

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 1 de 11

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

DIANA MARCELA OSORIO MONTAÑO

Institución universitaria de envigado  
dianamarcela.iearm@gmail.com

LORENA SALINAS SUAREZ

Institución universitaria de envigado  
loresalinas46@gmail.com

**Resumen:** en esta investigación se analizó las diferencias de los rasgos de personalidad entre 20 mujeres que ejercen cargos directivos y 20 que no ejercen este rol tanto en el sector público como en el sector privado, mediante un enfoque cuantitativo. El instrumento empleado fue el NEOPI-R; encontrando que en las empleadas que no ejercen cargos directivos tienen una mayor presencia de neuroticismo, por otra parte, las mujeres no directivas del sector privado tienen una menor presencia de responsabilidad, mientras que las directivas del sector público y privado como las no directivas del sector público presentan una mayor tendencia del decatipo.

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

**Abstract:** In this investigation, we analyzed the differences in personality traits between 20 women who hold managerial positions and 20 who do not exercise this role in both the public and private sectors, using a quantitative approach. The instrument used was the NEOPI-R; finding that in those employees who do not hold managerial positions have a greater presence of neuroticism, on the other hand, non-directive women of the private sector have a lower presence of responsibility, while the directives of the public and private sector as the non-directives of the sector public present a greater tendency of the decatype.

**Key words:** *personality traits, leadership, leadership styles, women's leadership, competence and skills.*

### 1. 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). 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.

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,

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 2 de 11

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 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 público como privado tienen un mayor grado de neuroticismo.

Diferentes autores hay investigado acerca de la 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).

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). 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. 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).

## 2. METODOLOGIA

### 2.1 Diseño

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

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 3 de 11

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).

**2.1.1 Población:** la población global serán las mujeres que trabajan en el sector público y privado del Valle de Aburra.

**2.1.2 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.

**2.1.3 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.

**2.1.4 Criterios de exclusión:** no presentar diagnóstico psiquiátrico ni neurológico.

**2.1.5 Técnicas de recolección e Instrumento:** 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).

## 2.2 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

**2.2.1 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.

## 3. 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).

 <b>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENIGADO</b> Ciencia, educación y desarrollo	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 4 de 11

**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	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 público	Directivas privado	L.I pub	L.S pub	L.I priv	L.S priv	Valor t	Valor P
	Me (Ds)	Me (Ds)						
Neuroticismo	47,0 (6,63)	52,6 (10,06)	42,2 5	51,7 5	45,4 0	59,80	-5,60	0,15
Extraversión	48,0 (9,09)	46,3 (9,58)	41,5 0	54,5 0	39,4 5	53,15	1,70	0,68
Apertura	48,0 (9,21)	51,0 (9,94)	41,4 1	54,5 9	43,8 9	58,11	-3,00	0,49
Responsabilidad	50,3 (8,53)	43,9 (7,29)	44,1 9	56,4 1	38,6 8	49,12	6,40	0,08
Amabilidad	52,0 (15)*	42,0 (9)*	41,4 0	57,4 0	37,4 2	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 público 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	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		
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 público	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 público	44,50*	14**		
	No directiva privado	43,50*	9**		
	Total				

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

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	No dire ctiva sect or publ ico	No directiv a sector privado	L.I pub	L.S pub	L.I pri v	L. S pr iv	Valo rt	Val or P
Neuroticis mo	54,1 (7,38 )	57,3 (9,68 )	48,82	59,80	50, 37	64 ,2 3	-3,20	0,4 1
Extraversi ón	45,0 (8,85 )	50,5 (4,08 )	38,66	51,34	47, 57	53 ,4 3	-5,50	0,9 1
Apertura	47,1 (9,17 )	54,5 (12,1 )	40,54	53,66	45, 78	63 ,2 2	-7,40	0,1 4
Responsab ilidad	48,1 (8,55 )	37,9 (7,83 )	41,98	54,22	32, 29	43 ,5 1	10,2 0	0,0 1
Amabilidad	44,5 (14)	43,5 (9)*	38,71	54,89	38, 54	50 ,0 6	42,5 0+	0,5 6

P=<0,05 Nota. Mediana\*; Rango intercuartil\*\*; Prueba  $\mu$  +

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 NEOPIR 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 \* (R) \*\* Prueba μ +

## 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).

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 7 de 11

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).

### 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, se 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-RE, 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. Así mismo 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 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.

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 8 de 11

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.

### 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 al 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.

### 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=bSpUuyqNb&sig=OxpQdq6>



	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 9 de 11

- [EI\\_FQITPz4UtWIF8DVWM&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKewjdk42FhpXdAhUFR1kKHV7QBzcQ6AEwAHoECA\\_AQAQ](http://www.fuonpublica.gov.co/documents/418537/616038/Informe+sobre+la+participacion+de+la+mujer+en+los+cargos+de+los+niveles+decisorios+del+Estado+colombiano.pdf)
- 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?sequence=1](http://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1)
- 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/20000017e6c43e7bd6/Estilos%20de%20liderazgo\\_01.p](http://files.isabelcuadradoal.webnode.es/20000017e6c43e7bd6/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](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.ufps.edu.co:8080/dspaceufps/bitstream/123456789/2200/1/31842.pdf>

	<b>ARTICULO DE TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PD-36
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 10 de 11

- 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/\[PD\]Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]Libros%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](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](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](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](http://www.universia.net.co/cultura/noticia/2015/04/10/1122954/colombia-segundo-pais-mujeres-directivas-mundo.html). (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>

C.V:

**Diana Osorio Montaña:** Estudiante de la facultad de ciencias sociales del programa de psicología de decimo semestre de la institución universitaria de envigado..

**Lorena Salinas Suárez:** Estudiante de la facultad de ciencias sociales del programa de psicología de decimo semestre de la institución universitaria de envigado.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia , educación y desarrollo</p>	<b>ARTICULO DEL TRABAJO DE GRADO</b>	<b>Código:</b> F-PI-028
		<b>Versión:</b> 01
		<b>Página</b> 11 de 11