



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA SOCIAL-COMUNITARIA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
EL LIDERAZGO DE LA MUJER, CONDICIONES LABORALES, SU INFLUENCIA Y ROL
EN LA FAMILIA

PRESENTA:

ADRIANA VICTORIA PALACIOS ZAMBRANO COD. 100213074

JOHN JAIRO VANEGAS LÓPEZ COD. 100214493

DIANA ALEJANDRA CRUZ LÓPEZ COD. 100077971

ALVARO RODRÍGUEZ TOLOSA COD. 100018112

LINA PAOLA LAVERDE QUIÑONES COD. 100233425

SUPERVISOR:

YURY ESTEFANIA PERDOMO JURADO. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2022

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Palabras claves	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	3
Justificación.	4
Marco de referencia	4
Marco conceptual.....	4
Marco teórico	6
Marco empírico	7
Metodología	10
Tipo y diseño de investigación	10
Participantes y muestreo	10
Instrumento	11
Estrategia de análisis de datos.....	11
Consideraciones éticas	11
Resultados	12
Discusión.....	20
Conclusiones	23
Limitaciones.....	24
Recomendaciones	24
Referencias bibliográficas.....	25
Anexos	28

Lista de tablas

Tabla 1 Cindiciones Laborales.....	13
Tabla 2 Liderazgo al interior de la organización	15
Tabla 3 Rol al interior de la familia	18

Resumen.

El liderazgo femenino y la equidad de género ha sido un fenómeno social que se ha visto marcado durante años en Colombia; por lo cual, esta investigación se centró en cómo las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, su influencia en la organización y su papel al interior de sus familias; el tipo y diseño está basado en los modelos de investigación cualitativa, se eligió el muestro no probabilístico por conveniencia, se contó con 7 mujeres líderes en diferentes cargos laborales, se empleó una entrevista semiestructurada con 10 preguntas abiertas, se encontró que las mujeres líderes concuerdan en que la figura del prejuicio originado del machismo no ha sido una limitante para asumir sus posiciones de liderazgo, al interior de la organización consideran que bajo un entorno empático, les permite desarrollar habilidades interpersonales e influenciar a sus trabajadores para optimizar sus tareas, y al rol al interior de sus familias, emplean estrategias para lograr un equilibrio hogar-laboral al organizar sus tiempos, sin embargo no logran cumplir estas estrategias ya que sus roles de líderes demandan más dedicación y tiempo, considerando que su rol de liderazgo es similar al rol al interior de su hogar.

Palabras claves: Liderazgo femenino, condiciones laborales, organización, familia.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

La equidad de género y el liderazgo femenino en Colombia ha sido un tema social que se ha visto marcado durante años y a pesar de contar con una legislatura que hace referencia a la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres (Constitución Política de Colombia, 1991 art.43, P.6), ha permitido alertar y realizar acciones en pro de la mujer, las cuales reconocen y favorecen su participación activa y directa en los diferentes campos tanto empresariales como sociales.

Según reporte de World Economic Forum para Colombia del 2019, “indica que el 43% de la población laboral son mujeres, y de este porcentaje solamente el 18% ocupan un cargo de dirección o liderazgo” (p.10). Sin embargo estudio realizado entre 2008 y 2019 deja ver que la tasa de desempleo de los hombres es de 8,9% con respecto a las mujeres con un 14.8%, cifra que para el 2019 la mujer se ubica en el 13,6% mientras que el hombre ha disminuido al 8,2% (Dane, 2020).

A pesar de la continua inversión en creación de proyectos y condiciones que representen o aporten en la igualdad de las oportunidades para la participación de la mujer como líder, el comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala que hoy ninguna nación ha logrado garantizar la total equidad, participación y condiciones laborales dado que aspectos como la diferencia de la formación académica en el tiempo donde para los años 30s el alfabetismo en la mujer estaba limitado al 40% y hoy ha alcanzado un 97,7% (Dane, 2020).

Planteamiento del problema

A través de un análisis y debate grupal se logró identificar como tema central el liderazgo femenino; cómo ha ido cambiando la posición de la mujer en su papel de líder en el mundo actual y la versatilidad en diferentes situaciones siendo líderes, es así como se pudo distinguir estas posibles causas que lograron determinar el fenómeno planteado, desde el rol de mujer líder dentro de sus condiciones laborales, la influencia al interior de la organización y al interior de sus familias, de lo anteriormente planteado surge la pregunta ¿Cómo las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, su influencia en la organización y su papel al interior de sus familias?

Objetivo general.

Comprender cómo las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, su influencia en la organización y su papel al interior de sus familias.

Objetivos específicos.

Describir la percepción de las condiciones laborales de las mujeres en cargos de liderazgo.

Conocer la percepción del rol que tienen las mujeres con cargos de liderazgo al interior de la organización.

Determinar el rol que desempeñan las mujeres en cargos de liderazgo al interior de sus familias.

Justificación.

El liderazgo femenino ha sido objeto de debate en los últimos años a nivel mundial, la inequidad de género ha tenido una tendencia de protagonismo en todos los ámbitos, lo que ha ocasionado numerosas investigaciones sobre la representación de la mujer en su papel de liderazgo en empresas y dentro de las familias, con ellas se ha buscado proteger la equidad de oportunidades que se presentan en los diferentes campos.

Es por lo anteriormente dicho que surge la necesidad de investigar cómo en el ámbito colombiano, las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, cómo divisan su rol dentro de las organizaciones y cómo influye esta en su rol dentro de las familias. La presente investigación brindará aportes al conocimiento científico en el área de investigaciones de género a todo aquel que en el campo académico busque un punto de partida en temas de liderazgo femenino, brindando un aporte para las mujeres que buscan identificar plenamente su rol de liderazgo y como lo perciben en sus vidas el área laboral y familiar.

Marco de referencia**Marco conceptual**

Se entiende como liderazgo femenino la participación que tiene la mujer al interior de las diversas organizaciones donde desempeñan su rol en actividades de jerarquía y autoridad y su estilo de liderazgo puede estar influenciado por su género o por valores que han sido estereotipados a su condición femenil, sumado a esto, desde su posición de poder se convierten en referente social para que otras mujeres las imiten y su

formación académica, generalmente, incluye estudios profesionales o universitarios (Sánchez, 1997).

En cuanto a la caracterización de las condiciones laborales hay circunstancias tangibles e intangibles en que la mujer realiza su labor de liderazgo; estas fueron expresadas con la figura del laberinto (Eagly y Carli, 2007), donde se describe el contexto más próximo de altas posiciones en los niveles jerárquicos de una organización y en el que ellas deben desenvolverse. Estas condiciones no hacen referencia a las estipuladas por el Código Sustantivo del Trabajo, hacen alusión a las circunstancias que no siempre son visibilizadas y que son dificultades relacionadas con su género, entre estas se pueden mencionar: los prejuicios por su condición de mujer donde sus pares masculinos las consideran menos competentes (Eagly y Carli, 2001), la discriminación expresada en menores oportunidades para ejercer cargos de liderazgo y el sesgo ocasionado por el estereotipo de que los hombre son buenos líderes (Eagly y Carli, 2007).

El rol de mujer líder en la organización debe poseer cualidades específicas como el desarrollo de habilidades interpersonales, empatía, comprensión frente a las necesidades de un equipo, sensibilidad, buena comunicación, dinamismo, innovación, entre otros, ofreciendo siempre soluciones efectivas que generen un ambiente mediador y constructor de consensos (Gadow, 2013), logrando mantenerse en el rol de líder y generando dentro de su equipo mayor motivación, confianza y una mejor productividad.

Ahora bien, dentro del rol de líder en la familia la mujer debe liderar no solo a su equipo de trabajo sino también a las personas que conforman su núcleo familiar lo que les exige crear estrategias que les permitan organizar su tiempo y distribuirlo de manera

efectiva dentro de sus diferentes obligaciones, ya que para ellas su grupo familiar es considerado como un pilar fundamental para su vida (Cárdenas, 2017). Este prototipo de mujer logra mantener un equilibrio entre sus diferentes tareas, logrando una buena estabilidad, una casa agradable, buenas relaciones personales, saben organizar y distribuir eficientemente las labores diarias y poseen de una gran apariencia personal.

Marco teórico

El liderazgo femenino como concepto establecido en las últimas décadas, cuyo término ha venido construyéndose a partir de la concepción de movimientos tanto individuales como grupales, donde el género determina las oportunidades en las condiciones de vida y el derecho a la participación en la construcción de las estructuras sociales. Según Schein (2001), señala que la palabra liderar o gerenciar contiene aspectos que indican la relación hacia el género masculino, cuyo aspecto determinaría la baja participación de la mujer en puestos de liderazgo en la historia.

De acuerdo con la teoría de la congruencia de roles en los prejuicios hacia las mujeres líderes (Eagly y Karau, 2002), propone que hay dos formas de prejuicio en cuanto al rol femenino y los roles de liderazgo, donde se percibe a las mujeres de manera menos favorable que los hombres en cuanto a la posible ocupación de cargos de liderazgo, y la percepción es menos favorable en el comportamiento de un puesto de liderazgo cuando lo desempeña una mujer, es decir que para las mujeres es más difícil cuando son líderes que alcancen el éxito cuando tienen ese rol. Se tiene esta idea de prejuicio contra las mujeres líderes ya que es propia al rol femenino el cual se deriva de su diferencia con las perspectivas que la gente suele tener sobre los líderes.

Marco empírico

Frente al liderazgo femenino, y las condiciones laborales, el estudio de Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales: un análisis desde la perspectiva de género, resaltan la participación de la mujer en los sindicatos en menor grado que los hombres, y que dentro de estos sindicatos se mira la postulación a cargos de importancia solo a hombres elegidos por las mismas mujeres participantes, donde se ha relegado solo a cargos como secretarías o administrativas, sin embargo, también se concluyó que en los cargos que las mujeres han tenido participación, se ha logrado una influencia positiva y un acenso en los cambios económicos para las empresas (Ganga, 2020).

En esta misma comprensión se encuentra el artículo realizado por Teijeiro (2019), sobre el liderazgo femenino el nuevo modelo del líder, toma como tema clave el estudio sobre la evolución de la mujer en el mundo del trabajo, las ventajas y las características que aportan a las empresas/organizaciones y escogió a 3 diferentes compañías que aplican el liderazgo femenino con la importancia que las mujeres tienen en el ámbito laboral y sobre todo en los cargos más elevados, esto con el fin de que haya una igualdad de género para que exista igual oportunidad de salarios y logros en ambos géneros llevando a cabo un estudio de políticas y planes de igualdad; concluyo que hay un gran impacto en las empresas en relación con la mujer y la actividad laboral, caracterizada por la orientación y cooperación entre miembros de trabajo, señalo que al ser características innatas que la mujer posee estas aportan una gran ventaja para las compañías así que estas estarían promoviendo la inclusión de la mujer especialmente en cargos de mayor responsabilidad.

Entre tanto, el estudio realizado sobre el Feminismo vs. Neoliberalismo: una reflexión crítica sobre el liderazgo empresarial de las mujeres en el año 2019, se reconoce la desigualdad de las dinámicas empresariales que aún vertebran en nuestra sociedad, imposibilitando una gestión empresarial basada en la ética; por tanto, la desigualdad debe estar implícita desde la gestión empresarial (Medina, 2019).

Por otra parte, en la investigación de la mutación del habitus empresarial chileno a partir de dos metáforas sobre el liderazgo femenino, concluyo un cambio en el habitus empresarial, donde se le permite ocupar lugares destacados, pero aun limitados en comparación a los papeles que el hombre desempeña en el campo, además que se plantea el papel de la mujer dentro de la organización, en conjunto a otras esferas como la familia, funciones domésticas, y privadas, dando lugar a la crítica de una brecha de género (Cuadra, 2020).

Ahora bien, en la investigación acerca de la influencia de las mujeres líderes y su estilo de liderazgo en los empleados, Romadhona (2021), demostró que las mujeres en cargos de liderazgo pueden impactar de forma positiva en las labores de los empleados y su organización, aumentando la participación de sus subordinados mediante el liderazgo transaccional, ya que orientan y dan claridad sobre las recompensas o las consecuencias que se otorgarían cuando terminan su trabajo.

Es importante conocer cómo es la percepción del rol que tienen las mujeres líderes al interior de sus familias, se encontró un estudio sobre la mitigación de los conflictos trabajo-familia en mujeres emprendedoras brasileñas, las conexiones que hay entre la trayectoria familiar y profesional escogiendo mujeres emprendedoras desempeñando

diversos roles como esposas, madres, amas de casa y cuidadoras de padres mayores, en los resultados de esta investigación arrojaron que para la mitigación de este conflicto las mujeres designan compartir los roles a través de la gestión profesional como optar por el autoempleo, especialmente en aquellas que tienen niños pequeños, apoyándose por la contratación de servicios domésticos y la ayuda familiar (Bandeira, 2020).

Las mujeres se ven con el dilema de escoger entre sus metas personales y sus profesionales muy pocas mujeres con cargos de alto rango ejecutivo tienen hijos porque esto conllevaría a un gran impacto a sus carreras, una vez que la mujer tiene hijos duda más en la posibilidad de viajar y trabajar debido a sus deberes familiares, por otro lado, muchas mujeres dejan su trabajo voluntariamente por decisiones familiares, el 32 % de las mujeres abandonan sus trabajos después de dar a luz (Pranathi y Lathabhavan, 2021).

Finalmente, el estudio sobre el uso del tiempo de las mujeres rurales jefas de hogar en costa rica, evidencia las brechas de género que existen y como las mujeres deben enfrentar a los que deberes del hogar no remunerados y sus funciones en el campo laboral, donde el 80% de las ocupaciones se destinan a trabajos informales en comercios o mercados como vendedoras, destinando en promedio 43 horas semanales para las labores de hogar, 34 horas semanales para sus trabajos, en diferencia con los hombres, los cuales solo le dedican 16 horas a la semana al hogar, dejando a la luz la inequidad de la mujer (Porrás, 2021).

Metodología

Tipo y diseño de investigación

Este proyecto se realiza basado en los modelos de investigación cualitativa los cuales según Hernández (2014), la información obtenida se emplea para comprender un fenómeno social donde los datos tienen características subjetivas y se dan partir de las experiencias personales las cuales no permiten ser manipuladas para determinar un valor cuantificable, también en concordancia con el objetivo general, el cual desde su naturaleza subjetiva, depende de un análisis dispuesto por un diseño fenomenológico el cual a partir de las experiencias personales busca la relación con el planteamiento y poder determinar aspectos comunes que conlleven a la comprensión de la problemática.

Participantes y muestreo

La selección de la población corresponde a 7 mujeres líderes en diversos cargos profesionales procedentes del municipio de Putumayo y de la ciudad de Bogotá, en un rango de edad entre 35-52 años, se realiza a cada una un perfil sociodemográfico con datos como escolaridad con estudios secundarios completos, técnico, pregrado y maestría, estrato socioeconómico entre 1-5, estado civil donde describen que algunas son casada y otras solteras y núcleo familiar comprendido entre hijos y esposos.

Se eligió el muestro no probabilístico por conveniencia, esto por la elección de los participantes ya que se cuenta con un grupo pequeño de mujeres y que cumplen con las principales características que se está buscando para cumplir con el objetivo de la investigación, por lo tanto, este tipo de muestreo permite que la población sea de fácil accesibilidad, unidades y proximidad (Otzen y Manterola, 2017).

Instrumento

El instrumento que se usó para obtener la saturación teórica necesaria fue una entrevista semiestructurada realizada de manera presencial, esta consto de 10 preguntas abiertas con el objetivo de comprender como las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, su influencia en la organización y su papel al interior de sus familias, se realizó esta interviú dentro de un periodo de tiempo que no superó los 35 minutos (Ver anexo 1).

Estrategia de análisis de datos

Se hizo uso del método comparativo constante para realizar la búsqueda de las principales categorías basándonos en la experiencia de cada una de las participantes y posteriormente se realizó la codificación axial de los datos para hallar las subcategorías y la unidad de análisis de la información.

Consideraciones éticas

Este estudio se realizó teniendo en cuenta las consideraciones éticas manifestadas en el Código Ético del Psicólogo, Colombia - Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 de 1993, el cual se respetó el siguiente aspecto como es la confiabilidad, otorgada a las mujeres líderes, quienes realizaran una entrevista, dejando claro que su participación no tendrá repercusiones negativas , que es absolutamente voluntaria y que pueden retirarse en cualquier momento, sin explicación alguna, los datos recolectados serán utilizados con fines netamente académicos. Así mismo, el consentimiento informado fue firmado por las personas entrevistadas, previo a la aplicación del instrumento; donde se les explicó en que consiste dicho estudio, su objetivo, su fin, tiempo de duración de la encuesta, de la

misma manera, se les especificó y aclaró los riesgos y beneficios que puede tener la participación en esta investigación.

Bienestar del usuario: Prima la integridad y bienestar de nuestro entrevistado, por lo cual se debe mantener informado siempre del proceso que se está realizando, esto genera confianza entre el profesional y la persona a entrevistar.

Investigación con participantes humanos: Las investigaciones se deben abordar, siempre que se mantenga la dignidad y la integridad del participante, teniendo conocimiento de las leyes que regulan el proceder.

Responsabilidad: Los servicios que se brindaron fueron usados de manera correcta, acatando cada uno de los principios y obrando de manera correcta y responsable y brindando a el entrevistado toda la información, riesgos y procesos de la investigación (Ver anexo 2).

Resultados

Este proyecto investigativo cuya finalidad es conocer la forma en la que las mujeres al ejercer un papel de liderazgo en una organización logran percibirse a ellas mismas dentro de su rol como líder, bajo sus condiciones laborales, que tan amplia llega a ser su influencia y de qué manera permea su núcleo familiar. Para tal fin se establecieron tres categorías que desglosadas en una batería de preguntas en una entrevista semiestructurada; 1 condiciones laborales 2 liderazgo al interior del a organización 3 rol al interior de la familia. Así los datos obtenidos se muestran en la síguete tabla:

Tabla 1

CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS	FRASES CODIFICADAS
Condiciones Laborales	Prejuicios	El mal llamado machismo aún se puede ver reflejado... lo que genera una desigualdad en las condiciones de vida, desarrollo y oportunidades laborales para las mujeres. A manera personal no he vivido una experiencia negativa para poder lograr o tener más bien una posición de liderazgo. (ML1)
		La verdad es que no me ha afectado en absoluto... yo simplemente hago caso omiso a las que, a lo que digan o piensen más que todos los hombres. (ML2)
		En la realidad no he sentido prejuicios pues que hayan afectado mis condiciones laborales y tampoco considero pues que hayan afectado mi desempeño (ML3)
		Las personas... piensan que las mujeres jóvenes no tienen ese potencial de liderar algo; que no tienen la capacidad de responder ante todas las necesidades que esto conlleva. (ML4)
		Si me pasaba. Yo no era la directora, pero si tenía un rol que me gustaba andar y picando y ser proactiva... en ese caso mi jefe era un hombre, pues ya ahí como bajarle, no, como a bajarme la actividad o bajármele a la energía. (ML6)
		Claro que ha influido alguno de los prejuicios que se tienen... la empresa por ello es por lo que desde talento humano creamos un comité que se llama equidad y género porque sentíamos que necesitábamos equilibrar a nivel de género la empresa (ML6)
		Con toda sinceridad no, no me he sentido afectada por ello. Pienso que he sido muy afortunada (ML7)
Oportunidades	Oportunidades	No, creo que las posiciones de liderazgo que he podido tener, las he conseguido gracias a mi formación académica y en la trayectoria laboral que he tenido... lo cual me ha permitido competir en igual de condiciones de las que podría ser con un hombre. (ML1)
		No he sentido, porque en la empresa donde laboraba todas éramos mujeres, incluyendo la gerente, entonces no he sentido ese punto. (ML2)
		En realidad, creo que las veces en las que he tenido que competir con un hombre por una labor o cargo ha sido en igualdad de condiciones... en mi historia laboral no me he visto afectada por discriminación hacia mí. (ML 3)
		Es como si las oportunidades estuvieran sujetas a las condiciones que ponen, o que imponen digamos en este aspecto los hombres, para permitirle a una mujer avanzar en alguna situación. esa imagen que tiene la mujer... como que no tiene las capacidades, hasta que no lo tiene que demostrar, osea me parece que a las mujeres les toca luchar más. (ML4)
		El anterior trabajo... sí, tal vez ahí el prejuicio puede venir desde justamente el gran líder de esa empresa en la que valora por sobre todas las cosas a sus hombres en el equipo y sus comentarios. (ML5)
		No, nunca me ha pasado a mí, pero he tenido que ver en esta empresa, ese tipo de discusiones con los directores de proyectos, donde dicen: 'no, no me mande mujeres, prefiero hombres' (ML6)
		Me siento afortunada porque no lo he sentido... a veces hasta siento que a mí se me ha facilitado más que trabajar con las mujeres (ML7)

	<p>Yo siento que a nivel de retribuciones en el rol pues serían iguales si las liderará un hombre. Sin embargo, a nivel comercial considero que las mujeres tenemos mayores habilidades y competencias... que nos permite... abordar y desarrollar relaciones más duraderas, (ML1)</p> <p>No, creo que las mujeres como más organizadas, detalladas y perfeccionistas... entonces no hay un punto en el que yo diga que un hombre puede hacerlo mejor, si los dos géneros nos proponemos algo... al final creo que si lo haríamos bien y recibimos un reconocimiento. (ML2)</p> <p>Sí, la verdad considero que sería igual... Lo hablo desde mi experiencia... por lo que veo desde el punto de vista mío hacia el entorno. (ML 3)</p> <p>A las mujeres nos toca luchar mucho por los reconocimientos, y si, pongámsle en mi caso... la mujer siempre se ve débil y tiene que luchar por esos reconocimientos. (ML4)</p> <p>Sí, en la empresa que estoy hoy yo siento que no cambiaría mucho, si lo hace un hombre o una mujer... entonces, pienso que no tengo preferencias ni desventajas en cuanto a lo salarial... independientemente de que sea hombre o mujer (ML 5)</p> <p>Yo creo que, si mi cargo lo ocupará un hombre, no sería tan atacada, por algunos de mis compañeros de trabajo. (ML6)</p> <p>Si veo que los hombres, si hay unos hombres que están ganando de pronto en.... salarialmente (ML7)</p>
Discriminación	<hr/> <p>Este momento si hay una transformación de la cultura y del pensamiento de las organizaciones... cada vez más las mujeres hemos evolucionado y hemos mostrado nuestras capacidades, habilidades y competencias en todos los roles en los que la sociedad nos ha colocado. (ML1)</p> <p>En absoluto en nada... no me he dejado llevar por el machismo. (ML2)</p> <p>Pues la verdad no me siento afectada por ellos. Yo creo que todos tenemos igual de condiciones (ML3)</p> <p>Donde, tú tienes que atender al público, la mujer por decirlo así, entre casillas, no tiene derecho a verse mal... la mujer siempre tiene que verse bien presentada, ante los demás, en cambio un hombre, eso es como indeterminante (ML4)</p>
Estereotipos	<p>Yo creo que hoy en día las cosas han ido evolucionando, a tal punto de que tal vez el estereotipo, haya dejado de cobrar tanta importancia en estos cargos de liderazgo (ML5)</p> <p>Digo una parte sí, y me voy a centrar en eso es porque los comentarios de los ingenieros pueden ser: ´es que las viejas son locas´, y no se refieren solo a mí, se refieren a las mujeres, entonces las mujeres somos bipolares o somos locas o siempre somos veintiochudas, precisamente porque somos más vulnerables en los sentimientos... hay una distinción entre hombres y mujeres muy grande, y como hacemos las cosas (ML6)</p> <p>De manera positiva... el manejo es mucho más fluido en algunas situaciones por ser mujer, como que uno también a veces baja las tensiones y como de esa manera positiva, lo he visto en mi en mi larga trayectoria aquí en la organización. (ML7)</p>

Nota: La codificación para los participantes tiene el siguiente patrón: M: mujer L: líder

Numero de participante

Fuente elaboración propia

Las condiciones laborales expresadas en términos de las dificultades que se presentan en la labor de liderazgo de la mujer, para las entrevistadas los prejuicios son por la edad o por las capacidades que ellas tienen, sin embargo, las participantes no han dejado que estos las afecte o inflencie, sumado a que las mujeres líderes tienen una mayor preparación académica para acceder a las mismas oportunidades que los hombres, sin embargo, en algunos apartados de su historia laboral si se han sentido que las condiciones estaban dadas para favorecer a los hombres, aunque reciben el mismo reconocimiento por la labor realizada, incluso en algunos casos sienten que la realizan mejor, no obstante, a nivel económico los beneficios generalmente son iguales e incluso menores que los de los hombres. Por último, el estereotipo más común que ellas reconocen es la creencia que tienen un carácter más dócil y conciliador, pero no lo perciben como algo negativo, por el contrario, les ha servido para desempeñar su rol.

Tabla 2

CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS	FRASES CODIFICADAS
Liderazgo al interior de la organización	Influencia	Creo que el ser mujer nos permite tener una mayor influencia en ese tipo de situaciones sí, que pasan en el día a día. sin que eso quiera decir que somos más fáciles de envolver... lo que uno busca dentro de los equipos es generar ese compromiso, esa confianza y ese trabajo colaborativo. (ML1)
		Creo pues que ellos no me miran menos o más porque sea o no una mujer... si miro que me respetan y que se dejan al menos orientar en lo que les digo si. (ML2)
		He servido como referente a otras mujeres, me he empeñado... en mostrar que las diferencias entre género no es ser un punto de referencias más bien, la fuerza y la pasión con que uno desempeña esa labor... transmitir la seguridad que todas las mujeres tenemos, el empuje. (ML 3)
		Las mujeres sienten como... ven como un espejo, en el que quisieran reflejarse, pero entre los hombres, se nota como esa... esa aversión a ser, a ser como gobernado por una mujer (ML4)
		Pues yo creo que justo por las condiciones biológicas tal vez sí existe esa esa diferencia... si uno se va a la fisiología del cerebro pues se dice que no que no, como humano solo hace una tarea bien hecha y que la

	<p>tiene que terminar y tal, pero hay veces que en la práctica uno como mujer si puede ir teniendo varios temas en su cabeza (ML5)</p> <p>Creo que por el hecho de ser mujer el instinto maternal sale a flor de piel, lo que hace que todos los vea como si fueran mis hijos. Entonces más allá de hacer una corrección fría... pienso que sale en mí, el quererla hacer, para que seas mejor como le exijo a mi hijo. Entonces, ese sentido maternal sale para protegerlos, sale para defenderlos, sale para ser sensible frente a su vida personal (ML6)</p> <p>Trato de ser muy cordial tanto con mi grupo de trabajo como, pues con todas las personas... tenemos que tratar y... el hecho de ser mamá también, uno tiende a ser... protector de su gente y pues desde casa también decimos, a mí no me gusta hacerle algo a otra persona, que a mí... no me gusta que me lo hagan (ML7)</p>
Habilidades interpersonales	<p>Competencias que he tenido propias hace parte también del poder desarrollar habilidades en las demás personas... soy una persona orientada al detalle, que tiene habilidades de comunicación, que sabe muy bien escuchar y sobre con lo que escucha genera eh alternativas de solución... uno puede entrar a desarrollar, o sea, personas que tienen una mayor asertividad en la comunicación, un mayor compromiso, una mayor tolerancia a la frustración... la asertividad, la comunicación, la priorización de actividades (ML1).</p> <p>Trato de que mis empleados... siempre sientan mi apoyo... y con ello pues yo les explico que deben hacer las cosas bien y pues no quedarse con lo que uno sabe, siempre y cada día si uno quiere va a aprender más... también les trato de inculcar a ser más organizados, ágiles y que todo lo que hagamos en esta empresa este pues al servicio si de nuestro pueblo. (ML2)</p> <p>Esas habilidades deben ser más la seguridad y la confianza en la labor que uno desempeña, el compromiso, la entrega... constante... entrenamiento a nuevas soluciones... siempre vamos a tener un manejo y hay que seguir dando más cada día más, capacitándonos cada día más. (ML3)</p> <p>Colaboración, trabajo en equipo... la empatía... mostrar que... los rangos... no separan a las personas, tanto el líder trabaja, como el trabajador de menos rango lo hace, trato de inculcar que cada persona se ponga en los zapatos del otro y entienda que la labor de todos es importan, es importante, la capacidad de comunicarse (ML4)</p> <p>La principal podría ser es como no dejarse abrumar por la cantidad de trabajo que tengamos, sino que, pues con trabajo lo vamos sacando adelante, con trabajo y disciplina lo vamos sacando... y les transmito calma y sí, no nos vamos a estresar lo vamos a sacar adelante (ML5)</p> <p>Comunicación franca, abierta, clara, honesta, integridad y en términos de todo lo que tiene que ver con la ética, siempre hablar con la verdad... la comunicación, pero una integridad de moral, de ética. (ML6)</p> <p>Comunicación tanto el equipo como tal, como con nuestros clientes internos... también les digo, tenemos derecho a equivocarnos... lo importante siempre es preguntar y no pecar por no preguntar si no, hablen, hablen, pregunten, pregunten, y solucionamos y no, no importa, no importa que no sepan (ML7)</p>
Alcance	<p>No rendirse frente a las dificultades, el siempre buscar alternativas de solución, el no dejar de decir las cosas y de decir siempre lo que uno piensa... que se puedan revisar las alternativas para hacer mejor las</p>

cosas... buscar alternativas de solución que nos ayuden a mejorar.
(ML1)

Trato de que mis empleados pues siempre sientan mi apoyo... deben hacer las cosas bien y pues no quedarse con lo que uno sabe, siempre y cada día si uno quiere va a aprender más... trato de inculcar a ser más organizados, ágiles y que todo lo que hagamos en esta empresa este pues al servicio si de nuestro pueblo. (ML2)

El compromiso... porque se responde siempre... de manera oportuna entregando una información confiable completa, oportuna... debemos siempre entregar esa información confiable y sobre todo la honestidad... siempre hay que mostrar ser uno bueno, en lo que uno sabe, no esconder nada, asumir errores la ética. (ML3)

Fomentar en el grupo de trabajo superación, educación... fomentar valores, de que aprendan... a convivir consigo mismos sin perder la esencia afuera en la sociedad (ML4)

Yo creo que... algo puede ser, es como confiar en el trabajo que uno hace, confiar en lo que uno es capaz de lograr (ML5)

El ser honesto y éticos, correctos siempre para actuar... me gustaría que dijeran que aprendieron a trabajar de manera inteligente... yo les digo eso es trabajar inteligentemente, me gusta mucho sacarles provecho a las herramientas ofimáticas, pero más allá de eso, se inquieten por sistematizar lo que tenemos para trabajar inteligentemente porque lo he visto en otras organizaciones. (ML6)

Definitivamente y estoy convencida de que cada persona es líder desde su rol... entonces, acá tienen toda la libertad y eso es lo que también les hemos inculcado, toda la libertad de hacer de la mejor manera su trabajo... si ellos ven una mejor manera de hacerlo, de mejorar el proceso, tienen la libertad de levantar la mano. Eso es lo que le es he tratado de también de transmitir... son líderes desde su rol. (ML7)

Nota: La codificación para los participantes tiene el siguiente patrón: M: mujer L: líder

Numero de participante

Fuente elaboración propia

El liderazgo al interior de la organización por parte de las participantes se ve reflejado en su capacidad para orientar a su equipo y ser ejemplo para otras mujeres ya que se les facilita brindar un trato maternal a sus subordinados, por otra parte, las habilidades interpersonales más representativas que la mujer líder inculca en su equipo de trabajo está la comunicación asertiva, la empatía por el otro, el compromiso y el aprendizaje continuo en las labores encomendadas, así mismo, el legado que las mujeres líderes esperan transmitir a sus subordinados va desde la excelencia en la labor que se

realiza, incluso a pesar de las adversidades, hasta la entrega oportuna del trabajo encomendado.

Tabla 3

CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS	FRASES CODIFICADAS
Rol al interior de la familia	Estrategias	<p>Puede haber momentos en que las cargas laborales pueden afectar ese tiempo de dedicación, no solamente familiar, sino personal, sin embargo, creo que como estrategia que uno debe de seguir es poder priorizar sobre todo las actividades que uno tiene que desarrollar en el día a día tener una clara definición de qué es lo urgente y qué es lo prioritario. (ML1)</p> <p>Mi empresa... debo dedicarle muchas horas diarias para que todo lo que ha crecido, no se vea afectado, pero la familia es lo más importante... entonces sí o si por más trabajo que yo tenga un día a la semana se lo dedico a pasar con mi familia. (ML2)</p> <p>Yo hago siempre unas actividades que incluyen las laborales y trato de distribuir también las del hogar y también, pues trato de asignar ese tiempo... No los cumplo a tiempo, porque es muy difícil en mi área donde estoy. (ML3)</p> <p>Uno sabe hasta que horas trabaja, y mientras está saliendo del trabajo entonces ya está planeando que hacer cuando está llegando, y cuando está llegando esta planeando que hacer cuando... ya va a llegar la hora de dormir, y mientras duerme estás pensando el otro día que vas a hacer, entonces me parece que eso es... como pensar en todo el tiempo en que hay que hacer. (ML4)</p> <p>Yo creo que es un gran reto... eso hace que o tenga que madrugar mucho o tenga que trasnochar... me toca madrugar más si tengo que hacer cosas adicionales de pronto fuera del horario laboral de la empresa. Sin embargo, intento que eso no sea siempre... tengo un equipo que me apoya, luego no tengo que estar con toda la carga y responsabilidad (ML5)</p> <p>Creo que la vida me ha enseñado, a colocar límites, y digo la vida me ha enseñado, porque perdí tiempo de calidad con mi hijo porque perdí tiempo con él, y en este momento, entonces, no digo que lo hago perfecto, pero soy mucho mejor a como era antes, de no ser tan regalada. (ML6)</p> <p>Pues yo si trato, también parto de tener un equilibrio, o sea, no me puedo recargar de trabajo, ni tampoco puedo olvidar el trabajo por dedicarme full al hogar... también organizar el día... ya tener organizadas esas tareas para... tener ese equilibrio entre el trabajo y lo laboral. (ML7)</p>
	Distribución	<p>Es difícil porque... puede en algunas circunstancias, recargarse la balanza y desafortunadamente creo que se recarga más en el tema laboral que la dedicación que uno tiene a la familia... en la medida que van pasando los años, creo que uno vuelve y se ve la importancia de fortalecer esos lazos familiares que se vuelven un pilar digamos que estratégico en el desarrollo personal y profesional. (ML1)</p> <p>En mi casa paso en las noches donde trato de hacer aseo y la cena siempre es para estar con mi esposo y mis bebés... a la semana que saco nos hace sentirnos más unidos si, como es un día sagrado que con mi esposo lo sacamos, porque él también trabaja, en nuestro hogar hay una equidad se</p>

podría decir así, los dos aportamos y los dos ayudamos a criar a nuestros hijos, todo por igual sí. (ML2)

Pues no siempre se alcanza el cumplir estos objetivos, pero de igual forma considero que ayudan a evitar estos tiempos muertos o improductivos a veces sí... no siempre se logra una equidad de trabajo y hogar a veces terminó por aceptarlo y buscar otros mecanismos de compensación... la ventaja es que a veces trabajan desde casa... eso ha sido un beneficio para nosotros.... tal vez beneficia mucho más a las mujeres, porque tienen el rol de ser mamás. (ML3)

Entonces todo lo que sucede, en el trabajo a veces también me lo traen pa' la casa, y... y afecta mi tiempo demasiado, mi a... mi tiempo en la casa, es necesario como buscar otro tipo de estrategias para... para buscar como un equilibrio, entre el tiempo de allá y el tiempo de acá. (ML4)

Yo creo que el hecho de madrugar o traspasar, pues es como una de mis estrategias para no quitarle tiempo a mi hija... intento respetar, intento no, además debo hacerlo porque mi hija me llega de la ruta del colegio o si me la está cuidando una niñera, pues llega la hora en la que se va y si o si tengo que estar recibiendo a mi hija si o si tengo que estar con ella.

(ML5)

El estar creando el área que te cuento, a veces me demanda más tiempo y tengo la tranquilidad que en casa están bien y tengo la tranquilidad de que ellos no demandan tanto tiempo como si fuera un niño pequeño.

Entonces, no es equitativo, pero no hay esa privación o desatención.

(ML6)

Pero el hecho de verdad, organizar esa agenda y que meta lo laboral y lo del trabajo pienso que sí es una buena estrategia para tratar de equilibrar.

No, no, siempre se cumple, pero pues trata uno (ML7)

Yo creo que es similar... soy como la que manda la parada, la que genera las actividades, la que arma un viaje al interior de mi familia y pues algo muy similar a lo que tengo que hacer al interior de mi trabajo... entonces sí siento que esos dos roles son muy similares. (ML1)

Es igual, en el trabajo siempre pues me toman como primer lugar al preguntarme que si o pues que no hacer y soy y la que he terminado decidiendo todo, y en mi casa mi marido, mis tres hijos siempre antes de hacer cualquier cosa me preguntan si estoy o no de acuerdo o que yo haría para que ellos tomen una decisión. (ML2)

Creería que es similar sí, pues el hogar es el principal trabajo que tenemos, sí, que debemos cumplir con determinados objetivos, debemos influenciar a nuestra familia, ¡por supuesto! de forma favorable. Sí, también siendo un ejemplo y seguir un punto de referencia, hay que también obtener metas, sí y creo que también tiene que uno hacer grandes cambios porque no puede ser solo trabajo. (ML3)

Equilibrio

En mi hogar, aunque trato de ser líder sí, si... si me sujeto como a mi familia, como a las demandas de ellos, aunque pareciera que fuera la que liderara, es mi familia la que lleva como el mando del hogar... no es igual, si hay un punto de diferencia bastante grande... a liderar un hogar donde todas las personas tienen como voz y voto, y tú te tienes que regir a lo que cada quien, a lo que cada quien... piensa o vive, sí, entonces si llevo el liderazgo, pero hasta cierto punto, hasta donde veo que puedo, y ya ahí cedo el liderazgo a la... otra cabeza del hogar. (ML4)

Yo qué ejemplo le quiero dar a mi hija, porque además de liderar en una empresa, pues también quiero ser líder para ella y que ella vea el ejemplo que le quiero dar. (ML5)

No, en mi casa el liderazgo lo ejerce mi esposo. El cual cuenta con mi respaldo. Pero dejé que muchas cosas las decidan y sea él que sea el pionero o el que lleva la batuta. Por sujeción y por creencia, entonces, aunque sigo ejerciendo una misma actitud, como en el trabajo de mamá, comprensiva, regañona, estoy bajo la sujeción de mi esposo. (ML6)

El hogar debe tener una cabeza y la cabeza es el hombre y la mujer es ese cuello que lo direcciona. Yo, pues trato de hacer eso en mi hogar, pero pues se me sale de pronto también y a veces son discusiones con mi esposo por eso... él se pone bravo... yo no lo hago tampoco con el ánimo de pelea... porque de pronto ya ahí está viendo es que yo me le quiero de pronto poner a la par o por subir, o crearme más que él, pero no, de pronto lo hago inconsciente (ML7)

Nota: La codificación para los participantes tiene el siguiente patrón: M: mujer L: líder
 Numero de participante
 Fuente elaboración propia

El rol al interior de la familia las participantes hacen uso de estrategias para distribuir el tiempo entre el trabajo y el hogar, como por ejemplo, priorizar las actividades laborales y hacer buen uso del tiempo de manera que no afecte el que ya han establecido con sus familias, sin embargo, las mujeres líderes consideran que tener equidad es una tarea compleja puesto que su rol de demanda mucho tiempo y dedicación y en la mayoría de las ocasiones deben reducir el tiempo que destinan para sus familias, por otro lado, al interior del hogar las entrevistadas reconocen su rol de liderazgo, bien sea para continuar ejerciendo, para ser más conciliadoras o definitivamente para cederlo completamente a sus parejas.

Discusión

Durante el desarrollo de este trabajo se buscó comprender cómo las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales. Al respecto los hallazgos encontrados nos demuestran que las mujeres líderes han logrado una trayectoria laboral, a través de una superación académica y experiencia laboral, con lo que han logrado aportar de manera significativa en sus proyectos laborales; concordando con

Ganga (2020), donde destaca la influencia de la mujer de manera positiva en un incremento significativo en los balances económicos para las empresas que han seleccionado a una mujer en cargos de liderazgo.

Por otro lado, Schein (2001), señala que la palabra liderar o gerenciar contiene aspectos que indican la relación hacia el género masculino, cuyo aspecto determinaría la baja participación de la mujer en puestos de liderazgo en la historia, generando controversia con lo planteado en el presente trabajo puesto que se ha evidenciado que en la actualidad las mujeres tienen las mismas capacidades y están en igualdad de condiciones frente al género masculino a la hora de liderar.

De la misma manera los resultados nos demuestran que las mujeres líderes entrevistadas validan sus cualidades en la realización de algunas actividades gerenciales y administrativas, por encima de los estereotipos, equivalente a lo que concluye Tejeiro, (2019), quien resalta que existen características innatas propias del género femenino, y por las cuales las mujeres están promoviendo una inclusión a cargos cada vez de mayor responsabilidad.

A su vez encontramos que nuestras mujeres líderes reconocen que existe en la actualidad una brecha de género y unas desigualdades de género, resaltando a Medina & Cuadra (2020), quienes reconocen que aún se vertebran en nuestra sociedad estas dinámicas, limitando el desarrollo de los papeles que ejecuta la mujer dentro de la organización; sin embargo, los resultados arrojan que nuestras líderes han buscado invalidar estos estereotipos.

Por otro lado, se buscó determinar la influencia que tienen nuestras mujeres líderes en las organizaciones donde laboran. En esta categoría encontramos que las habilidades personales, como la sensibilidad, el afecto, el respeto y el instinto maternal han influenciado de manera positiva hacia sus subordinados; de la misma manera que (Gadow, 2013), indica que se genera una mayor motivación, confianza y una mejor productividad dentro del equipo de trabajo.

En secuencia se buscó entender la perspectiva que nuestras mujeres tienen con su rol de liderazgo al interior del hogar, donde encontramos que se han buscado estrategias en cuanto a la distribución de horarios y actividades, de la misma manera, Bandeira (2020), establece que las mujeres buscan mitigar el conflicto de roles, buscando apoyo de contratación doméstica, especialmente las mujeres que tienen niños pequeños.

Continuamente se encontró que nuestras mujeres líderes catalogan esta actividad como muy compleja, y en varias de las participantes encontramos que el tiempo destinado para sus familias es reducido, equivalente a Pranathi & Lathabhavan (2021), quienes hablan del impacto de los hijos en el rol de liderazgo y como la familia impacta sus actividades laborales, reduciendo su rendimiento.

Finalmente se encontró que se establecen estrategias que les permitan tener un equilibrio entre el hogar y el trabajo de manera que puedan compartir con sus familias sin descuidar las responsabilidades laborales, de igual forma, Porras (2021), destaca la ardua labor que desarrollan las mujeres en su rol de líderes, donde se trabaja hasta 34 horas semanales, y por lo tanto nuestras líderes entrevistadas han buscado un equilibrio casi ecuánime para sus dos ámbitos.

Conclusiones

Finalmente, la participación de la mujer en el rol de líder es más notoria y con el ánimo de comprender la percepción que tienen en diferentes escenarios desde sus roles laborales y familiares, gracias a los resultados obtenidos se puede inferir que las mujeres en cargos de liderazgo frente a su rol desde sus condiciones laborales perciben que aún bajo la figura del prejuicio partiendo del machismo concuerdan en que no ha sido una limitante para asumir sus posiciones de líderes, que hay condiciones que están predispuestas a favorecer a los hombres, sin embargo, destacan que siempre se presentaran oportunidades y mientras se tenga una formación académica superior puede haber un equilibrio para un acceso a los mismos cargos que ellos. Reconocen que existen los estereotipos en cuanto a su rol de líderes y aun con la presión que a veces sienten frente a estos, dejan de cobrar importancia con la preparación y la experiencia.

En cuanto a la percepción al interior de las organizaciones, hay relación entre instinto maternal-liderazgo, consideran que, bajo un entorno de empatía, respeto, comunicación asertiva y cariño, esto les ha permitido desarrollar habilidades interpersonales logrando un mayor alcance y transmitir a sus empleados que se puede trabajar de forma más ágil y organizada.

Por lo que se refiere al rol al interior de sus familias, las mujeres entrevistadas utilizan estrategias para lograr un equilibrio entre el hogar y lo laboral, organizando sus tiempos, sin afectar el tiempo que disponen para sus familias, aun así indican que no siempre logran cumplir estas estrategias ya que por su rol de líderes demanda más

dedicación y tiempo, llegan a la conclusión que su rol de liderazgo es similar al rol al interior de su hogar, manteniendo su postura de líder en sus casas, sin dejar a un lado que pueden apoyarse con sus parejas.

Limitaciones

Para las limitaciones de la presente investigación se debe tener en cuenta que el cuestionario fue creado por estudiantes como parte de su proceso formativo y no por expertos en la materia, adicionalmente, la muestra a la que se le aplicó es bastante reducida (7 participantes) que, aunque sus respuestas están orientadas a los objetivos planteados, no son suficientes para generalizar a todas las mujeres líderes del país, por lo que no podría ser replicable. Por último, los horarios de trabajo y ocupaciones de las participantes fueron otra limitante que se debió sortear ya que las entrevistas se realizaron de forma presencial.

Recomendaciones

Se recomienda realizar una investigación con una muestra más amplia, con el fin de identificar si dentro de otros sectores de la industria y/o de las diferentes regiones del país se tiene la misma percepción de liderazgo femenino.

En cuanto a las organizaciones se recomienda incluir la modalidad de teletrabajo el cual permita fortalecer el vínculo de las mujeres líderes con sus familias, sin perjudicar de ninguna manera su rendimiento laboral.

Referencias bibliográficas

- Bandeira, E. L., Cabral, A. C. A., Lima, T. C. B., Ipiranga, A. S. R., & Santos, S. M. (2020). Female entrepreneurs' strategies to mitigate work-family conflict. *Contextus – Contemporary Journal of Economics and Management*, 18(15), 208-226. Recuperado de: <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.44134>
- Cárdenas de Sanz de Santamaría, M. C. (2017). En busca del liderazgo femenino: el recorrido de una investigación. Universidad de los Andes. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/70622?page=18>
- Constitucion politica de Colombia. (1991). *articulo 43*. Bogotá. Recuperado de: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91>.
- Cuadra Palma, L. N., & Restrepo Quintero, K. (2020). La mutación del habitus empresarial chileno a partir de dos metáforas sobre el liderazgo femenino. *Revista Científica General José María Córdova*, 18(30),461-476. ISSN: 1900-6586. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476268197011>
- Cuza, A. I. (2021). The Role of the Leader and the Manager in the Organizational Changes. Romania: University of Iasi,. Recuperado de <https://benthamopen.com/contents/pdf/TOANATJ/TOANATJ-2-37.pdf>
- Dane. (2020). *Mujeres y hombres: Brechas de genero en Colombia*. Phoenix Desing aid.2020 Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2001). Gender, Hierarchy, and Leadership: An Introduction. *Journal of Social Issues*, 629-636.

Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598 DOI: 10.1037//0033-295X.109.3.573

Eagly, A., & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 62-71.

Función Pública. (2006). Ley 1090 de 2006. Bogotá, Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Gadow, F. (2013). Desarrollo y coaching de mujeres líderes.. Ediciones Granica.

<https://elibro.net/es/ereader/poligran/66770?page=76>

Ganga-Contreras, Fundefined., Alarcón-Henríquez, Nundefined., Soto Concha, R., & Saldivia, C. (2020). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92),1502-1517

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29065286014>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014)..

Metodología de la investigación sexta edición . Mexico: mcgraw-hill /

interamericana editores, s.a. de c.v.

Medina-Vicent, Mundefined., (2019). Feminismo vs Neoliberalismo: una reflexión

crítica sobre el liderazgo empresarial de las mujeres. *Athenea Digital. Revista de*

Pensamiento e Investigación Social, 19(2),1-21ISSN: 1578-8946. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53765152024>

- Ministerio de salud [minsalud]. (2020). *Boletines poblacionales: Género- Mujeres, hombres y personas de los*. Bogotá D.C. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-genero.pdf>
- Ministerio de salud [minsalud]. (1993). Resolución número 8430 de 1993. Bogotá, Colombia.
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. Recuperado de:
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Porras-Solís, Á. J., (2021). Uso del tiempo de las mujeres rurales jefas de hogar en Costa Rica. *Revista Espiga*, 20(42),169-182. ISSN: 1409-4002. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467867942009>
- Pranathi, Bkp & Lathabhavan, Remya. (2021). A study on role of woman in leadership positions. 4. 940-943. ISSN: 2456-8910.
<https://doi.org/10.29027/IJIRASE.v4.i12.2021.940-943>
- Romadhona, M., Firdausi, N. & Abdullah, T. (2021). The Influence of Women leaders And Their Leadership Style on Employee Engagement Through Talent Management as Mediating Variable. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*. 12. 3377-3388. Recuperado de:
<https://www.researchgate.net/publication/351252891>

Sánchez-Apellániz García, M. (1997). Culturas y estilos directivos en hombres y mujeres:

Un análisis empírico. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 57-74.

Sánchez-Apellániz García, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*.

Madrid: Rumagraf S.A.

Schein, V.E (2001). A global look at the psychological barriers to women's progress in management *Journal of social issues*.57,675-688.

Teijeiro Franch, C. (2020). Female leadership: the new model of leader. Castellón de la Plana.: Repositorio Universitat Jaume I. <http://hdl.handle.net/10234/194154>

World Economic Forum, Committed to improving the state of the World (2020) Global gender GAP Report 2020. Recuperado de:

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

Anexos

(Anexo 1)

PROTOCOLO TÉCNICA CUALITATIVA

Técnica:	Entrevista
Tipo de técnica:	Entrevista Semiestructurada
Objetivo:	Comprender como las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, su influencia en la organización y su papel al interior de sus familias
Tema:	Liderazgo femenino
Entrevistador:	Adriana Victoria Palacios Zambrano Cód. 100213074 John Jairo Vanegas López Cód. 100214493

	Diana Alejandra Cruz López Cód. 100077971 Álvaro Rodríguez Tolosa Cód. 100018112 Lina Paola Laverde Quiñones Cód. 100233425
Fecha:	Noviembre 2022
Duración estimada:	35 minutos
Lugar:	A pactar con el entrevistada
Contexto donde se desarrolla la técnica:	Lugar donde la entrevistada desarrolla su rol
Sujetos:	Rango de edad: 35-52 años Estrato socioeconómico entre 1-5 Escolaridad: Estudios secundarios completos, técnicos, pregrado y maestría Residen en: Putumayo y Bogotá
Criterios de inclusión de la muestra:	Género mujer con un cargo de dirección, jefatura o liderazgo

SOCIODEMOGRÁFICOS (puede incluir los que le sean necesarios de acuerdo con el objetivo del estudio)

Edad:	
Sexo/ género	
Escolaridad:	
Ocupación:	
Estrato socioeconómico:	
Composición familiar:	
Número de hijos	

PREGUNTAS CAUSA 1.

CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS	PREGUNTA/AFIRMACIÓN/ENUNCIADO
Condiciones laborales	Prejuicios	¿De qué manera siente que los prejuicios hacia la mujer han podido influenciar o afectar el desarrollo de sus funciones como líder?
	Oportunidades	¿En algún momento de su historia laboral ha sentido que ha tenido menos oportunidades de ser líder por ser mujer? ¿Por qué?
	Discriminación	¿Cree que si la labor de liderazgo que usted efectúa fuera realizada por un hombre recibiría los mismos beneficios y obtendría el mismo reconocimiento?
	Estereotipos	¿Qué tanto afecta los estereotipos entre hombres y mujeres su labor como líder?

PREGUNTAS CAUSA 2.

CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS	PREGUNTA/AFIRMACIÓN/ENUNCIADO
Liderazgo al interior de la organización	Influencia	¿Cómo ve reflejada su influencia como líder en su equipo de trabajo por el hecho de ser mujer?
	Habilidades interpersonales	¿Qué habilidades interpersonales se pueden encontrar en su equipo de trabajo desde que usted es la líder?
	Alcance	Desde su punto de vista describa ¿qué aprendizajes ha recibido su equipo de trabajo desde su liderazgo?

PREGUNTAS CAUSA 3.

CATEGORIA	SUB-CATEGORIAS	PREGUNTA/AFIRMACIÓN/ENUNCIADO
Rol al interior de la familia	Estrategias	¿Qué estrategias emplea para distribuir su tiempo entre su trabajo y su hogar?
	Distribución	¿De qué manera considera que esas estrategias hacen que exista equidad entre el tiempo que dedica al trabajo y el tiempo que dedica al hogar?
	Equilibrio	¿Considera que su rol al interior de su hogar es similar o difiere de su rol de liderazgo? ¿Por qué?

(Anexo 2)

**CONSENTIMIENTO INFORMADO Y AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS
PERSONALES**

DATOS GENERALES DEL PROYECTO

Título de la investigación: INVESTIGACIÓN APLICADA EL LIDERAZGO DE LA MUJER, CONDICIONES LABORALES, SU INFLUENCIA Y ROL EN LA FAMILIA

Nombre y apellido del investigador: Adriana Victoria Palacios Zambrano, John Jairo Vanegas López, Diana Alejandra Cruz López, Álvaro Rodríguez Tolosa, Lina Paola Laverde Quiñones.

Datos de identificación y ubicación:

Adriana Victoria Palacios Zambrano/ CC. 1126456101/ Valle del Guamuez

Diana Alejandra Cruz López /CC. 1022426862 / Bogotá - Colombia

Álvaro Rodríguez Tolosa/CC. 79834890/ Bogotá – Colombia

Lina Paola Laverde Quiñones/CC.1016050272/ Bogotá – Colombia

John Jairo Vanegas López/CC. 80726692/ Bogotá – Colombia

INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Primero – JUSTIFICACIÓN: EL PROYECTO que actualmente se está realizando tiene como fin investigar como en el ámbito colombiano, las mujeres perciben su rol desde las condiciones laborales, cómo divisan su rol dentro de las organizaciones y cómo influye esta en su rol dentro de las familias, al igual que cumplir con las funciones y el objeto del POLÍTÉCNICO de promover la investigación académica de forma responsable y ética frente a la comunidad educativa y la sociedad en general.

Segundo – OBJETIVOS ESPECÍFICOS: EL PROYECTO cuenta con los siguientes objetivos específicos para el desarrollo adecuado y satisfactorio de la investigación:

1. Describir la percepción de las condiciones laborales de las mujeres en cargos de liderazgo.
2. Conocer la percepción del rol que tienen las mujeres con cargos de liderazgo al interior de la organización.
3. Determinar el rol que desempeñan las mujeres en cargos de liderazgo al interior de sus familias.

Tercero – PROCEDIMIENTOS: EL PROYECTO se desarrollará llevando a cabo el procedimiento que se describe a continuación:

1. Se realizara una entrevista semiestructurada, compuesta por 10 preguntas abiertas, donde se busca dar respuesta a nuestros objetivos planteados.
2. Se contara con una duración de cuarenta minutos para nuestra entrevista y se harán presencial y por videollamadas.

Cuarto – RESPONSABLE: El PROYECTO que actualmente se está realizando se encuentra a cargo de Adriana Victoria Palacios Zambrano, John Jairo Vanegas López, Diana Alejandra Cruz López, Álvaro Rodríguez Tolosa, Lina Paola Laverde Quiñones, personas encargadas de desarrollar de investigación como estudiantes del programa de Psicología del POLITÉCNICO y quien serán los responsable de dar respuesta a las inquietudes generadas en cualquier momento del estudio.

Quinto – BENEFICIOS: El PROYECTO que se adelanta genera los siguientes beneficios directos para el participante y para la sociedad:

1. Nuestras participantes se podrán ser escuchadas, recalando su punto de vista y dejando en una investigación académica su rol de liderazgo.
2. La sociedad tendrá un estudio investigativo, que se podrá utilizar a futuro para la evaluación del liderazgo de la mujer.

Sexto – RIESGOS: EL PROYECTO que se adelanta de acuerdo con la información establecida en el presente documento no implica riesgo alguno para el PARTICIPANTE, en tanto que su integridad física y psicológica no se encuentran comprometidas por la naturaleza del procedimiento ni la metodología utilizada.

Parágrafo: En conformidad con lo establecido con anterioridad, el PARTICIPANTE es consciente de los riesgos que implica su participación en EL PROYECTO, de tal forma que los asume en su totalidad y exonera al POLITÉCNICO por cualquier daño o perjuicio que pueda sufrir por su participación.

Séptimo – REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD: El PROYECTO que se adelanta establece los siguientes criterios de inclusión y exclusión para participar en el mismo:

1. Se tendrá en cuenta como criterio de inclusión a mujeres con cargo de liderazgo.
2. Los criterios de exclusión son género y cargo del entrevistado.

Octavo – CONFIDENCIALIDAD: El equipo investigador se obliga a no revelar, divulgar, exhibir, mostrar y/o comunicar la información que le sea suministrada por el PARTICIPANTE de forma oral, visual o escrita para el desarrollo de EL PROYECTO a persona natural o jurídica alguna, ni a utilizarla en favor de terceros y, en consecuencia, se obliga a mantenerla de manera confidencial y privada y a proteger dicha información para evitar su divulgación no autorizada ejerciendo sobre esta el mismo grado de diligencia que utiliza para proteger información

confidencial de su propiedad. En consecuencia, el equipo se obliga a utilizar la información suministrada únicamente de la manera y para los fines establecidos en este documento.

Parágrafo: La confidencialidad a que se refiere esta cláusula se mantendrá hasta que la información adquiera el carácter de pública o hasta el momento en que el PARTICIPANTE autorice su revelación o los revele pública y directamente.

Noveno – AUTORIZACIÓN DE DATOS PERSONALES: Por medio del presente documento el PARTICIPANTE autoriza al equipo investigador para que recolecte, recaude, almacene, use, circule, suprima, procese, compile, intercambie, trate, actualice y disponga de los datos suministrados por medio de este documento y haga uso de las datos personales concernientes a Nombres y apellidos, conformación de núcleo familia, edad, lugar de trabajo y estrato económico, y registro fotográfico, para que sean tratados o utilizados para los fines académicos establecidos en EL PROYECTO y para el uso exclusivo de los estudiantes, profesores, trabajadores y directivos que hagan parte de la ejecución del mismo.

Parágrafo primero: El PARTICIPANTE declara que actúa como titular de los datos personales que suministra, de tal forma que se compromete a mantener indemne al POLITÉCNICO por cualquier controversia que pueda surgir por la vulneración de datos personales y/o por la información incorrecta o falsa que suministre.

Parágrafo segundo: El PARTICIPANTE podrá solicitar al equipo investigador en cualquier momento, mediante petición escrita, que los datos que fueron recolectados y almacenados, sean retirados y/o eliminados de la base de datos y/o repositorio del POLITÉCNICO, de conformidad con lo establecido en la Ley 1581/12 y demás normativa complementaria.

Décimo – INDEMNIDAD: El PARTICIPANTE manifiesta y declara que ha leído con atención el contenido del presente documento y que la información que provee para el desarrollo de EL PROYECTO es verídica, completa y auténtica, de tal forma que exonera y mantendrá indemne al POLITÉCNICO y sus entidades afiliadas, su Rector, vicerrectores, decanos, directores, administrativos, empleados, trabajadores y agentes por cualquier responsabilidad, reclamos o demandas de cualquier naturaleza, ya sea en derecho o en equidad, que surjan o puedan surgir por su participación en el PROYECTO.

Parágrafo primero: El PARTICIPANTE de manera voluntaria procede a dar respuesta a la siguiente DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Declaro que he leído y entendido la información general del estudio: SI ___ No ___

Declaro que he tenido la oportunidad de hacer preguntas libremente y obtener respuestas satisfactorias: SI ___ No ___

Declaro que he recibido suficiente información relacionada con el estudio: SI ___ No ___

Declaro haber sido informado por un investigador cuyo nombre y apellido se referencian en el presente documento: SI ___ No ___

Declaro comprender que mi participación es voluntaria y que tengo libertad de retirarme en cualquier momento sin perjuicio alguno: SI ___ No ___

Declaro comprender que mis datos serán tratados de forma confidencial y los resultados derivados de la presente investigación que sean publicados garantizarán la protección de mi identidad: SI ___ No ___

Declaro tener conocimiento que recibiré una copia firmada y sellada de este formulario de consentimiento: SI ___ No ___

Acepto libremente participar en este estudio: SI ___ No ___

Parágrafo segundo: Dado lo anterior AUTORIZO al equipo investigador para que utilice los datos personales suministrados por medio del presente documento única y exclusivamente con fines académicos conforme a las siguientes consideraciones:

1. Que el POLITÉCNICO es una institución universitaria, entidad sin ánimo de lucro, reconocida por el Gobierno Nacional de la República de Colombia y que tiene por objeto prestar servicios en todos los campos de acción de la educación, en especial de la educación superior.
2. Que actualmente el equipo de investigadores se encuentra desarrollando el proyecto de investigación: PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA EL LIDERAZGO DE LA MUJER, CONDICIONES LABORALES, SU INFLUENCIA Y ROL EN LA FAMILIA que consiste en comprender cómo las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, su influencia en la organización y su papel al interior de sus familias., en adelante EL PROYECTO.
3. Que para la correcta ejecución de EL PROYECTO es fundamental solicitar los datos personales establecidos en el presente documento y solicitar información y/o la colaboración del PARTICIPANTE conforme a los procedimientos y metodologías que se informan más adelante.
4. Que el presente documento que se registrá por las siguientes declaraciones y en lo no previsto en ellas por las normas legales vigentes en la República de Colombia:

Undécimo – SUSCRIPCIÓN: Que una vez leído el documento y respondidas las preguntas que haya podido tener en relación con EL PROYECTO y su participación en el mismo, el PARTICIPANTE suscribe de forma libre y voluntaria el presente consentimiento informado y la autorización para el tratamiento de datos personales en Bogotá, a los ___ () días del mes de ___ de 2022.

Firma del participante:

Nombre del participante:

Documento de identidad:

Firma del investigador que realizó la explicación del consentimiento informado:

Nombre del investigador que realizó la explicación del consentimiento informado:
Documento de identidad:

Espacio de revocatoria del consentimiento informado:

Yo, _____ revoco el Consentimiento Informado prestado en fecha _____ y declaro por tanto que tras la información recibida consiento no seguir participando en el Proyecto de Investigación titulado: Investigación Aplicada El Liderazgo De La Mujer, Condiciones Laborales, Su Influencia Y Rol En La Familia.

(Anexo 3)

FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS SUSTENTACIÓN	
Nombre del módulo y grupo	Investigación social y comunitaria – practica 2 Grupo: B01
Autores	Adriana Victoria Palacios Zambrano John Jairo Vanegas López Diana Alejandra Cruz López Álvaro Rodríguez Tolosa Lina Paola Laverde Quiñones
	Asesor: Yury Estefanía Perdomo Jurado
Objetivo del proyecto	Comprender cómo las mujeres en cargos de liderazgo perciben su rol desde sus condiciones laborales, su influencia en la organización y su papel al interior de sus familias.
Título del material	El liderazgo de la mujer, condiciones laborales, su influencia y rol en la familia
Objetivo del material	Sustentar el trabajo de investigación realizado dentro del módulo de práctica psicología social y comunitaria.

Tipo de producto	Video
Enlace YouTube	https://youtu.be/6rJEijbwv8U

(Anexo 4) **Fotografías**

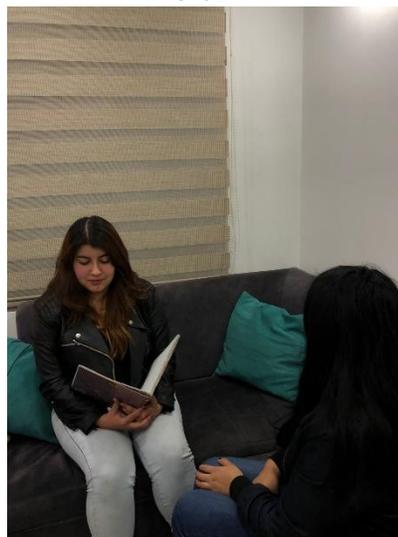
ML 1. Entrevistador Lina Laverde



ML 2. Entrevistador Victoria Palacios



ML 3. Entrevistador Diana Cruz



ML 4. Entrevistador Jhon Vanegas



ML 5. Entrevistador Álvaro Rodríguez



ML6. Entrevistador Álvaro Rodríguez



ML7. Entrevistador Álvaro Rodríguez

