazgo para niñas y mujeres jóvenes en el sector educativo: una apuesta política para la construcción de paz. *Educación y ciudad*, (31), 83-93. <https://doi.org/10.36737/01230425.v.n31.2016.1611>

- Preciado Valencia, W., & Pulido Varon, H. S. (2020). El papel de las mujeres sobrevivientes en la Construcción de Paz en Colombia. *Collectivus. Revista de Ciencias Sociales*, 7(1), 109-120. <https://doi.org/10.15648/Collectivus.vol7num1.2020.2555>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2010). Las mujeres y la construcción de la paz. *Hechos del callejón*, (51),1-40. https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/COL/00058220_Hechos%2051.pdf
- Resolución 1325 de 2000 [Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas]. Por la cual se reconoce el impacto de los conflictos armados sobre las mujeres y las niñas, y lucha por su protección y su plena participación en los acuerdos de paz. 31 de octubre de 2000. Naciones Unidas. <https://undocs.org/es/S/RES/1325%20%282000%29>
- Rojas, C. (2012). La dimensión no tan conocida: el enfoque de género como una herramienta para analizar la construcción de paz. En Rettberg, A. (Ed.), *Construcción de paz en Colombia* (pp. 437-462). Ediciones Uniandes.
- Rojas, C. (2004). *In the Midst of War: Women's Contributions to Peace in Colombia*. Women Waging Peace Policy Commission Sanam Naraghi Anderlini, Series Editor. https://www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2012/08/16_in_the_midst_of_war_women_s_contributions_to_peace_in_colombia.pdf
- Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior management positions. *Intangible Capital*, 13(2), 319-352. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.889>
- Rivas, J. M., & Tarín, A. (2016). Leadership style and war and peace policies in the context of armed conflict: The case of Maskhadov and Umarov. *Problems of Post-Communism*, 00(00), 1-19. <https://doi.org/10.1080/10758216.2016.1138847>
- Rosenthal, C. S. (1997). A View of Their Own: Women's Committee Leadership Styles and State Legislatures. *Political Studies Journal*, 25(4), 585-600. <https://doi.org/10.1111/j.1541-0072.1997.tb00043.x>
- Ruiloba Núñez, J.M. (2017). Género y liderazgo político: una revisión crítica. En D. C. Fernández Matos (Ed.), *Liderazgo y participación política de las mujeres en América Latina en el siglo XXI* (pp. 21-44). Sello Editorial Unisimón.
- Ruiloba Núñez, J. M. (2013). Liderazgo político y género en el siglo XXI. *Entramado*, 9(1), 142-155. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265428385009.pdf>

- Ruiz Herrera, A. L., & Huertas Díaz, O. (2019). En búsqueda de visibilización: experiencias y necesidades de las mujeres excombatientes de las FARC-EP en el escenario de construcción de paz. *Reflexión Política*, 21(42), 9-28. <https://doi.org/10.29375/01240781.3595>
- Torres Zuluaga, P. A. (2018). *Cabildo Múruí Monilla Amena de Puerto Asís-Putumayo: Palabra y pensamiento propio y sus aportes al enfoque de construcción de paz* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Colombia]. Bivipias. <https://www.bivipias.unal.edu.co/handle/123456789/817>
- Ulambayar, T., & Fernández-Giménez, M. E. (2013). Following the footsteps of the Mongol queens: Why Mongolian pastoral women should be empowered. *Rangelands*, 35(6), 29-35. <https://doi.org/10.2111/RANGELANDS-D-13-00035.1>
- United States Institute of Peace. (2012). *Gender, war & peacebuilding*. United State Institute of Peace. <https://www.usip.org/sites/default/files/files/NPECSG12.pdf>
- Vázquez Toledo, S., Bernal Agudo, J. L., & Liesa Orús, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: Una aproximación desde la práctica educativa. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 79-97. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/2829>
- Van Zyl, E. (2019). The nature and meaning of peace leadership. In Van Zyl, E. & Campbell, A. (Eds.), *Peace Leadership: Self-transformation to Peace* (pp. 2-15). KR Publishing. http://search.ebscohost.com.proxy.bidig.areandina.edu.co/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1944996&lang=es&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_2
- Villareal Méndez, N. V. (2007). Colombia: violencias, conflicto armado y resistencias de género: las apuestas de una cartografía de la esperanza. *Otras miradas*, 1(1), 50-66. <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/22862>
- Yaseen, Z. (2010). Leadership styles of men and women in the Arab world. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 3(1), 63-70. <https://doi.org/10.1108/17537981011022823>