

**RASGOS DE PERSONALIDAD EN MUJERES QUE EJERCEN CARGOS DE
LIDERAZGO Y LAS QUE NO EJERCEN ESTE ROL EN EL SECTOR PÚBLICO Y
PRIVADO**

YEIMY LORENA SALINAS SUAREZ
DIANA MARCELA OSORIO MONTAÑO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
PSICOLOGÍA
ENVIGADO
AÑO 2019

**RASGOS DE PERSONALIDAD EN MUJERES QUE EJERCEN CARGOS DE
LIDERAZGO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

Trabajo de grado presentado para optar al título de Psicólogo

Asesor: Diego Alfredo Tamayo Lopera

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

PSICOLOGÍA

ENVIGADO

AÑO 2019

Dedicatoria

Principalmente este trabajo se lo dedico a Dios, a mi abuela, quien no está en estos momentos, pero siempre se sintió muy orgullosa de mi proceso de formación profesional, a mis padres por siempre creer en mí, y brindarme un gran apoyo tanto económico como afectivo y a mi hermana quien dio mucha fortaleza en momentos difíciles de mi carrera.

Dedico el presente trabajo en primera instancia a Dios, por haber permitido continuar con salud, fuerzas y empeño para llegar a esta fase de mi formación profesional como Psicóloga, que, si bien no ha sido fácil, he podido sortear las dificultades que se han presentado, reconociendo los obstáculos y convirtiendo esas experiencias en aprendizajes. Por otra parte, agradecer enormemente a mis padres que me han brindado el apoyo suficiente para lograr mis metas.

Agradecimientos

Agradecemos a cada docente que hizo parte de la formación académica, en especial a nuestro guía académico, quien fue fundamental en este proceso de desarrollo en el trabajo de grado y a las personas que participaron generosamente en la investigación para la muestra de datos.

Tabla de contenido

Introducción	9
1. Planteamiento del problema.....	11
2. Justificación	15
3. Objetivos	17
3.1. Objetivo General.....	17
3.2. Objetivos específicos	17
4. Marco Referencial.....	17
4.1. Marco de antecedentes.....	17
4.2. Marco teórico	27
4.2.1. Rasgos de personalidad.....	27
4.2.2. Estilos de liderazgo	32
4.3. Marco ético legal.....	37
5. Metodología	40
5.1. Tipo de estudio.....	40
5.2. Población.....	41
5.3. Muestra	41
5.3.1. Criterios de inclusión	41
5.3.2. Criterios de exclusión	41
5.4. Instrumento / técnicas de recolección	41
5.5. Procedimiento	43
5.6. Operacionalización de variables	43
5.7. Análisis de datos	47
6. Resultados.....	48
7. Discusión.....	53
8. Conclusiones.....	56
9. Recomendaciones	58
10. Referencias.....	60
11. Anexos	63

Lista de tablas

Tabla 1	48
Tabla 2	49
Tabla 3	49
Tabla 4	50
Tabla 5	51
Tabla 6	52

Resumen

El propósito de esta investigación consistió en analizar las diferencias de los rasgos de personalidad entre mujeres que ejercen cargos directivos y las que no ejercen este rol tanto en el sector público como en el sector privado, mediante un enfoque cuantitativo, teniendo un diseño descriptivo y comparativo, con la participación de una muestra no probabilística de 40 mujeres que trabajan en el sector público y privado del Valle de Aburra, siendo la mayor parte mujeres adultas y sin hijos. El instrumento a emplear fue el NEOPI-R, encontrando que generalmente las mujeres directivas y las que no ejercen este rol no muestran diferencias entre sí con los decatipos de rasgos de personalidad descritos en el NEOPI-R, excepto en los decatipos de personalidad de neuroticismo y responsabilidad, en los cuales se evidenció que en las empleadas que no ejercen cargos directivos tanto en el ámbito público como privado hay una mayor presencia de neuroticismo, mientras que en el rasgo de personalidad de responsabilidad, se identificó que las mujeres que no ejercen cargos directivos del sector privado tienen una menor presencia de este indicador, por el contrario las directivas del sector público y privado como las que no ejercen este rol del sector público presentan una mayor tendencia de este decatipo.

Palabras clave: rasgos de personalidad, liderazgo, estilos de liderazgo, liderazgo en la mujer, competencia y habilidades.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the differences in personality traits between women in management positions and those who do not exercise this role in both the public sector and the private sector, using a quantitative approach, having a descriptive and comparative design. , with the participation of a non-probalist sample of 40 women working in the public and private sector of the Aburra Valley, most of them being adult women and without children. The instrument to be used was the NEOPI-R, finding that in general the directive women and those who do not exercise this role do not show differences among themselves in the decatypes of personality traits described in the NEOPI-R, except in the personality decatypes of neuroticism and responsibility, in which it was evidenced that in the employees who do not hold directive positions in both the public and private spheres there is a greater presence of neuroticism, while in the personality trait of responsibility, it was identified that women who do not practice managers of the private sector have a lower presence of this indicator, on the other hand directives of the public and private sector as those that do not exercise this role of the public sector present a greater tendency of this decatype.

Key words: personality traits, leadership, leadership styles, leadership in women, competence and skills.

Introducción

En la actualidad, los rasgos de personalidad desempeñan un papel determinante al momento de ejercer cargos competitivos al interior de las organizaciones. En las últimas décadas, se ha identificado un fenómeno paradójico frente al posicionamiento del género femenino y su capacidad de liderar procesos administrativos y productivos en el marco organizacional, tanto del sector público como del sector privado. Sin embargo, una cifra poco esperanzadora es la que informa el país de Colombia, donde difícilmente superan el porcentaje la mitad de las mujeres frente a los hombres que ejercen responsabilidades en dichos sectores; aunque para algunos teóricos el posicionamiento si es positivo, ya que ha aumentado la participación del crecimiento económico por parte de este género, en comparación a otras naciones en América Latina (Maxfield, 2007 citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

Así, bajo esta imagen de cuestionamientos, es posible explicar este fenómeno desde el llamado “techo de cristal”, el cual no se compone de leyes, sino de rasgos invisibles que son complejos de detectar, este se refiere a romper aquellas barreras que dificultan el avance de sus carreras profesionales, la permanencia en los puestos de trabajo y las desigualdades; en donde se propone derrumbar la tipología de discriminación que se genera entorno a los múltiples mecanismos sociales y culturales que fomentan la inequidad (Hernández & Camarena, 2005, citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012). En este apartado, es importante contrastar que ciertos teóricos dentro de la psicología, consideran que hay un asunto que trasciende más allá del patrón de competencias, motivación y liderazgo que pueden determinar el actuar exitoso en el ambiente laboral, es decir, el poner en prácticas sus habilidades y enfrentarse con diferentes tareas y situaciones va a permitir el desarrollo del hacer de acuerdo a la experiencia. Además de que son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos, tanto en la administración pública

como en el sector privado, en algunas ocasiones a las mujeres les toca acceder a trabajos de alto riesgo, para ser ascendidas como directivas, o ser llamadas a estos cargos cuando las empresas se encuentran en crisis o alguna situación problematizadora (Glass & Cook, 2016). En base a ello, se ha fomentado el cuestionamiento de diversas investigaciones en la cual se considera que hay una serie de características de personalidad que son asociadas a las mujeres líderes como su compromiso, responsabilidad, honestidad, y el hecho de que posterguen su vida marital. Es por ello, que se le otorga un privilegio a la personalidad, ya que opera como una base influyente sobre la capacidad de las personas para encontrar un empleo y tener éxito; por ende, se considera un asunto valioso para ser abordado desde el contexto académico, y verse como un elemento de reflexión y acción en la actividad de la mujer directiva, y aquellas que no tienen este tipo de cargos en las organizaciones o empresas. Todo esto enmarcado, bajo la presentación de una investigación inicialmente teórica, que desde luego, implica una evidencia empírica, dicha evidencia, se refleja en la puntuación de ciertos rasgos existentes que demuestra el NEOPI-R, encontrando diferencias significativas en los rasgos de personalidad en la población estudiada, encontrando que las empleadas que no ejercen cargos directivos del sector privado tienen un menor grado de responsabilidad y por otra parte que las mujeres que no ejercen cargos directivos tanto en el sector publico como privado tienen un mayor grado de neuroticismo.

1. Planteamiento del problema

La incursión del género femenino en la cima de la escala organizacional ha ido mejorando paulatinamente en las últimas décadas, en la calidad de ocupaciones en cargos directivos y gerenciales (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012), dicho avance, empezó con la lucha de las mujeres por la igualdad de oportunidades, por medio de los distintos movimientos sociales iniciados en el siglo XVIII con la revolución francesa, generando una sociedad incluyente en la que se reconociera el rol social de hombres y mujeres, situación que sustentaba el lema de la revolución: libertad, igualdad y fraternidad; (Sánchez, 1991 citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012). No obstante, sigue siendo significativamente menor la participación femenina en cargos directivos, donde no superan el porcentaje de la mitad con respecto a los hombres, ejerciendo responsabilidades en sectores públicos y privados (Guzmán, Rodríguez, 2008 citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

Según la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2018) en América Latina y el Caribe la fuerza laboral femenina ascienden a 117 millones, sin embargo, aún es complejo cerrar las brechas que existen frente a esta situación, en el lograr alcanzar una mayor justicia social frente a la igualdad de género.

Sin embargo, una muestra poco esperanzadora es la que preside al país de Colombia, donde no hay un posicionamiento igualitario en altos cargos de dirección; aunque el rango de mujeres que logran alcanzarlos sea mayor que en otros países latinoamericanos (Maxfield, 2007 citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012), puede tener una explicación o variación entre países desde varias razones, entre ellas está el tipo de actividad organizacional, el nivel de desarrollo, la cultura y el nivel de acceso a la educación, entre otros (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

El hecho de que las mujeres del país colombiano representan una de las mayores proporciones altas en posiciones de dirección, comprendido desde un punto de vista institucional; se da debido a que las mujeres suelen resultar menos costosas que los hombres para las organizaciones (Cárdenas y Durana, 2009). En esta línea, Fernández (2006) habla acerca de la inequidad salarial debido al género, explica que en casi todas las naciones del mundo, el género masculino gana más dinero que el género femenino aunque se ejerza un cargo igual, se cuente con un nivel de formación y tengan cualidades o competencias similares (citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012). Debido a esto muchas mujeres han tratado de superar estas desigualdades.

Autores como Godoy y Mladinic, (2009) manifiestan que aunque en el área laboral las condiciones de desigualdad se vean reflejadas en menores ingresos para las mujeres y la limitación de oportunidades para ascender en la jerarquía organizacional se omitan a pesar de tener un nivel de formación profesional (citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

Aunque, no solamente la brecha salarial explica la situación de la mujer colombiana, sino que también se logra entender desde el trabajo investigativo realizado por Consuelo León y Nuria Chinchilla (2004); donde muestra que el 70% de las mujeres que ocupan cargos directivos, se debe a razones específicas por el buen desempeño profesional y personal, producto de factores como: la formación en un 57%, la personalidad en un 50%, valores personales 48%. En contraste a ello, algunos teóricos afirman que el perfil laboral que suele caracterizar a la mujer colombiana, supone la continuación de su formación académica, destacando sus estudios en posgrado, poseer habilidades de liderazgo, toma de decisiones y comunicación, seguidas de capacidad de negociación y de generar confianza en el equipo (Sánchez, Vargas y Giraldo, 2017). Sin embargo, otra de las variables significativas fue “la personalidad”, la cual juega un

papel relevante en conocer y proporcionar información académica, donde a nivel empírico presenta un avance paulatino en el sector público y privado (citado en Salmerón, 2014).

Además, algunas de las mujeres que se destacan en el contexto laboral o del trabajo, se identifican en cierta parte, por experimentar características similares de la personalidad entre sí; como la adopción de una posición en la cual tratan de identificarse más con los hombres que con su propio sexo, mientras que otras poseen en mayor medida cualidades asociadas tradicionalmente al rol femenino (Charlo y Núñez, 2012). De esta forma, se distingue que existe una serie de características de personalidad que son asociadas por lo general a las mujeres líderes, como su compromiso, responsabilidad, honestidad, y el hecho de que posterguen su vida marital.

Por otra parte, el informe de Women in Business and Management: Gaining Momentum en Colombia muestra que el 53,1% de las mujeres se encuentran ejerciendo cargos de dirección (Universia Colombia, 2015). Adicionalmente, las cifras del Departamento Administrativo de la Función Pública, muestran un 41% de participación de la mujer en cargos directivos en el Estado colombiano del año 2017, lo cual evidencia porcentualmente 3 puntos por encima de los resultados del año 2016; por otra parte, la muestra enseña la categoría de otros niveles decisorios, que alcanzó el 45% de participación femenina, aumentando 4 puntos porcentuales frente al año 2016. Con base a los indicadores mencionados anteriormente, se suma el año 2018, su evidencia porcentual señala que las mujeres superaron el umbral en participación en un 30% que exige la ley 581 del 2000; en donde se obtuvo un 42% de participación de la mujer en cargos directivos con poder decisorio; lo que indica que se aumentó en 1 punto porcentual respecto de los resultados del año 2017 (Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP], 2017).

En base a lo mencionado, el hecho de que las mujeres logren desempeñarse en posiciones directivas, constituye su disposición de romper el llamado techo de cristal, el cual obstaculiza la oportunidad de acceder a altos cargos directivos, y el superar esta barrera, brinda la posibilidad de ir cambiando estos patrones sociales y culturales que fomentan la inequidad (Hernández & Camarena, 2005, citado en Contreras, Pedraza y Mejía, 2012). Además de que son pocas las mujeres que ocupan puestos directivos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en algunas ocasiones a las mujeres les toca acceder a trabajos de alto riesgo, para ser ascendidas como directivas, o ser llamadas a estos cargos cuando las empresas se encuentran en crisis o alguna situación problematizadora (Glass & Cook, 2016).

Algunas de esas problemáticas que enfrentan las mujeres al ocupar un puesto directivo son: discordias con los compañeros o subalternos, tener hijos menores, y contar con “palancas” entre algunos miembros (Hernández, García, Navarrete y García. 2016). Aunque se señala, que las mujeres pueden superar a los hombres líderes de procesos, en habilidades tales como: generar confianza, comunicación y motivación (Sánchez, Vargas y Giraldo, 2017). En relación a esto, se encuentra que a las mujeres de gerencia de nivel medio se les conoce por una menor disposición a asumir riesgos, resistencia a la evaluación social negativa y una baja orientación comercial; mientras que las gerentes de nivel superior se distinguen por una comunicación bien desarrollada y aptitudes organizacionales, androginia, tolerancia al estrés, deseo de crecimiento personal, la capacidad de asumir la responsabilidad del proceso de trabajo y alta resiliencia (Guzel, Gabdreeva & Khalfieva, 2016).

A pesar de las múltiples manifestaciones abordadas en los diferentes contextos, se reconoce el posicionamiento laboral que ha alcanzado la mujer actualmente y la visión característica que se tiene sobre su ascenso en la jerarquía organizacional. En base a ello y de acuerdo con Uysal y

Pohlmeier (2010) en los últimos años, el tema de rasgos de la personalidad ha sido relevante desde el ámbito organizacional para que los trabajadores alcancen resultados positivos o no en el trabajo (citado en Casquete de Prado, 2014); igualmente estos autores afirman que *“los rasgos de la personalidad son los principales determinantes del comportamiento en la búsqueda de empleo”* (p.23), es decir, la personalidad opera como una base que influye sobre la capacidad de las personas para encontrar un empleo y tener éxito. Es por ello, que resulta considerable preguntarse, qué factores han influido en el hecho de que algunas mujeres alcancen un posicionamiento directivo a diferencia de otras mujeres, si hay algunas características particulares que las han llevado a ocupar dichos cargos; que finalmente conlleva con esta perspectiva se plantea la siguiente pregunta problematizadora:

¿Cuáles son las diferencias de rasgos de personalidad entre mujeres que ejercen cargos directivos y las que no ejercen este rol tanto en el sector público como en el sector privado?

2. Justificación

El presente de trabajo de investigación se fundamenta desde los aportes que ha realizado la psicología para estudiar las posibles relaciones que ofrece la influencia entre las dimensiones de la personalidad y la conducta laboral en distintas áreas; a pesar de que en los últimos años, son pocas las investigaciones relacionadas con el tema de personalidad en mujeres desde la organización en Colombia; lo cual será un antecedente más para próximas investigaciones y próximos investigadores interesados en el presente tema.

Es en base a ello que se considera pertinente realizar la investigación, ya que actualmente el papel de la mujer en la organización ha tomado gran fuerza, así, hay muchas mujeres que ocupan posiciones gerenciales u otros cargos a nivel general de la organización. Debido a esto, es trascendente acentuar en que factores de la personalidad influyen en el posicionamiento de la

mujer en cargos directivos, para así describir las oportunidades que tienen en el área laboral para acceder a estos cargos y la importancia que tiene la labor de la mujer al interior de la organización tanto en el sector público y privado. En esta instancia, es donde juega un papel relevante las contribuciones que realiza el psicólogo en el campo de acción organizacional, para comprender los patrones de comportamientos diferentes en cada persona; ya que esas diferencias inciden de cierta manera en la satisfacción, el ascenso, el ausentismo, la productividad y el rendimiento del puesto de trabajo (Edith, 2013).

En base a ello, se considera necesario exponer aquellas características de la personalidad de la mujer, que han permitido posicionarse en altos cargos directivos, debido a que crea un valor significativo y genera un aporte frente al posicionamiento directivo, a partir de sus rasgos de personalidad. La investigación contribuirá a las organizaciones como elemento de reflexión y acción sobre la actividad de las mujeres directivas empresariales y las que no lo son; presentando una investigación bajo un marco de revisión teórica, que desde luego, implica una evidencia empírica. Se pretende mediante los resultados esperados, fortalecer la capacidad de percepción del profesional e investigador de la psicología y las organizaciones, ya que desempeñan un papel fundamental en la eficacia en la organización, para analizar las diferencias de los rasgos de personalidad entre mujeres que ejercen cargos directivos y las que no ejercen este rol tanto en el sector público como en el sector privado, ya que permite considerar una visión complementaria para los procesos dentro de las organizaciones. De igual forma, permite identificar las diferencias que existen entre mujeres directivas y las que no ejercen este cargo en el contexto laboral, lo cual puede aportar las bases necesarias para que se puedan aplicar en nuestro desarrollo personal y organizacional.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Analizar las diferencias de los rasgos de personalidad entre mujeres que ejercen cargos directivos y las que no ejercen este rol tanto en el sector público como en el sector privado.

3.2. Objetivos específicos

- Discriminar los rasgos de personalidad de las mujeres que ocupan puestos directivos, según el sector en el cual se desempeñan.
- Establecer los rasgos de personalidad de las mujeres que no ocupan cargos directivos, tanto en el sector público como el privado.
- Describir las diferencias de rasgos de personalidad entre mujeres que tienen posiciones de liderazgo y las que ocupan otras posiciones.

4. Marco Referencial

4.1. Marco de antecedentes

Internacionales

Como primer antecedente encontramos un estudio realizado por Christy Glass y Alison Cook sobre “Leading at the top: Understanding women’s challenges above the glass ceiling”, en el año de 2016. Los objetivos fueron informar a las empresas sobre las perspectivas y estrategias de las mujeres que experimentan promociones de alto riesgo, permitir una identificación más precisa de las vías que permiten a las mujeres ascender con éxito al liderazgo superior e identificar y comprender los desafíos que enfrentan las mujeres después de la promoción para informar las políticas y la práctica de manera que limite los prejuicios y apoye la movilidad y el éxito de las

mujeres. El método fue cuantitativo y la muestra de 200 líderes femeninos y/o minoritarios en varios sectores de los EE.UU. El instrumento que se utilizó fue entrevistas semiestructuradas.

Los resultados mostraron que las mujeres líderes tendieron a experimentar períodos más cortos en sus roles en comparación con sus pares masculinos. Dentro de las 52 mujeres líderes, el 42% de las mujeres fueron nombradas cuando la empresa estaba luchando o en crisis, en comparación con el 22% de los hombres. En la mayoría de los casos, los responsables de la toma de decisiones designaron a una directora ejecutiva. Las mujeres líderes entrevistadas sugirieron que eran muy visibles como mujeres, pero no como líderes. El 32% de las mujeres líderes renunciaron, en comparación con el 13% de los hombres. El 23% de las mujeres se jubilaron en comparación con el 53% de los hombres. Las conclusiones señalaron que las líderes femeninas que alcanzaron el techo de cristal con una estrategia de asumir tareas de alto riesgo, fueron excepcionales en su desarrollo de habilidades y capacidad de liderazgo. Las líderes demostraron fuertes habilidades en el manejo del cambio y la crisis. También tiende a haber mayor respeto y apoyo para las mujeres líderes cuando las juntas son diversas, las firmas establecen puntos de referencia de diversidad para la alta dirección y / o cuando existen comités formales dedicados a la diversidad.

Posteriormente hallamos una investigación llamada “Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España)”, realizada en el año 2016, por los autores Francisco J. Pereda-Pérez, Tomás López-guzmán, y González Santa Cruz; tuvo por objetivo destacar la importancia de las habilidades directivas en las organizaciones públicas. La metodología fue empírica y la muestra estuvo compuesta por 632 mujeres y 711 hombres de 97 entidades y unidades administrativas diferentes, pertenecientes tanto a servicios centrales como a servicios periféricos. Se utilizó un cuestionario estructurado y cerrado, formado por cuatro

bloques (adaptado de González Santa Cruz, 2012 y Robina Ramírez, 2002), en determinadas preguntas se usó la escala Likert de cinco puntos que ofrece amplia variedad de habilidades personales, interpersonales y de dirección.

Los resultados mostraron que las mujeres ocupan puestos directivos en un 42,9 % frente al 55 % del género masculino. Respecto al estado civil, las mujeres ofrecen unos porcentajes superiores en estar soltera (14,5 %) y divorciada (9,1 %), estado civil casada (75,2 %, frente al 83,7 % del género masculino. Se evidencio la igualdad entre mujeres y hombres en los niveles universitarios y la formación específica en habilidades ofrece una mayor presencia en hombres respecto a las mujeres. A nivel de directivos la capacidad de aprender es la habilidad más destacada entre mujeres y hombres (4,30 y 4,18 sobre 5, respectivamente). Las conclusiones mostraron el perfil del empleo público de la provincia de Córdoba guarda una relación paritaria entre las mujeres y los hombres, la edad comprendida es entre 46 y 55 años y con mayor juventud en las mujeres.

Como tercer antecedente encontramos “Las características de los rasgos de personalidad de las administradoras en la organización” de Guzel Sh. Gabdreeva y Alisa R. Khalfieva realizado en el año 2016, tuvo por objetivo identificar rasgos de personalidad de mujeres gerentes en los niveles de gerencia bajos, medios y superiores. La muestra consistió en 152 personas, basado en una metodología empírica, cuyo instrumento de medición fueron entrevistas.

Los resultados mostraron que el recurso psicológico y acmeológico de la personalidad en mujeres gerentes de bajo nivel son: participación en actividades y aceptación de un riesgo. Las mujeres de gerencia de nivel medio se les conocen como una menor disposición a asumir riesgos, resistencia a la evaluación social negativa y una baja orientación comercial. Las gerentes de nivel superior se distinguen por una comunicación bien desarrollada y aptitudes organizacionales,

androginia, tolerancia al estrés, deseo de crecimiento personal, la capacidad de asumir la responsabilidad del proceso de trabajo, alta resiliencia. Las conclusiones mostraron que para las mujeres directivas de bajo nivel, un rasgo característico en la estructura de los indicadores de personalidad del estrés, es la intensidad de la relación entre la resiliencia y el bienestar psicológico que depende de la experiencia, edad, número de niños y nivel de educación. Para las mujeres los gerentes del nivel medio de la dirección, son caracterizados por la pérdida de la dureza de la estructura de las propiedades acmeológicas. En el nivel más alto de jerarquía de gestión de la estructura de todos los indicadores de la personalidad de un Gerente femenino, se está volviendo más integrada y perfecta.

Como cuarto estudio ubicamos la investigación realizada por Tirso Hernández, Ma. Del Rosario García, Dolores Navarrete y Alejandra García, en el año 2016, el cual se tituló “El liderazgo femenino en directivos de empresas hidalguenses: un análisis sobre sus prácticas y circunstancias asociadas al puesto”; tuvo por objetivo mostrar el rol que cumplía la mujer hidalguense como directiva, y las circunstancias que experimentan durante el proceso que las ha llevado a obtener el puesto de dirección y a mantenerse en dicho posicionamiento. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, transversal y no experimental. La muestra tuvo 110 mujeres directivas y 330 subordinados en 22 medianas empresas del estado de Hidalgo. Se utilizaron dos instrumentos, el denominado IPL (Inventario de Prácticas de Liderazgo) y una encuesta.

Los resultados mostraron que las mujeres manejan el involucramiento de sus subordinados, teniendo en cuenta el fortalecimiento de las relaciones y promover la colaboración del trabajo en equipo. Un 81% del total considera las principales razones por las que una mujer decide buscar un puesto directivo es obtener un mejor salario, satisfacción personal y experiencia. Las

principales problemáticas que enfrentan las mujeres al ocupar un puesto directivo son: rivalidad con los compañeros, pares y/o subalternos (40%), contar con hijos pequeños (24%) y privilegios y palancas entre algunos miembros (32%). Las conclusiones mostraron que el estilo de dirección que más prevalece es el que está relacionado con los componentes: Inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para que actúen y modelar el camino, donde se establece que las mujeres utilizan el manejo del futuro y el involucramiento de sus subordinados, tomando en cuenta la importancia de reforzar las relaciones y promover la colaboración en equipo, así como el poner el ejemplo y planear metas claras y concretas.

Por último antecedente encontramos una investigación realizada por María José Charlo Molina y Miriam Núñez Torrado, titulada “La mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección” del año 2012; tuvo por objetivo proporcionar el perfil y estilos de dirección de las altas ejecutivas españolas. La población se tuvo de la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) mediante una consulta realizada en el año 2006 y se extrajeron 169 hombres y 149 mujeres del personal directivo de las grandes empresas que operan en España. El instrumento consistió en un cuestionario con una escala de Likert de 1 a 5 y herramientas estadísticas como el análisis factorial y las tablas de contingencias. La metodología fue un estudio empírico cuantitativo.

Los resultados mostraron que el 31% de mujeres que trabajan no tienen hijos. No aparece ninguna directiva con más de 65 años y son pocas las que pertenecen al rango de edad anterior (de 56 a 65 años). El acceso a la carrera directiva la mayoría de las mujeres lo hacían por promoción interna y en gran medida a través de la ayuda de un mentor del mismo sexo. Las mujeres lideraban grupos entre 1 y 20 personas, generalmente de su mismo sexo. La característica más destacada en la mujer es de responsabilidad, seguida de tenacidad y

perseverancia, empatía hacia sus subordinados y habilidades comunicativas. Las mujeres directivas poseen en mayor medida cualidades asociadas tradicionalmente al rol femenino (43%), se identifican con rasgos de liderazgo estereotípicos masculinos (35%). En un 57% de mujeres se identifican más con las competencias relacionadas con un estilo de liderazgo transformacional. Las conclusiones mostraron que las mujeres tratan de identificarse más con los hombres que con su propio sexo. Lamentablemente las organizaciones promueven desigualdades en el acceso de hombres y mujeres con igual nivel formativo a las posiciones de mayor poder y responsabilidad.

Nacionales

La autora Alexandra Prince realizó una investigación de tipo descriptivo en el año 2018 titulada “Estilos de liderazgo de la mujer en el sector empresarial de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander”, la cual tuvo como objetivo identificar los factores de liderazgo empresarial y directivo de la mujer en el sector empresarial del municipio de Ocaña. Empleando una metodología descriptiva y una muestra de 78 colaboradores del sector empresarial del casco urbano en la ciudad de Ocaña pertenecientes a 15 empresas. Teniendo como particularidad que las empresas tuvieran más de 5 empleados y que fueran lideradas por mujeres y se utilizó un cuestionario adaptado del modelo Multifactor Leadership Questionnaire desarrollado por Bernard Bass y Bruce Avolio, además se realizó entrevistas a las empresarias más representativas de la ciudad.

Los resultados mostraron el liderazgo transformacional es el estilo más valorado por los colaboradores que integran la muestra, seguido por el liderazgo transaccional y por último el liderazgo “laissez-faire”. Por otra parte en las entrevistas se encontró que uno de los factores que dificultan el liderazgo es la cultura machista, lo que amplía la carga laboral e imposibilita crecer en las esferas empresariales, al igual que la disponibilidad de tiempo. Por otro lado unos de los

factores que impulsan a desarrollar el liderazgo femenino son la preparación educativa y la voluntad de superación sumado con la personalidad de cada una de ellas lo cual ha generado que puedan posicionarse. Referente a la autopercepción que tienen las mujeres de su liderazgo se encontró que se enfoca en el respeto, en la relación afecto más que autoridad y motivación de los logros empresariales más que el poder. La conclusión fue que el liderazgo transformacional es el estilo más adecuado, pues este estilo permite considerar los aportes de los subordinados, promueve el desarrollo de los subordinados y el desarrollo de la empresa sin perder el control de la organización, lo cual es un estilo recomendado por otros estudiosos como el más efectivo.

Como segunda investigación encontramos, en el año 2015 a los autores Elber Berdugo Cotera y Jorge Gámez Gutiérrez quienes realizaron un estudio llamado “Mujeres empresarias de Bogotá” el cual tuvo como objetivo identificar los diferentes aspectos de las mujeres empresarias de Bogotá: los principales motivos que las llevaron a crear empresas, los obstáculos que han enfrentado en su trayectoria empresarial y las características de sus empresas. Se utilizó un diseño descriptivo y un cuestionario semiestructurado que se diseñó y aplicó a cincuenta emprendedoras ubicadas en Bogotá.

Los resultados mostraron que el principal factor para decidir ser empresaria de la muestra, fue realizarse personalmente, ser reconocidas, admiradas, lograr metas y materializar sueños, seguido por el hecho de que convertirse en empresaria ayuda a adquirir una mayor autonomía, ser independiente, no tener que depender de nadie, no estar sujetas a cumplir horarios, no recibir mal trato ni ser objeto de humillación. Se encontró que la mayoría de las empresarias tiene una relación excelente, cercana o muy buena con sus padres; además que las profesiones de los padres de las empresarias parecen estar relacionadas con las actividades empresariales, también se evidencio que la mayoría de mujeres tenía una experiencia significativa en el ámbito laboral o

se había familiarizado con el tema a través del paso por la universidad o mediante cursos, seminarios y diplomados, son solteras y que la edad promedio de las emprendedoras al momento de crear la empresa es de 29 años, así como la mayoría de las empresarias no contaba con estudios avanzados: 74 % terminó la secundaria, 18 % tiene título universitario, y por último que el 38 % de las empresarias dedica entre 10 y 14 trabaja horas diarias. Entre los factores que destacaron las emprendedoras como incidentes en la prevalencia de su empresa, estuvo la constancia, la perseverancia, las ganas de salir adelante, la dedicación, la disciplina y el gusto. 44 % de ellas atribuyó el éxito empresarial a la suerte. El estudio concluyó que los factores incidentes en el emprendimiento empresarial incluyen los relacionados a la realización personal y la autonomía, aun cuando también está presente la necesidad.

A continuación, hallamos a los autores Fredy Sánchez, Ángela Vargas y Germán Giraldo los cuales elaboraron en el año 2017 un trabajo de investigación titulada “La caracterización del rol actual de la mujer en la gerencia de proyectos en Colombia”, cuyo objetivo fue identificar características de mujeres en general, información sobre sus competencias, habilidades, capacitación, a partir de las cuales se puedan proponer acciones que contribuyan a incrementar la participación y a mejorar su desempeño en esta disciplina. La metodología fue de enfoque cualitativo y con una población de 21 mujeres que participan en roles de gerencia de proyectos y el instrumento empleado fue un cuestionario estructurado en línea utilizando la herramienta de formularios de Google.

Los resultados mostraron que las gerentes de proyectos son mujeres principalmente entre los 25 y los 40 años de edad. Las habilidades que las mujeres consideran importantes dentro de su perfil son el liderazgo, la capacidad de toma de decisiones y las habilidades de comunicación.

Las mujeres, en su mayoría, presentan suficiente autoridad para la toma de decisiones respecto al desarrollo de sus proyectos. Las mujeres sintieron una clara preferencia del mercado por sus pares hombres. Por otra parte, el entorno familiar en su trayectoria y en su desempeño como gerentes de proyectos ejerció una fuerte influencia. Las mujeres identifican que superan a los hombres en sus habilidades aplicadas a la gerencia de proyectos como en la generación de confianza, comunicación, motivación de los equipos y negociación. La conclusión señaló que el perfil general de las mujeres, es de profesionales con posgrado, con habilidades de liderazgo, toma de decisiones y comunicación, seguidas de capacidad de negociación y de generar confianza en el equipo; además, perciben que superan a los gerentes de proyectos hombres en sus habilidades para generar confianza, comunicación y motivación.

Por otra parte, se hayo la investigación titulada “participación de la mujer y estilos de liderazgo por género en las empresas de familia, una muestra de empresas familiares en el sector ferretero del centro de Bogotá”, la cual fue realizada por Jenny Alejandra Serrano Ramírez y Carlos Nicolás Gutiérrez Rojas en el año 2018; tuvo como objetivo identificar las diferencias entre los estilos de liderazgo por género; cuya metodología fue de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformado por 24 personas, de los cuales 12 líderes de empresas de familia y 12 personas que trabajan con ellos en cada uno de las empresas de los líderes. En términos de tipo de género, 9 (37%) de los participantes fueron hombres y 15 (63%) fueron mujeres. Con respecto a los líderes, 4 (33%) fueron hombres y 8 (67%) fueron mujeres. Se utilizó la recopilación de datos a través del instrumento “Cuestionario de Estilos de Liderazgo” de 34 ítems que permite medir la teoría del liderazgo transformacional y transaccional de Bass y Avolio (1990).

Se encontró que los resultados indican que los hombres líderes, tienden a tener un liderazgo más transformacional que transaccional más grande que para las mujeres. Por otra parte, las

mujeres líderes en su perspectiva, opinan que tienen un tipo de liderazgo Laissez Faire, y que su liderazgo transformacional es menor en comparación al resultado de los hombres. Sin embargo, los trabajadores de las mujeres líderes consideran que ellas tienden a tener un liderazgo transformacional más elevado, basado en un alto carisma y una alta innovación, mayor a la de los hombres líderes. Aunque también opinan que su Laissez Faire es alto, incluso mayor al de los hombres, lo que manifiesta que tienen carecen en cierta parte en la toma de decisiones y en su actitud de liderazgo. La conclusión fue que ha aumentado la participación de las mujeres en las empresas de familia, porque su rol dentro de la familia les permite tener mayor comprensión no solo de los temas sociales, sino de los problemas en conjunto y brindando soluciones apropiadas. De igual forma, a los estilos de liderazgo según los funcionarios participantes, el estilo que predomina entre las mujeres es el liderazgo transformacional; ya que las mujeres tuvieron características enfocadas más a la participación grupal, a la motivación, al entusiasmo dentro de sus grupos de trabajo, y a ser menos autoritarias.

Finalmente, encontramos un estudio realizado por Edwin Tarapuez, Hugo Osorio Ceballos y Ramiro Parra Hernández sobre el “Liderazgo situacional de los gerentes de las empresas aseguradoras del departamento del Quindío (Colombia)”, en el año 2015. Tuvo como objetivo en primer lugar determinar los estilos de liderazgo y la efectividad del mismo entre los gerentes y directores de las empresas aseguradoras del departamento del Quindío y, el segundo, analizar la asociación entre los estilos de liderazgo y la efectividad, con algunas variables socioeconómicas de los gerentes. La muestra fue de 16 empresas aseguradoras que tienen sede en el departamento del Quindío; la metodología utilizada fue cuantitativa, transversal, de tipo exploratorio y con alcance correlacional y de método deductivo. El instrumento utilizado fue el cuestionario de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1988), el cual incluyó 12 casos hipotéticos,

respondidos por directivos de las empresas aseguradoras de acuerdo con sus preferencias particulares.

Los resultados muestran que los gerentes y directivos de género femenino se ubican con menores salarios, y los de género masculino, con salarios más elevados y estilo de liderazgo participativo. En general existe una asociación importante entre los Estilos de liderazgo 1 y 2 (Dirigir y Persuadir). Sin embargo, según esta investigación, el 47 % de los cargos directivos de las empresas aseguradoras en el Quindío son ocupados por mujeres. El género femenino muestra una asociación con los estilos de liderazgo que requieren un alto enfoque en la tarea, con edad y experiencia laboral correspondientes a los niveles bajo e intermedio, con el menor nivel de ingreso analizado (hasta 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes) y con estudios de postgrado.

4.2. Marco teórico

4.2.1. Rasgos de personalidad

Uno de los principales investigadores sobre la teoría de los rasgos fue Allport (1937), este define la personalidad como una estructura jerárquica y organizada de sistemas psicofísicos que determinan la adaptación del sujeto al ambiente (citado en García, 2005, pág. 54), por otra parte, define a los rasgos como predisposiciones a responder, de manera igual o similar, a diferentes tipos de estímulos, como formas congruentes y duraderas de reaccionar al ambiente (citado en Fuente y Volpin, 2015, pág. 8). Allport propone un método representativo para el estudio de las características comportamentales individuales, su principal aporte se resume en la concepción de utilizar el rasgo como la unidad de análisis básica de la personalidad, así como concebir una estructura jerárquica de la personalidad (García, 2005). Con el mismo enfoque de los rasgos, H.

Eysenck presenta su modelo PEN de la personalidad a mediados de los años cuarenta, donde realiza un rastreo de investigaciones sobre la personalidad, desarrollando un modelo que plantea la estructura de la personalidad en diferentes estructuras bipolares, (Extraversión, Neuroticismo y Psicoticismo), las cuales son explicadas mediante un esquema de funcionamiento del sistema nervioso autónomo y el sistema neuro-endocrino (García, 2005).

Posteriormente, basado en el trabajo de Allport y Odbert el teórico Cattell (1950) consigue aislar sucesiones de categorías que se convertirían en 16 rasgos conocidos como los 16 Factores de Personalidad (citado en Simkin, Ungaretti y Etchezahar, 2012, pág. 175). Sigüentes estudios apoyados en lo encontrado por Cattell, realizaron una réplica del esquema de dichos rasgos y muestran una distribución de segundo orden, conformado por cinco factores (Extraversión, Ansiedad, Dureza, Independencia y Autocontrol) que luego se convertiría en la última edición de los dieciséis factores de personalidad distinguida como 16PF-5 (García, 2005).

En inicios de la década de los 80's, Goldberg a través de estudios en el análisis léxico de la personalidad, sustenta que cualquier modelo para estructurar las diferencias individuales tendrá que basarse en esas "Cinco Grandes" dimensiones (Sánchez y Ledesma, 2007). Con el agregado de "grandes", Goldberg procuraba remarcar que cada una de las dimensiones contiene cierto número de rasgos más específicos. Es así como aparece el término "Cinco Grandes" y con él, el resurgimiento del concepto de rasgo como estructura básica de la personalidad. John y Srivastava (1999) hablan de que los factores que Goldberg llamaría "grandes" son: el factor de la apertura a las nuevas experiencias, responsabilidad, extroversión, amabilidad y por ultimo neuroticismo (citado en Sánchez y Ledesma, 2007, pág. 11). La organización de los cinco rasgos no concluye que las diferencias de personalidad puedan reducirse a ella; más bien esas dimensiones simbolizan la personalidad en el nivel más amplio de su conceptualización, y cada dimensión

resume una gran cantidad de características distintas, más específicas, de la personalidad; es de la mano de Robert McCrae y Paul Costa (1990) que el modelo se unifica bajo un paradigma conocido como los “Cinco Grandes Factores de la Personalidad” (citado en Sánchez y Ledesma, 2007, pág.9). En sus trabajos originales McCrae y Costa (1990) evaluaron la personalidad con cuestionarios contruidos por frases, partiendo del cuestionario de los dieciséis factores de personalidad, (citado en Sánchez y Ledesma, 2007, pág.11). Costa y McCrae postularon una versión, que soporta la existencia real, biológica, de los rasgos de personalidad, donde la herencia genética tiene una influencia importante. Costa y otros (2000) sustentan que tanto el temperamento, como los rasgos de personalidad, se establecen en el interior y siguen patrones internos de desenvolvimiento; los cuales no dependen de influencias en el ambiente (citado en Sánchez y Ledesma, 2007, pág.11).

En la teoría de los cinco factores McCrae y Costa diferencian seis componentes que comprenden un una gran variedad de constructos propuestos por otros teóricos de la personalidad tales como: la biografía objetiva, tendencias básicas (los potenciales y las disposiciones innatas), adaptaciones características (incluyen lo adquirido), auto concepto, influencias externas, y procesos dinámicos. Esto refiere a que los rasgos de personalidad se entienden como propensiones básicas.

Liderazgo

Para iniciar es importante resaltar que antiguamente se consideraba al líder un emisario de los dioses quienes presidían sus conductas de mentor.; un semidiós revelador de verdades y quien transmitía las mismas a sus seguidores (Rada, 2002, pág.63). Cabe decir, que son muchos los autores que han tratado de definir el liderazgo, aun así, Burns (1978) indica acerca del liderazgo

que: “este concepto es uno de más observados y menos entendidos” (citado en Covas, 2014, pág. 5).

Por otra parte, Silíceo, Caseras y González (1999) afirman que el líder es quien construye la cultura organizacional, compuesta por un grupo de creencias, valores, tradiciones, hábitos, normas, actitudes y conductas que dan significado a una organización, para que alcance sus metas sociales y económicas (citado en Covas, 2014, pág. 5). De esta forma, se comprende que el principal e interesado en que la organización cumpla sus fines, debe ser el líder. Siguiendo lo anterior, Rada (2002) sostiene que el líder debe caracterizarse por desear complacer aquellas necesidades de su grupo, en un ambiente de solidez y propensión a la unión.

French y Bell (1996) exponen:

El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en éste los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas. (citado en Gómez-Rada, 2002, pág. 64)

Así mismo Fiedler (1961) considera que el liderazgo es un suceso subjetivo que distribuye el poder de un grupo. Esa distribución se efectúa a través de una serie de contactos entre los miembros del grupo y el líder, en el que este último debe contar con la particularidad primordial de complacer las necesidades de su grupo, la unión y la seguridad (citado en Radas, 2002, pág. 64).

Desde otro punto de vista, Daft hace referencia al liderazgo como un concepto activo, que se desarrolla en cuanto se incluyen otros componentes en su descripción, sin interesar que componentes se incluyan será posible resaltar siempre la forma de influir que existe entre el líder y su grupo al incorporarlos en los procedimientos, por medio de los cuales se aspira alcanzar las metas que comparten (Daft, 2006 citado en Barahona, Cabrera y Torres, 2011). Rada (2002) sostiene que el concepto de liderazgo es una cualidad, en la cual se destaca el poder de convencimiento con otros, con el fin de que estos quieran alcanzar con fogosidad las metas y objetivos planteados. Asimismo, es el medio por el cual se consigue unir a un grupo y motivarlo hacia el alcance de los objetivos.

Por otra parte, también podemos entender el liderazgo como *“una capacidad innata en algunos casos y aprendida en otros. No se refiere a una personalidad única ni a una actividad independiente. No sucede en el vacío, sino en un marco de relaciones entre personas, dentro de una estructura social y en una situación concreta”* (Castillo, 2012, p.13).

De acuerdo a las definiciones abordadas anteriormente se deduce que él o la líder es quien motiva y ejerce influencia sobre el grupo y que esa influencia es lo que se entiende como liderazgo, teniendo como objeto final el alcanzar unas metas que en la mayoría de los casos son definidas; además el líder debe promover la unión del grupo, y que los integrantes se encuentren mínimamente satisfechos. Por otra parte, cuando se habla del líder dentro de una organización, se refiere a quien influye en la generación de la cultura organizacional, pues es la persona que señala los valores, normas y metas de la institución. Las definiciones de líder y liderazgo son algo controversiales, siendo el liderazgo un concepto activo, que puede tener una descripción diversificada según los componentes que se incorporan, pero que tendrá como principio fundamental una influencia y propósito de alcanzar unas metas como colectividad o grupo.

4.2.2. Estilos de liderazgo

Bass (1990) postula que los estilos de liderazgo hacen referencia a las maneras de como los líderes establecen su comportamiento participativo y recíproco para efectuar sus funciones (citado en Cuadrado, 2001, p.134). Siguiendo esta concepción, Cuadrado (2001), indica que el estilo de liderazgo se refiere a las formas de organizar la conducta del liderazgo; sin embargo, se debe distinguir entre conducta de liderazgo con estilo de liderazgo, ya que, la primera es más precisa y propia que el estilo.

A mediados de los años 60, Blake y Mouton basados en el liderazgo dirigido a la tarea (preocupación por la adquisición de los objetivos) y orientado a las relaciones (preocupación por las personas) diferencian cinco estilos, en relación al grado en el que el líder puntúe alto o bajo. Estos estilos fueron, liderazgo de tarea (alto objetivos- bajo personas), liderazgo club de campo (bajo objetivos- alto personas), liderazgo empobrecido (bajo objetivos- bajo personas), liderazgo de punto medio (ajuste objetivos y personas), liderazgo de equipo (alto objetivos- alto personas). Blake y Mouton defienden que este último es el más efectivo o productivo. (Cuadrado, 2001, pág.134).

Reddin a mediados de los años 70's añadió a esta clasificación, la eficacia, teniendo como resultado la instauración de 8 modelos de estilos, en correlación de si el líder puntuaba bajo o alto en orientación a la tarea, orientación a las relaciones y eficacia. Algunos de los estilos que clasifica el autor son : el de desarrollo, que tiene características de tener muy buenas relaciones, puntuar bajo en las tareas y puntuar alto en eficacia; el desertor quien puntúa bajo en las relaciones, tareas y eficacia; el autócrata que no tiene muy buenas relaciones ni eficacia , pero puntúa alto en las tareas; el misionero que se caracteriza por tener buenas relaciones, pero

puntuar bajo en las tareas y la eficacia; el comprometido que puntúa alto tanto en las relaciones como en la tarea, y puntúa bajo en eficacia: por último, el de ejecución que puntúa alto en las tres dimensiones (Cuadrado,2001).

Por otra parte, Tannenbaum y Schmidt (1958) establecieron modelos de estilos directivos, que fluctúan entre líder autocrático- democrático: quien hace comunicación de las decisiones, el líder que establece las decisiones y las hace aceptar, el líder que antes de tomar una decisión realiza consultas con su grupo, el líder que toma las decisiones de forma compartida y el líder que le encarga a otro el tomar las decisiones (citado en Cuadrado, 2001, pág.35).

Barahona, Cabrera y Torres (2011) indican que, a partir de 1940, autores como Lewin, Lippit y White (1939) y sus colaboradores en las investigaciones sobre los procesos intergrupales, identificaron los estilos de liderazgo autoritario, democrático y laissez-faire. Así, Peris (1998), afirma que el estudio realizado por Lewin, Lippit y White sería el pionero de próximas investigaciones sobre estilos de liderazgo (citado en Covas, 2014, pág.10).

Castaño (2013 pág. 32-34) describe estos estilos de liderazgo de la siguiente forma:

	Decisión	Futuro	Participación en la ejecución	Intervención	Valoración
Democrático	Liderazgo sustentado en la identificación con el grupo y la destreza; las decisiones se discuten con el grupo.	De las discusiones salen las posibles perspectivas hacia el futuro, si hay duda el líder plantea otras alternativas y	Sus acciones son como parte del grupo.	Libertad para elegir tareas, y colaboradores de la misma.	Objetividad para hacer reconocimientos o criticar.

		ayuda a que haya claridad.			
Laissez-faire	Liderazgo limitado. Libertad para la toma de decisiones, el líder interviene poco.	Futuro incierto.	Líder trabaja como uno más.	No interviene por iniciativa propia.	No requiere evaluar, pues lo que se da es el transcurso normal de las cosas.
Autoritario	Líder toma las decisiones y el grupo las lleva a cabo	Solo el líder toma las decisiones de seguir adelante y nunca es concreto lo que se realizara en el futuro.	Por lo general, no participa en el trabajo inmediato.	Por lo general decide que tareas se llevaran a cabo y quienes las realizaran	Suele hacer muchas críticas y reconocimientos, pero más de modo personal a veces con actitudes injustas.

Competencias

Por lo general, encontramos que cuando se habla del concepto de competencias se menciona al psicólogo estadounidense de la Universidad de Harvard, David McClelland quien en una de sus investigaciones encuentra que para predecir con una mayor eficacia el rendimiento, se debía estudiar a las personas desde su trabajo, haciendo un contraste entre quienes son particularmente exitosos y los que son promedio (citado en Escobar, 2005). De acuerdo a esto McClelland, señala que las competencias están ligadas para evaluar el desempeño exitoso en el trabajo, y no evalúa factores que describen generalmente las características de una persona, con la posibilidad de que se encuentren asociadas a la productividad en el trabajo (citado en Escobar, 2005).

Desde lo constitutivo del concepto de competencia, Martha Alles señala que las competencias son características de la personalidad, producto de comportamientos que guían a las personas

hacia un desempeño eficiente en el trabajo (Alles, 2006). La visión que típicamente se le atribuye al término de competencias por algunos teóricos, tienen relaciones conceptuales similares frente a: repertorio de comportamientos, desempeño ejemplar en un cargo, dominio en conocimientos específicos, disposición de la persona para solucionar una determinada situación problemática.

Los directivos de las organizaciones, por su cumulo de experiencia, cercanía o conocimiento de su lugar de trabajo, son quienes representan mejor este formato de competencias y se generan cambios en las estructuras al interior de las mismas. Levy Leboyer (1997) señala que las competencias son comportamientos que se observan en el trabajo, y no todo personal tiene la facultad de desarrollarlas igualitariamente, que permita alcanzar el logro de una persona en su función (citado en Alles, 1997). No obstante, Martha Alles hace una clasificación de las competencias en función de la estrategia de cada organización como: competencias cardinales o transversales y competencias específicas; las primeras son aquellas que pueden adquirir los miembros del lugar de trabajo. Las competencias transversales se seguirán desarrollando en el ejercicio profesional e igualmente son representadas en determinadas situaciones como: adaptación al cambio, resolución de problemas, comunicación y relaciones efectivas, entre otras (Alles, 2000). Las competencias específicas hacen referencia a personas que tienen la esencia de la capacidad ejecutiva y de liderazgo, y presentan un corte vertical y un corte horizontal; es decir, jefes, directivos, directores, etc (Alles, 2000), entre las cuales se mencionan la comunicación, la delegación, y el trabajo en equipo, entre otras.

El término de competencias suele ser uno de los temas más importantes y de objeto para las organizaciones; ya que el desarrollo de los trabajadores, contribuye al manejo de saberes que le hacen capaz de actuar con eficacia en situaciones contingentes y problemáticas de la organización. Esta nueva realidad también ha modificado las exigencias entre las organizaciones

y sus empleados. En este sentido, Fernández y Rainey (1996) dice que las empresas requieren directivos capaces de ordenar la conducta de un grupo altamente capacitado, cuyo propósito es desarrollar al máximo el sentido competitivo de sus trabajadores (citado en Pereda, López, & González, 2014).

Habilidades

El término de habilidad según Maximova en (1962) refiere que es un sistema de acciones ejecutadas de forma eficaz, práctica y de hábitos poseídos por una persona, subordinado a un objetivo (citado en Ortiz, 2016). En otras palabras, es la capacidad adquirida por el aprendizaje, capaz de desarrollar tareas, que se ostenta con gracia y destreza.

No obstante, las habilidades facilitan la apertura en las personas en asuntos como la confianza, se amplían los límites y desarrolla el potencial enfocado al ámbito organizacional. Es importante hacer hincapié en el cuestionamiento del rol directivo en el desarrollo de las habilidades a nivel profesional, ya que debe aprender a conocerse, descubrir y potenciar las habilidades propias y las que con la práctica puede mejorar. Al respecto, Cetina Ortega y Aguilar propone que no es suficiente contar con las habilidades requeridas de los directivos en un trabajo, por el contrario, es necesario tener presente la percepción de los trabajadores para que no haya una impresión errónea del rol de autoridad superior (Cetina, Ortega, Aguilar, 2010). Whetten y Cameron en el (2005) igualmente resaltan que las habilidades directivas dentro del comportamiento organizacional son fundamentales en los directivos para tener un buen desempeño (Cetina, Ortega, Aguilar, 2010). En referencia a ello, Goyal en el (2013) señala que las habilidades personales desarrolladas pueden alcanzar jerárquicamente un mayor desempeño en el núcleo organizacional, ya que de cierta manera las habilidades interpersonales toman peso para lograr un potencial eficaz en un trabajo (citado en Pereda, López, & González, 2014).

Finalmente, se considera que las habilidades residen en detectar las capacidades y los recursos, para adecuar la manera de actuar con cada grupo y sus miembros.

4.3. Marco ético legal

El presente trabajo de investigación se reglamenta bajo el ejercicio de la profesión de Psicología, que dicta la ley 06 de septiembre 1090 de 2006 en el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones; el cual permite guiar y proceder de manera responsable con la población objeto de análisis e igualmente responder por resultados confiables y éticos. En este sentido, se presentan aspectos legales fundamentados en los principios de beneficencia, no-maleficencia y otras leyes que tiene relación con la presente investigación, y el cual se rigen por la siguiente normativa: La ley número 1090 de 2006, título II en su artículo 2° de los principios generales, denominado Responsabilidad, se acepta las consecuencias de los actos y solamente la información obtenida será utilizada para fines netamente académicos, como la presentación del trabajo de grado. En otro apartado, se considera el Bienestar del usuario, es fundamental para que la población objeto de análisis, reciba la información completa sobre el propósito de la investigación y la influencia de su participación en ella; e igualmente la Evaluación de técnicas, como factor fundamental en el cual no habrá afectaciones físicas, mentales, emocionales o de otra naturaleza , ya que no requiere de esfuerzos profundos para responder y se mantendrán seguro los resultados de las pruebas siguiendo los parámetros establecidos. Claramente la población objeto de análisis está enmarcada en el presente estudio por la investigación con participantes humanos, respetando la dignidad y el bienestar, reconociendo la existencia de normas legales y los estándares que regulan este tipo de investigación (Ley N° 1090, 2006). En esta misma ley, el capítulo VII “de la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones”, en el artículo 49; señala la responsabilidad que tienen los profesionales de

psicología cuando se inicia la investigación científica; incluyendo la metodología, los recursos, el análisis de las conclusiones y resultados que fueron empleados en la investigación, así como de su publicación, uso y lineamientos que la componen, con el fin de ser utilizada adecuadamente (Ley 1090, 2006, art. 49); también se debe tener en cuenta el artículo 56 que menciona “el profesional de psicología está en su derecho de respaldar la propiedad intelectual de sus investigaciones o trabajos académicos, que se realizaron de forma individual o colectiva. Asimismo, podrán ser publicados siempre y cuando exista la autorización previa por parte de los autores (Ley N° 1090, 2006, art.56).

Por otra parte, la Ley 581 de 2000 en el país colombiano, mediante la presidencia de Andrés Pastrana Arango, se estableció como ley estatutaria reglamentada por mandatos constitucionales y compromisos con demás órganos internacionales, en el cual se supervisa la participación de la mujer en los niveles decisorios de los sectores o cargos que se desempeñen en el poder público, conforme a los artículos 13,40 y 43 de la constitución política de Colombia (Ley N° 581,2000), haciendo cumplir a las entidades el derecho de participación con mujeres en cargos directivos en la función pública. En mención a lo anterior, la participación efectiva de la mujer, la población mínima que deberá ocupar puestos de las diferentes ramas y órganos del poder público:

a). “Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres; b). Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3., serán desempeñados por mujeres” (Ley N° 581, 2000, art.4).

En esta línea, Paula Franco (2016) argumenta que “máximo nivel decisorio” corresponde a:

“... quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal” (p.07).

La presente ley especifica que el hacer caso omiso a la normatividad establecida, traerá como consecuencia la suspensión hasta de (30) días para ejercer el puesto, y la destitución en caso de continuar desempeñando la misma conducta (Ley N° 581, 2000). En lo concerniente al artículo 14. Igualdad de remuneración, los diferentes órganos del Gobierno se encargarán de vigilar el cumplimiento sobre esta condición laboral, que busca la igualdad en el pago de sus servicios (Ley N° 581, 2000). Sin embargo, la ley no sólo debe cumplirse en el sector público, sino también en el sector privado. Aunque para el sector privado las cuotas de género aún no son una preocupación, hay normativas que tienen correlación directa con la presente ley, y obligan al cumplimiento de la misma.

En resumen conforme a lo dispuesto por la ley 823 de 2003; en sus criterios, resalta el reconocimiento institucional de género en la igualdad de condiciones para las mujeres, en el ejercicio pleno de sus funciones y guiadas hacia una promoción equitativa e igualitaria, en los diferentes ámbitos laborales. En su capítulo II, el artículo 8, expone la incorporación de género en las diferentes ramas y órganos tanto del sector público como privado (Ley N° 823, 2003, art. 8).

5. Metodología

5.1. Tipo de estudio

Esta investigación se desarrolla mediante un enfoque cuantitativo, teniendo un diseño descriptivo y comparativo.

- Enfoque: cuantitativo, se caracteriza por poseer un marco general deductivo, positivista y empirista, donde se plantea un problema de investigación específico sobre una situación particular, en el cual se guía bajo una serie de patrones predecibles que describen, explican, y comprueban la realidad objetiva; utilizando la recolección de datos, ya que se encarga de aportar evidencias de forma confiablemente, en base a medición numérica, se confronta los resultados obtenidos (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).
- Tipo de investigación: no experimental, el enfoque cuantitativo se clasifica en 2 tipos de diseño: diseño experimental y diseño no experimental. En nuestra investigación el tipo apropiado es no experimental, ya que se centra en observar los fenómenos desde un entorno natural. Este tipo de investigación es apropiado para variables que no pueden en ninguna instancia ser manipuladas deliberadamente o que presentan dificultades para hacerlo (Mertens, 2005, citado en Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).
- Diseño: Transversal, el tipo de investigación no experimental supone una clasificación en la investigación tales como: diseños transaccionales y diseños longitudinales. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por tanto, se elige el diseño transaccional o transversal, porque permite describir las variables y facilitar la

recolección de información a partir de los grupos que fueron escogidos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

- Nivel: descriptivo comparativo, permite medir o profundizar las semejanzas o diferencias entre dos o más variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

5.2. Población

La población global serán las mujeres que trabajan en el sector público y privado del Valle de Aburra.

5.3. Muestra

Muestra no probabilística, la población se seleccionará a conveniencia según disponibilidad de los sujetos, con una meta de 40 mujeres que trabajan en estos sectores, para conformar cuatro grupos.

5.3.1. Criterios de inclusión

- Mujeres que trabajan en el sector público y privado.
- Mujeres directivas y mujeres no directivas.
- Tener un rango de edad entre 26-50 años.
- Tener algún pregrado.

5.3.2. Criterios de exclusión

- No presentar diagnóstico psiquiátrico ni neurológico.

5.4. Instrumento / técnicas de recolección

El instrumento a utilizar será el inventario de personalidad NEO-PI-R (Costa & McCrae, 1992, en Sanz y García, 2009); El cual está compuesto por doscientas cuarenta preguntas con respuestas de tipo Likert de cinco alternativas, este fue diseñado para evaluar la personalidad según el modelo de los Cinco Grandes (Sanz y García, 2009). El NEO PI-R contiene cinco

decatipos (Neuroticismo, Extraversión, Amabilidad, Apertura y Responsabilidad), cada uno tiene 48 ítems y seis escalas que lo componen, teniendo cada una de estos 8 ítems que procuran medir las facetas de personalidad, que según Costa y McCrae (1992) constituyen los cinco grandes (citado en Sanz y García, 2009).

Interpretación del NEO PI-R

Costa y MacCrae (2008 pág.30) postulan las puntuaciones del NEO PI-R de la siguiente forma:

Categoría	Puntuación
Muy bajo	<36
Bajo	36 – 45
Medio	46- 55
Alto	56-65
Muy alto	> 65

Los informes del NEOPI-R, se pueden generar por medio de programas o sistemas de corrección mecánicos utilizados para mostrar la interpretación de los perfiles. Esta interpretación solo hace referencia a los datos revelados por el instrumento. El profesional tiene la responsabilidad de hacer integración de los datos con otra información relevante que tenga del sujeto (Costa y MacCrae 2008). En el inicio del informe se resumen los datos personales del sujeto, se presenta una lista que contiene las PD, PT y los rangos de las puntuaciones de los decatipos y sus facetas. El resultado de las puntuaciones tiene presente el sexo de los sujetos. Se tiene en cuenta las omisiones dadas en el test para valorar la autenticidad, si se han omitido demasiadas respuestas no se genera el informe, aunque se podría realizar el informe, sin embargo, se presentarían alertas de advertencia en referencia a la validez que podría tener. Es responsabilidad del profesional decidir si es pertinente o no especificar información adicional del

sujeto, abandonar el test o aceptar, con las adecuadas cautelas la interpretación (Costa y MacCrae 2008).

5.5. Procedimiento

1. Contacto con la población
2. Firma de consentimiento informado.
3. Aplicación de instrumento.
4. Calificación de instrumento.
5. Análisis estadístico.
6. Elaboración de informe final

5.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Tipo de naturaleza	Categoría o valor
Edad	Tiempo transcurrido en años desde el nacimiento del individuo.	Cuantitativo	1. Joven 2. Adulto
Sexo	Características físicas que determinan la condición de masculino o femenino.	Cualitativo	1. Femenino

Estrato socioeconómico	Clasificación del poder adquisitivo y nivel social.	Cuantitativo	1.1 2. 2 3. 3 4. 4 5. 5 6. 6 7. Otro
Estado civil	Situación personal en que se encuentra o no una persona en relación a otra, con quién se crean lazos jurídicamente reconocidos.	Cualitativo	1. Soltera 2. Casada 3. Unión libre 4. Viudo(a) 5. Otro
Nivel de escolaridad	Conjunto de estudios realizados en determinado tiempo en un centro de enseñanza.	Cualitativo	1. Profesional 2. Posgrado
Sector laboral	Conjunto de actividades empresariales pertenecientes a sectores de la economía pública o privada.	Cualitativo	1.Público 2.Privado

Cargo	Función, oficio o actividad que desempeña la persona dentro de un determinado contexto.	Cualitativo	
Experiencia	Presencia de conocimientos o habilidades derivadas en cualquier ámbito de la persona.	Cuantitativo	1. 0-5 años 2. 6-10 años 3. 11-15 años 4. 16 o mas
Neuroticismo vs. Estabilidad emocional	Hace alusión a la inestabilidad y manifestación de emociones negativas. Se caracteriza por la continua preocupación por las cosas que le pueden salir mal. Por otra parte, el individuo estable puede presentar estados anímicos débiles, pero vuelve ligeramente a su base emocional después de cada reacción.	Cuantitativo	1. >65- Muy alto 2. 56-65 -Alto 3. 46-55- Medio 4. 36-45 -Bajo 5. <36 - Muy bajo
Extraversión vs Introversión	Hace referencia a personas propensas a desarrollar habilidades sociales, tienen numerosas amistades, además se distinguen por poseer un	Cuantitativo	1. >65- Muy alto 2. 56-65 -Alto 3. 46-55- Medio 4. 36-45 -Bajo

	<p>carácter impulsivo. Igualmente sienten gusto por experimentar sucesos que aumenten la adrenalina. Por el contrario, los introvertidos, son retraídos, tienen pocas amistades y sienten un gusto por hacer planificaciones a largo plazo, entre otras cosas.</p>		5. <36 - Muy bajo
<p>Apertura a la Experiencia</p>	<p>Refleja el sostenimiento de ideas y valores no convencionales, y la variedad de intereses; característico de personas abiertas, interesadas tanto en lo interior como el exterior, cuyas vidas están enriquecidas por la experiencia. La apertura está relacionada con factores intelectuales, aunque no es equivalente a inteligencia.</p>	Cuantitativo	<p>1. >65- Muy alto</p> <p>2. 56-65 -Alto</p> <p>3. 46-55- Medio</p> <p>4. 36-45 -Bajo</p> <p>5. <36 - Muy bajo</p>
<p>Afabilidad o Amabilidad</p>	<p>Personas que procuran de forma desinteresada que los demás estén bien, también son</p>	Cuantitativo	<p>1. >65- Muy alto</p> <p>2. 56-65 -Alto</p>

	confiados, compasivos, francos y sensibles.		3. 46-55- Medio 4. 36-45 -Bajo 5. <36 - Muy bajo
Tesón o Responsabilidad	Se da una tendencia por el deber, la disciplina, la búsqueda de metas, y la eficiencia.	Cuantitativo	1. >65- Muy alto 2. 56-65 -Alto 3. 46-55- Medio 4. 36-45 -Bajo 5. <36 - Muy bajo

5.7. Análisis de datos

- Para las variables cualitativas se sacaron medidas de tendencia central tales como frecuencias y porcentajes.
- Para las variables de tipo cuantitativo se sacarán medidas de tendencia central se sacarán la media la moda la mediana y las desviaciones.
- Para analizar el comportamiento de las variables independientes en las variables criterio o variables sociodemográficas se examinarán a partir de tablas de contingencia.
- Para analizar las diferencias en los diversos rasgos de personalidad en los 4 grupos se realizará una ANOVA, lo cual permitirá descubrir los rasgos propios de las mujeres líderes.

6. Resultados

Los datos sociodemográficos más relevantes de la población estudiada encuentran que la mayoría de mujeres son adultas, sin pareja y sin hijos, de un estrato socioeconómico medio, con una formación profesional de posgrado. Finalmente, se encuentra que la experiencia en cargo que más prevalece es de 0 a 5 años como de 6 a 10 años (ver tabla 1).

Tabla 1

Resultados sociodemográficos de cuarenta mujeres que laboran en el sector público y privado

Variables sociodemográficos	Valido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Edad	Joven	9	22,5	22,5	22,5
	Adulto	31	77,5	77,5	100,0
Estado civil	Sin pareja/ sin hijos	14	35,0	35,0	35,0
	Con pareja/ sin hijos	11	27,5	27,5	62,5
	Sin pareja/ con hijos	4	10,0	10,0	72,5
	Con pareja/ con hijos	11	27,5	27,5	100,0
Estrato socioeconómico	Bajo	3	7,5	7,5	7,5
	Medio	31	77,5	77,5	85,0
	Alto	6	15,0	15,0	100,0
Formación profesional	Pregrado	19	47,5	47,5	47,5
	Posgrado	21	52,5	52,5	100,0
Experiencia en cargo	0 a 5 años	14	35,0	35,0	35,0
	6 a 10 años	14	35,0	35,0	70,0
	11 a 15 años	6	15,0	15,0	85,0
	16 o mas años	6	15,0	15,0	100,0

En cuanto a los rasgos de personalidad evaluados en los decatipos del NEOPIR Los resultados generales están conforme a la media de la población de referencia donde la media es 50 y desviación típica de 10 (Ver tabla 2).

Tabla 2

Resultados estadísticos generales

Decatipos NEOPI-R	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Neuroticismo	52,75	9,058	34	73
Extraversión	47,45	8,159	31	63
Apertura	50,15	10,232	31	71
Amabilidad	46,15	9,911	29	71
Responsabilidad	45,05	9,115	27	63

En general no se encontraron diferencias significativas entre los rasgos de personalidad del NEOPI R entre las mujeres que ocupan cargos directivos tanto en el sector público como en el sector privado, pero si se puede ver una tendencia que en el atributo que refiere a responsabilidad está más presente en las líderes del sector público (ver tabla 3).

Tabla 3

Diferencia entre los decatipos de personalidad del NEOPI entre mujeres directivas del sector público y privado

Decatipos NEOPI-R	Directivas publico Me (Ds)	Directiva privado Me (Ds)	L.I pub	L.S pub	L.I priv	L.S priv	Valo r t	Valo r P
Neuroticismo	47,0 (6,63)	52,6(10,06)	42,25	51,75	45,40	59,80	-5,60	0,15

Extraversión	48,0 (9,09)	46,3 (9,58)	41,50	54,50	39,45	53,15	1,70	0,68
Apertura	48,0 (9,21)	51,0 (9,94)	41,41	54,59	43,89	58,11	-3,00	0,49
Responsabilidad	50,3 (8,53)	43,9 (7,29)	44,19	56,41	38,68	49,12	6,40	0,08
Amabilidad	52,0 (15)*	42,0 (9)*	41,40	57,40	37,42	50,78	32,0+	0,17

$P < 0,05$ Nota. Mediana (RI)* Prueba $\mu +$

Analizando los rasgos de personalidad entre las mujeres no directivas del sector público y el sector privado no hay diferencias significativas en neuroticismo, extraversión, apertura y amabilidad, solo se encontraron diferencias significativas en el decatipo de responsabilidad encontrándose que las mujeres del sector publico tienen una mayor puntuación en responsabilidad que las mujeres del sector privado (ver tabla 4).

Tabla 4

Diferencia entre los decatipos de personalidad del NEOPI R entre mujeres no directivas del sector público y privado

Decatipos NEOPI-R	No directiva sector publico Me (Ds)	No directiva sector privado Me (Ds)	L.I pub	L.S pub	L.I priv	L.S priv	Valor t	Valor P
Neuroticismo	54,1 (7,38)	57,3 (9,68)	48,82	59,80	50,37	64,23	-3,20	0,41
Extraversión	45,0 (8,85)	50,5 (4,08)	38,66	51,34	47,57	53,43	-5,50	0,91
Apertura	47,1 (9,17)	54,5 (12,1)	40,54	53,66	45,78	63,22	-7,40	0,14
Responsabilidad	48,1 (8,55)	37,9 (7,83)	41,98	54,22	32,29	43,51	10,20	0,01

Amabilidad 44,5 (14)* 43,5 (9)* 38,71 54,89 38,54 50,06 42,50+ 0,56

P=<0,05 Nota. Mediana (Rl)* Prueba μ +

Comparando los cuatro grupos mediante una Prueba de ANOVA (F), en la mayoría de los decatipos no se encontraron diferencias significativas relevantes, excepto en el decatipo de responsabilidad, se observa una diferencia destacable donde las mujeres que no ejercen cargos directivos del sector privado puntuaron más bajo que los demás (ver tabla 5).

Tabla 5

Diferencias en los rasgos de personalidad expresados en los decatipos del NEOPI R entre los cuatro grupos

Decatipos NEOPI-R	Cargo	Media	Desviación estándar	Prueba F	Valor P
Neuroticismo	Directiva sector público	47,00	6,633	2,52	0,073
	Directiva sector privado	52,60	10,069		
	No directiva público	54,10	7,385		
	No directiva privado	57,30	9,684		
Extraversión	Directiva sector público	48,00	9,092	0,83	0,48
	Directiva sector privado	46,30	9,581		
	No directiva público	45,00	8,857		
	No directiva privado	50,50	4,089		
	Total	47,45	8,159		
Apertura	Directiva sector público	48,00	9,214	1,07	0,37
	Directiva sector privado	51,00	9,944		
	No directiva público	47,10	9,171		
	No directiva privado	54,50	12,186		

	Total	50,15	10,232		
Responsabilidad	Directiva sector público	50,30	8,538	4,56	0,008
	Directiva sector privado	43,90	7,295		
	No directiva publico	48,10	8,556		
	No directiva privado	37,90	7,838		
	Total	45,05	9,115		
Amabilidad	Directiva sector público	52,00*	15**	2,47+	0,47
	Directiva sector privado	42,00*	9**		
	No directiva publico	44,50*	14**		
	No directiva privado	43,50*	9**		
	Total				

P=<0,05 Nota. Mediana*; Rango intercuartil**, Prueba μ +

Finalmente, se evidencia diferencias estadísticas en el decatipo de neuroticismo entre las directivas y las que no lo son, presentándose mayor presencia de este indicador en las empleadas operativas y menos en las directivas, tanto en el ámbito público como privado (ver tabla 6).

Tabla 6

Diferencias en los rasgos de personalidad expresados en los decatipos del NEOPI R entre mujeres directivas y las que no ejercen este rol.

Decatipos NEOPI-R	Cargo	N	Media	Desviación estándar	Valor T	Valor P
Neuroticismo	Directivo	20	49,80	8,782	-5,90	0,038
	Operativo	20	55,70	8,542		
Extraversión	Directivo	20	47,15	9,132	-0,60	0,82
	Operativo	20	47,75	7,283		
Apertura	Directivo	20	49,50	9,456	-1,30	0,69

	Operativo	20	50,80	11,162		
Responsabilidad	Directivo	20	47,10	8,397	4,10	0,15
	Operativo	20	43,00	9,548		
Amabilidad	Directivo	20	43,00*	17**	μ 191,0+	0,80
	Operativo	20	43,50*	12**		

$P < 0,05$ Nota. Mediana * (RI) ** Prueba μ +

7. Discusión

El propósito de esta investigación consistió en analizar las diferencias de los rasgos de personalidad entre mujeres que ejercen cargos directivos y las que no ejercen este rol tanto en el sector público como en el sector privado.

Principalmente los resultados permitieron destacar que la mayoría de la población estudiada son mujeres adultas, sin pareja y sin hijos que se encuentran en una edad adulta y tienen una formación profesional de posgrado, estos resultados son acordes con lo encontrado en el estudio realizado por Hernández, García, Navarrete y García (2016), el cual se tituló “El liderazgo femenino en directivos de empresas hidalguenses: un análisis sobre sus prácticas y circunstancias asociadas al puesto” quienes encontraron dentro de la población estudiada que la mayoría de mujeres que trabajan no tienen hijos, así como que no aparece ninguna directiva con más de 65 años y son pocas las que pertenecen al rango de edad anterior (de 56 a 65 años). También podemos contrastar los resultados con lo encontrado por Santamaría y Ángel (2009) en su investigación nombrada “la particularidad de la ejecutiva colombiana”, en la cual resaltaron dentro de las características de personalidad de las mujeres que conformaron su población, la postergación del matrimonio a diferencia de otros países. Asimismo, podemos tomar como referente la investigación realizada por Sánchez, Vargas y Giraldo (2017) titulada “la

caracterización del rol actual de la mujer en la gerencia de proyectos en Colombia, en la cual encontraron que las gerentes de proyectos son mujeres principalmente entre los 25 y los 40 años de edad. En relación a la formación profesional los resultados también son concordantes con lo encontrado por Sánchez, Vargas y Giraldo los (2017) quienes dentro de su investigación hallaron que el perfil general de las mujeres, son de profesionales con posgrado.

Por otra parte, los resultados permitieron ilustrar que entre los cuatro grupos que conformaron la población no se encuentran diferencias significativas en los decatipos de personalidad del NEOPI-R neuroticismo, apertura, extraversión y amabilidad, sin embargo se presenta una diferencia significativa en el decatipo de responsabilidad, teniendo las mujeres que no ejercen cargos directivos del sector privado la puntuación más baja. Por otra parte, es considerable destacar que la media de neuroticismo fue la más alta, seguido por apertura y extraversión respectivamente, mientras que responsabilidad y amabilidad tuvieron la puntuación más baja, estos resultados no concuerdan con los hallazgos de Sanz y Paz (2009) quienes en su estudio “nuevos Baremos para la Adaptación Española del Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R): Fiabilidad y Datos Normativos en Voluntarios de la Población General” encontraron con respecto a los rasgos de personalidad en mujeres una implicación de niveles más elevados de extraversión, apertura, amabilidad, así como niveles más bajos de neuroticismo y niveles más elevados de responsabilidad.

Asimismo, se logró distinguir que las mujeres no directivas del sector privado tienen una tendencia de puntuaciones más bajas en responsabilidad en comparación a las demás mujeres que conformaron la población, por otra parte, las colaboradoras no directivas tanto del sector público como privado tienen una puntuación más alta de neuroticismo. Este postulado se puede contrastar con el estudio realizado de Kornør & Nordvik (2004), quienes dentro de su

investigación, “*Personality traits in leadership behavior*” encontraron que las líderes son las que presentan más alto el rasgo de personalidad responsabilidad y más bajo el neuroticismo (citado en Zambrano, 2011 pág. 190).

En consecuencia a lo anterior, es importante destacar que aunque no se encuentran diferencias significativas entre las directivas, se observa que las mujeres directivas del sector privado tienen una tendencia a puntuar más alto en neuroticismo y más bajo en responsabilidad, resultados que no guardan correspondencia con lo planteado por Kornør & Nordvik (2004), dentro de su investigación, “*Personality traits in leadership behavior*”, en donde postulan que las líderes presentan más alto el rasgo de personalidad responsabilidad y más bajo el neuroticismo (citado en Zambrano, 2011, pág. 190), no obstante estos resultados concuerdan con la muestra presentada en las mujeres directivas del sector público.

Con respecto a lo mencionado anteriormente Aponte y Millán (2013) relacionan la adicción al trabajo con el factor neuroticismo ya que, este se caracteriza, siguiendo a Echeburúa y Corral (2009), por buscar aliviar el malestar emocional, problemas de la cotidianidad y tolerancia por medio de la dependencia al trabajo, características ligadas a sentimientos negativos, ansiedad y a la vulnerabilidad, las cuales están agrupadas en este factor (citado en Aponte y Millán, 2013 pág. 205).

8. Conclusiones

A partir del análisis de datos de la población objetivo, se pudo identificar que:

- En general las mujeres directivas y las que no ejercen este rol no muestran diferencias entre sí en los decatipos de rasgos de personalidad descritos en el NEOPI-R , excepto en los decatipos de personalidad de neuroticismo y responsabilidad, se evidencia que en las empleadas que no ejercen cargos directivos tanto en el ámbito público como privado hay una mayor presencia de neuroticismo, esto se refiere, según la explicación teórica del test NEOPI-R ,a una tendencia en mantener sentimientos negativos como podrían ser , melancolía, vergüenza, ira, miedo, culpabilidad, entre otros, y una inclinación a experimentar distorsiones cognitivas, tener bajo control en la conducta y enfrentar el estrés de manera inadecuada, mientras que las directivas presentan una puntuación media en neuroticismo, este rasgo de personalidad demuestra según la interpretación del NEOPI-R una propensión a poseer una estabilidad emocional. Por otra parte en el rasgo de personalidad de responsabilidad, identifica que las mujeres que no ejercen cargos directivos del sector privado tienen una menor presencia de este indicador, mientras que las directivas del sector público y privado como las que no ejercen este rol del sector público presentan una mayor tendencia de este decatipo, según lo explicado por el NEOPI-R se podría encontrar que las colaboradoras no directivas del sector privado presentan una predisposición a ser menos rígidas y con tendencia a descuidar la lucha por sus metas. Por otro lado, las directivas tanto del sector público como privado, así como las que no ejercen este rol del sector privado demuestran un nivel medio de disposición, voluntad e intención para realizar las tareas.

- Los rasgos de personalidad de las mujeres directivas del sector público, según lo encontrado hacen referencia a personas con un grado medio de extraversión, apertura a las experiencias, responsabilidad, amabilidad y neuroticismo. A partir de la explicación del test NEOPI-R, se refiere a que podrían ser personas que en algunos escenarios tienen preferencia por vincularse con los demás, mientras que en otras situaciones se pueden mostrar tímidas y lejanas. Asimismo, con disposición para realizar las tareas, además de ser autónomas, puntuales, e inspirar confianza y seguridad a los demás, aunque en algunas situaciones pueden ser menos rígidas y finalmente con una inclinación a ser estables emocionalmente en escenarios estresantes sin sobresaltarse ni desconcertarse.
- Las mujeres directivas del sector privado al igual que las mujeres directivas del sector público tienen un grado medio en los rasgos de personalidad identificados en el NEOPI-R, sin embargo se nota que aunque comparten los mismos rasgos de personalidad, en lo que respecta a extraversión, amabilidad y neuroticismo, estas mujeres tienen una tendencia de un grado más bajo de responsabilidad, lo cual indica según el NEOPI-R que algunas ocasiones sean menos rígidas, sin embargo en otras pocas situaciones se podría destacar una forma de actuar con más prisa y disposición para realizar tareas.
- Las mujeres que no ejercen rol de directiva tanto del sector público como privado tienen un grado medio en los rasgos de personalidad neuroticismo, extraversión, apertura y amabilidad, sin embargo, las empleadas del sector público presentan el rasgo de personalidad responsabilidad con un grado alto, mientras que las del sector privado muestran un grado bajo del mismo, en base al Test NEOPI-R sería posible una predisposición a ser menos rígidas y descuidar la lucha por sus objetivos; además de presentar una propensión de mostrar actitudes negativas frente a los demás.

9. Recomendaciones

- Es necesario promover investigaciones que aborden intereses profesionales, motivacionales, actitudinales y rasgos de personalidad en las mujeres que se han incorporado al mercado laboral. Igualmente, revisar la existencia influyente sobre la vinculación de los cargos jerárquicos, independientemente del contexto cultural, religioso y étnico en el que se desenvuelven. Teniendo en cuenta para un posible abordaje, el uso de variables individuales, organizacionales y contextuales, con el fin de obtener información más amplia frente a la comprensión o promoción de las mujeres en las últimas décadas.
- Es posible realizar estudios que abarquen la caracterización que tienen los rasgos de personalidad, asociados a los diversos tipos de liderazgo entre las mujeres directivas independientemente del sector en el que se desempeñen.
- Se propone generar investigaciones reflexivas en el marco académico de la Institución Universitaria de Envigado, en áreas del contexto organizacional, con el fin de aportar resultados prácticos y significativos en el contraste de temáticas y metodologías existentes frente el posicionamiento de las mujeres que han alcanzado la cúspide en el mundo laboral.
- Se sugiere realizar futuras investigaciones que tengan en cuenta las competencias o habilidades en conjunto con los rasgos de personalidad, para obtener un resultado más amplio acerca de lo influyente en el posicionamiento laboral de las mujeres.
- Por último, se recomienda, incluir una muestra representativa más amplia en comparación a la que se empleó en la presente investigación, ya que contribuye a

reducir un margen de error y favorecer la precisión obtenida en la generalización de los resultados.

10. Referencias

- Aponte, G., Millan, de L. (2013). Personalidad y disposición a fluir en el trabajo ¿un camino al bienestar psicológico a la adicción al trabajo? *Revista Dialnet*, 13(2), pp. 191-210. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4709935>
- Barahona, H., Cabrera, D. y Torres, U. (2011) Los líderes en el siglo XXI. *Revista Dialnet*, 7(2), pp. 86-97. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3942518>
- Berdugo, B., Gamez, J. (2015). Mujeres empresarias de Bogotá. *Revista cife 26*, 26(17), pp. 1-26
Recuperado de:
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/cife/article/view/3137/3118>
- Casquete de Prado, C. (2014). La personalidad como factor clave en la empleabilidad de los individuos. *Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas*, pp.1-47. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11531/266>
- Castillo, G. (2012). 14 líderes inesperados. Recuperado de:
https://books.google.com.co/books?id=SowkScGv7sAC&pg=PA13&lpg=PA13&dq=El+liderazgo+es+una+capacidad+innata+en+algunos+casos+y+aprendida+en+otros.+No+se+refiere+a+una+personalidad+%C3%BA+nica+ni+a+una+actividad+independiente.+No+sucede+en+el+vac%C3%ADo,+sino+en+un+marco+de+relaciones+entre+personas,+dentro+de+una+estructura+social+y+en+una+situaci%C3%B3n+concreta&source=bl&ots=bSpPuuyqNb&sig=QxpOdq6EI_FQITPz4UtWIF8DVWM&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjdk42FhpXdAhUFr1kKHV7QBzcQ6AEwAHoECAAAQAAQ
- Congreso de Colombia, (06 de septiembre de 2006). Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. (Ley 1090 de 2006). Recuperado de:
<http://www.sociedadescientificas.com/userfiles/file/LEYES/1090%2006.pdf>
- Congreso de Colombia. (Julio de 10 de 2003). Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. (Ley 823 de 2003). Recuperado de:
<https://iue.leyex.info/normativa/detalle/ley-823-de-2003-15769/txt>
- Consejo de Estado. (12 de febrero de 2014). Es obligación para la conformación de las ternas para proveer cargos públicos la inclusión de una mujer. (Ley 581 de 2000). Recuperado de: <https://iue.leyex.info/normativa/detalle/ley-581-de-2000-774/txt>
- Costa, P. & McCrae, R. (2008). Inventario de personalidad NEO Revisado (NEO PI-R). 3 ed. Madrid: TEA ediciones S.A
- Covas, J. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. *Departamento de Psicología Social*. Recuperado de:

- [http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama Covas Juana Maria.pdf?sequence1](http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence1)
- Cuadrado, I. (2001). Cuestiones teóricas y datos preliminares sobre tres estilos de liderazgo. *Revista de Psicología Social*. 16 (2), pp. 131-155. Recuperado de: http://files.isabelcuadradoal.webnode.es/200000017e6c43e7bd6/Estilos%20de%20liderazgo_01.p
- De la Fuente, A. y Volpin, G. (2015). Rasgos de personalidad en estudiantes ingresantes a la carrera de psicología. *Universidad Nacional de Mar del Plata*, pp. 1-56. Recuperado de: <http://rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/495/0200.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Departamento Administrativo de la Función Pública [DAFP]. (2017). Informe sobre la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios del Estado colombiano. Recuperado de: <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/Informe+sobre+la+participacion+de+la+mujer+en+los+cargos+de+los+niveles+decisorios+del+Estado+colombiano.pdf>
- Edith, B. (2013). Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación comunidad esperanza Cobán, Alta Verapaz. (Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Franco, P. (2016). ¿Dónde están las mujeres en las juntas directivas?. *Revista de Derecho Privado*, (55). <http://dx.doi.org/10.15425/redepriv.55.2016.05>
- Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C. y Silva, A. (2012). Participación de mujeres en cargos gerenciales: una investigación cualitativa de empresas financieras. (Tesis de pregrado, Universidad de Chile). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111789/Participaci%C3%B3n%20de%20Mujeres%20en%20Cargos%20Gerenciales.pdf?sequence=1>
- García, G. (2005). Estructura factorial del modelo de personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el modelo de cinco factores. *Avances en Medición*, 3, pp. 53-72. Recuperado de: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1413/8574/8847/Articulo_3_Catell_y_cinco_factores_53-72_2.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. 6ª ed. México D.F: McGraw-Hill.
- Prince, A. (2018). Estilos de liderazgo de la mujer en el sector empresarial de la ciudad de Ocaña, norte de Santander (Tesis de pregrado, Universidad francisco de paula Santander

- Ocaña). Recuperado de:
<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/2200/1/31842.pdf>
- Rada, C. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos hispanoamericanos de psicología*, 2(2), pp. 61-77. Recuperado de:
[http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
- Sánchez, F., Vargas, A., y Giraldo, G. (2017) Caracterización del rol actual de la mujer en la gerencia de proyectos en Colombia. *Revista Scielo*. (83) pp. 93-117 DOI:
<https://doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1823>
- Sánchez, R. y Ledesma, R. (2007) Los Cinco Grandes Factores: cómo entender la personalidad y cómo evaluarla. *Ediciones Universidad Atlántida Argentina*, pp. 131-160. Recuperado de: https://www.academia.edu/19306868/Cap_Los_Cinco_Grandes_Factores-comoente_1
- Sanz, J. y García, M. (2009). Nuevos Baremos para la Adaptación Española del Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R): Fiabilidad y Datos Normativos en Voluntarios de la Población General. *Revista Scielo*, 20(2), pp. 131-144. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/clinsa/v20n2/v20n2a03.pdf>
- Serrano Ramírez, J. A., & Gutiérrez Rojas, C. N. (2018). Participación de la mujer y estilos de liderazgo por género en las empresas de familia. Una muestra de empresas familiares en el sector ferretero del centro de Bogotá. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/689
- Simkin, H., Etchezahar, E. y Ungaretti, J. (2012). Personalidad y autoestima desde el modelo y la teoría de los cinco factores. *Facultad de Ciencias Sociales*, 2, (17), pp. 171-193. Recuperado de:
http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/1416/hologramatica_n17v2pp171_193.pdf
- Tovar, J., Pérez, A. y Rodríguez, A. (2016). El concepto de personalidad de la empresa: antecedentes conceptuales y examen crítico. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 16, (1), pp. 17-28. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5855290>
- Universia Colombia. (10 de abril de 2015). Colombia es el segundo país con más mujeres directivas en el mundo. Universia. Recuperado de:
<http://noticias.universia.net.co/cultura/noticia/2015/04/10/1122954/colombia-segundo-pais-mujeres-directivas-mundo.html>
- Zambrano, R. (2011). Revisión sistemática del Inventario de Personalidad NEO (NEO-PI). *Psicología desde el caribe*. *Revista Scielo*, pp.180-198. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/n27/n27a09.pdf>

11. Anexos

Consentimiento informado

Yo _____ identificado con cedula de ciudadanía numero _____ después de conocer ampliamente los objetivos de la investigación “**Rasgos de personalidad en mujeres que ejercen cargos de liderazgo y las que no ejercen este rol en el sector público y privado**”, autorizo ser incluida y acepto participar, libre, de manera voluntaria y acepto mi participación en el ejercicio académico bajo las siguientes cláusulas, las cuales están sustentadas en la ley 1090 (2006) del código deontológico del psicólogo:

Clausula #1; la investigación tiene finalidades netamente académicas, no se recibirá ni se cobrará por la participación en dicha investigación.

Clausula #2; la información plasmada en la encuesta sociodemográfica y en la prueba aplicada no será alterada por ningún motivo, además la información se mantendrá de manera anónima.

Clausula #3; no se complementará la información faltante de las encuestas con información falsa que beneficie la investigación.

Clausula #4; no se presionará u obligara a las mujeres participantes de la investigación a responder la encuesta y el test de personalidad NEO PI-R a favor de la investigación, las respuestas serán de total autonomía por parte de los participantes.

Estudiante investigador 1

CC:

Estudiante investigador 2

CC:

Participante (firma)

CC:

Encuesta sociodemográfica

Nombre: _____

Edad: _____

Estrato socioeconómico:

1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___

Estado civil:

1. ___ Soltera 2. ___ Casada 3. ___ Separada 4. ___ Unión libre 5. ___ Viuda

6. ___ Soltera con hijos 7. ___ Casada con hijos 8. ___ Separada con hijos

9. ___ Unión libre con hijos 10. ___ Viuda con hijos 11. ___ otro

Formación profesional:

1. ___ Profesional 2. ___ Especialización 3. ___ Maestría 4. ___ otro.

Experiencia en cargo:

1. ___ 0-5 años 2. ___ 6-10 años 3. ___ 11-15 años. 4. ___ 16 o más.

Sector laboral:

1. ___ Público 2. ___ Privado

Cargo que desempeña: _____