



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

EL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO: CASO DE ESTUDIO

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local
y global

Autor:

Alejandra Ivanova Vaca Cerda

Director:

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.

Ambato – Ecuador

Marzo 2022

HOJA DE APROBACIÓN

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

Tema:

EL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO: CASO DE ESTUDIO

Línea de Investigación:

Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global

Alejandra Ivanova Vaca Cerda

Eleonor Virginia Pardo Paredes, Mg.


f.



CALIFICADOR/ TUTOR

Dayami Lima Rojas, Mg.

f.



CALIFICADORA

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos, Mg.

f.



CALIFICADOR

Varna Hernández Junco, Phd.

f.



DIRECTORA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

f.

  Pontificia Universidad Católica del Ecuador

SECRETARIO GENERAL PUCESA

**SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato - Ecuador

Marzo 2022



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

BIBLIOTECA

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **ALEJANDRA IVANOVA VACA CERDA**, con CC. **0550016547**, autora del trabajo de graduación intitulado: “EL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO: CASO DE ESTUDIO”, previa a la obtención del título profesional de **PSICÓLOGA ORGANIZACIONAL**, en la escuela de **PSICOLOGÍA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad

Ambato, marzo 2022



Alejandra Ivanova Vaca Cerda

CC. 0550016547

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre que con su amor, sacrificio y dedicación fueron las bases fundamentales para concluir este capítulo tan esencial de mi vida, a mis tíos y tía que con sus consejos y apoyo me han levantado cuando me sentía derrotada, a mi familia en general por cobijarme con amor y hacerme sentir que nunca me faltó nada. Por supuesto, a mi tutora que con su paciencia y vastos conocimientos supo guiarme y aconsejarme en esta etapa universitaria.

-Alejandra Vaca

DEDICATORIA

Este representativo trabajo que significa el éxito de una etapa concluida se lo dedico a mi madre y a mi familia que son el eje primordial de mi vida.

-Alejandra Vaca

RESUMEN

En el marco del impulso a la economía, productividad, negocios y emprendimiento, uno de los principales debates actualmente es la participación de la mujer en los diversos ámbitos del desarrollo humano. Esta investigación aborda el estudio del posicionamiento de la mujer en el mundo laboral, en un mundo globalizado es vital el aporte de las mujeres en los diferentes procesos que crean dinamismo en los lineamientos hacia su participación en el desarrollo de las organizaciones. Por ello, se relacionó el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO Latacunga. Metodológicamente, se estableció un proceso cualitativo, diseño de estudio de aproximación fenomenológica empírica en aplicación individual donde, se analizó la relación del posicionamiento en cargos de dirección en inherencia hacia la percepción del liderazgo femenino. Para el desarrollo de la temática, se empleó una Guía de Entrevista construida acorde con la caracterización de variables de investigación establecidas: posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y percepción del liderazgo femenino. Al precisar ocho particulares para la consecución. Los resultados evidencian que: el posicionamiento de las mujeres en cargos de liderazgo mediante las dimensiones de habilidades, línea de tiempo en la inclusión, estereotipos, liderazgo y triple rol, el techo de cristal, se estructura en su percepción por causales de pensamiento arraigados a la formación cultural, autocrítica de competencias, concepción de su rol de reproducción en la sociedad, responsabilidad de labores domésticas y autopercepción de inhibición de oportunidades laborales.

Palabras clave: liderazgo femenino, ámbito laboral, techo de cristal, crecimiento profesional y equidad.

ABSTRACT

Within the framework of the promotion of the economy, productivity, business and entrepreneurship, one of the main current debates is the participation of women in the different areas of human development. This research addresses the study of the positioning of women in the work area because in a globalized world it is vital the contribution of women in the different processes that create dynamism in the guidelines towards their participation in the development of organizations. Therefore, the positioning of women in management positions and the perception of female leadership at Latacunga Savings and Credit Cooperative CACPECO was established. Methodologically, a qualitative process was defined. A study design of empirical phenomenological approach in individual application where the relationship between the positioning of women in management positions and the perception of female leadership was analyzed. For the development of the thematic, an Interview Guide was used according to the characterization of established research variables: positioning of women in management positions and perception of female leadership. By specifying eight particulars for the achievement. The results show that: the positioning of women in leadership positions through the dimensions of skills, timeline of inclusion, stereotypes, leadership and triple role, the glass ceiling is structured in their perception by causes of thought rooted in cultural formation, self-criticism of competencies, conception of their role of reproduction in society, responsibility for housework and self-perception of inhibition of job opportunities

Keywords: female leadership, workplace, glass ceiling, professional growth and equity.

ÍNDICE

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA.....	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA	6
1.1. Liderazgo femenino.....	6
1.1.1. The Great Man y Kurt Lewin	6
1.1.2. Modelo de contingencia de Fiedler	7
1.1.3. Robert House y la Teoría de la Trayectoria-Meta	9
1.1.4. Liderazgo Resonante e Inteligencia Social.....	10
1.2. Percepción del liderazgo femenino.....	12
1.2.1. Principales tipos de liderazgo	12
1.2.2. Inicios del feminismo como surgimiento de la inclusión de la mujer	14
1.3. Posicionamiento de las mujeres en cargos de dirección	15
1.3.1. Inicios de la inclusión.....	15
1.3.2. Regularización de la inclusión de la mujer.....	15
1.3.3. La mujer ecuatoriana y el ámbito laboral	16
1.3.4. Basamentos legales de protección a la mujer respecto al ámbito laboral del Ecuador	19
1.3.5. Marco psicológico y estereotipo de la mujer en el sector empresarial	19
1.3.6. Lenguaje no verbal de la mujer en las funciones laborales	20
1.3.7. Programas para el desarrollo empresarial femenino de Ecuador	21
1.3.8. Liderazgo organizacional orientado hacia la mujer.....	21
1.4. Obstáculos de las mujeres para acceder a cargos de dirección	26
1.4.1. El triple rol de la mujer.....	26

1.4.2. Techo de Cristal: <i>Glass Ceiling</i>	27
1.4.3. Techo de Cemento.....	28
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO.....	29
1.5. Tipo de investigación y enfoque de investigación	29
1.6. Tipo de recolección de la información.....	31
1.7. Caracterización de Variables.....	33
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS	35
3.1. Discusión de resultados	41
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES	46
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tau b de Kendall Coeficiente de correlación – Cualidades de la mujer emprendedora.	17
Tabla 2. Distribución porcentual de la ocupación laboral entre hombres y mujeres en Europa en el año 2017.....	23
Tabla 3. Tabulación del liderazgo femenino de las capacidades evaluadas, en empresas peruanas.....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema cronológico de las teorías de liderazgo	7
Figura 2. Análisis por sector de actividad económica de la mujer	18
Figura 3. Análisis de acuerdo con el estilo de liderazgo	18
Figura 4. Red semántica de Liderazgo	35
Figura 5. Red semántica Habilidades	36
Figura 6. Red semántica Línea de tiempo en la inclusión del mundo laboral	37
Figura 7. Red semántica Estereotipos	38
Figura 8. Red semántica Techo de cristal.....	39
Figura 9. Red semántica Triple rol	40

INTRODUCCIÓN

El papel de la mujer en los diferentes contextos se ha visto dinamizado por las disímiles particularidades dentro del desarrollo social, no obstante, en el ámbito laboral, las mujeres mínimamente ocupan cargos de direccionamientos significativos empresariales, gerenciales o en su defecto, laborales. A nivel internacional, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2021), luego del inicio de la crisis sanitaria que atraviesa el mundo, hubo un impacto negativo en el género femenino a nivel laboral, se destaca que la participación de las mujeres como entes laborales, se sitúa en el 46% frente a los hombres con un 69%, mientras que el margen de desocupación de la féminas en el 2020, se ubicó en el 12%, y 22,2% en el 2021 por causales que las mujeres asistieron a sus hogares en los quehaceres en lugar de buscar trabajo.

A nivel de participación laboral en el área de la salud el índice de las mujeres, se ubica en el 73,2%, no obstante, se evidencia que la discriminación laboral para este grupo es significativa puesto que, extienden su jornada a horarios sin remuneración adicional, existe un mayor riesgo de contagio, los salarios son un 23,7% menor que el de los hombres, este indicador es denotado, según el [BID] (2021), por la participación en cargos gerenciales de las mujeres latinas en un pobre porcentaje del 15%, y por debajo de dicho margen; se evidencia simplemente que el 14% de las mujeres son fundadoras y dueñas de una empresa, asimismo, el último estudio del BID sostiene que en Latinoamérica solo 1 de cada 10 empresas tiene a una mujer designada para el cargo de direccionamiento o gerente principal.

Dentro del cupo de áreas de menor significancia y responsabilidad laboral las mujeres, se sitúan en un 36%, y para el área de utilización tecnológica especializada representan el 35%. La discriminación se acentúa en que sostiene que a 6 de cada 10 mujeres no se les provee alguna tipología de licenciamiento materno más allá de lo que otorga la ley, y únicamente el 15% de las organizaciones evalúa la existencia de desigualdades salariales en su estructura empresarial.

En Colombia según el Diario Semana (2021), y en concordancia con la ONU (2021), es un contexto en que las mujeres aún se encuentran desfavorecidas laboralmente en relación a los hombres, actualmente la participación laboral significativa de las féminas se ubica en 18,7% lo que conlleva a 1,7% del margen porcentual en relación al 2020, y dicho margen anterior, se ha mantenido casi por una década, en donde los condicionantes de dichos porcentajes según el Centro de Estudios en Gobierno Corporativo (2021), y el Colegio de Estudios Superiores en Administración (2021), se evidencian desde el plano de: el género femenino deben mantenerse en el hogar; la población en específico el 20% conciben que la mujer debe dedicarse a los quehaceres domésticos.

El producto laboral de los hombres posee mejor calidad; las investigaciones con énfasis a sesgos inconscientes demuestran que la labor que desempeña el hombre, se percibe con una calidad mayor frente al de las mujeres estos hallazgos, se sostienen en preconcepciones y no en accionamientos fehacientes basados en la realidad y comparación. La mujer efectúa mayor productividad no salarial en la casa; las estadísticas estatales sostienen que la mujer ejerce mayor trabajo sin remuneración en las actividades del hogar. El hombre representa un dominio de liderazgo laboral; los puestos gerenciales generales, presidenciales y de directorio ejecutivo son ocupados por el género masculino en un 90%. El techo de cristal; las posiciones de sesgos culturales provocan que varios sectores se inclinen por la adquisición de hombres para liderazgo en lugar de mujeres.

Entonces, históricamente la mujer ha luchado por ocupar un lugar en diferentes contextos: social, económico, laboral, cultural o familiar y se han logrado grandes cambios que han generado mayores oportunidades a futuro, pero, si se enmarca el contexto socio-laboral exclusivamente en Ecuador, se denota que el porcentaje de mujeres líderes en organizaciones es mínimo, y que los altos mandos están dirigidos con un carácter masculinizado. En este aspecto, según el Telégrafo (2020), en el Ecuador el 65% de la representación empresarial carece de lineamientos y Políticas particulares que promocionen o establezcan lineamientos hacia la participación de las mujeres en cargos directorios o de significativa relevancia laboral específicamente dicho margen, se sitúa en las empresas carácter familiar, mientras que; el 8% de las empresas en Ecuador no poseen puestos gerenciales con direccionamiento de mujeres.

Asimismo, únicamente el 26% de los cargos gerenciales es ocupado por mujeres, en un acercamiento referencial solo dos mujeres son gerentes por empresa, mientras que el 90% de las direcciones gerenciales generales son hombres frente al 10% de mujeres. De manera que, se enfrentan a un escaso nivel de aplicación de políticas relacionadas con la equidad de género, la desigualdad en remuneraciones aun cuando los cargos sean similares, la poca flexibilidad laboral en cuanto horarios y aparte la esquematización de la sociedad en subestimar las potencialidades para ejercer cargos de dirección. Al considerar estos aspectos; se realiza el enunciado del problema científico de investigación, el cual, se sustenta en la infrarrepresentación de mujeres en cargos de dirección y la percepción del techo de cristal: este término es utilizado para denotar la barrera no visible, que inhibe a las mujeres con capacidades significativamente cualificadas alcanzar direccionamientos de alta responsabilidad en las organizaciones o entidades, en las cuales, desempeñan sus labores (Ramos et al., 2003).

El contexto de estudio Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO, es una empresa latacungueña dedicada a las labores financieras, constan de 50 colaboradores distribuidos en las disímiles áreas. Mediante una entrevista a la responsable del área de talento humano para entender la realidad laboral de dicho contexto, se evidenció que existe un 80% de participación del género femenino en los cargos del área financiera, lo que conlleva a un 20% en relación a los hombres en cargos de dirección; dicho problema se presume que a pesar de los programas que posee la institución en aras de la superación de sus colaboradores, pudiese presentarse una infrarrepresentación o algún fenómeno que intervenga en el posicionamiento de las mujeres para los cargos de liderazgo en dicha área, pues las cuotas cubiertas por mujeres son meramente cumplimientos de Responsabilidad Social Empresarial, en donde las decisiones sustanciales, las determinan el 20% del género masculino; esto dista completamente de la intención de trabajo en el liderazgo con autonomía y libertad por parte de las mujeres.

Además, otro condicionante sería que, existen capacitaciones de productividad y desarrollo personal, no obstante, no existen estudios acerca del techo de cristal en base a la percepción personal para diseñar programas de autoevaluación y capacitación con miras hacia la excelencia laboral en la institución. Lo expresado, se convierte en una situación problemática que se pretende ahondar en ella mediante un estudio cualitativo fenomenológico para describir las

percepciones de las mujeres que laboran en dicha entidad con énfasis en la ocupación de cargos de liderazgo en la misma.

Objetivo General

Relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.

Objetivos Específicos

- Determinar el fundamento teórico y metodológico del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y liderazgo femenino.
- Diagnosticar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.
- Analizar los criterios sobre el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción de liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO

Justificación

El presente estudio posee una justificación de índole de importancia en donde resulta preeminente analizar y diagnosticar las percepciones de las mujeres que laboran en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO con énfasis en la ocupación de cargos de liderazgo en la misma, para crear un conocimiento integral del problema con miras a subsanarlo. Asimismo, tiene un nivel de necesidad, donde se justifica desde el plano de requerimiento del entendimiento causal por lo que las mujeres ocupan el 80% de los cargos de Responsabilidad Social Empresarial en el área financiera del contexto de estudio y los hombres el 20% de cargos de dirección, es este margen el mismo que toma las decisiones relevantes de la empresa.

A nivel teórico, se justifica por el fundamento interviniente del techo de cristal que consolida las posiciones de sesgos culturales que accionan el comportamiento de las personas. Y, a nivel metodológico, se justifica por la necesidad de formular un conocimiento científico sobre el entendimiento de un fenómeno desde las miras cualitativas en el comportamiento de las personas, en donde el rigor científico se basa en el contraste de la realidad con los factores experienciales de otros paradigmas, teoría y estudios.

Finalmente, sobre la base de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida (SENPLADES, 2017) lo que busca el presente proyecto es garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas (objetivo 1), Garantizar los derechos de la naturaleza para las actuales y futuras generaciones (objetivo 3) descrito en el Eje 1: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria (objetivo 5) reflejado en el Eje 2: Promover la transparencia y la corresponsabilidad para una nueva ética social (Objetivo 8) expuesto en el Eje 3; todo esto relacionado a los objetivos 5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas), 8 (Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos), 10 (Reducir la desigualdad en y entre los países) y 16 (Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles de la declaración de la ONU en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2015).

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 Liderazgo femenino

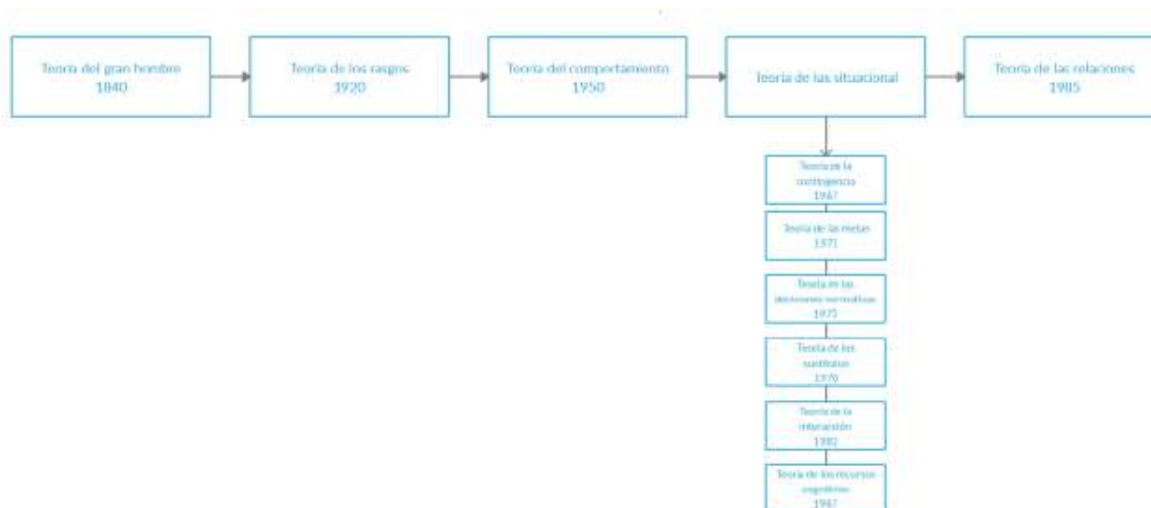
Sobre la base del criterio de Caldevilla et al., (2019), consiste en el protagonismo arraigado tanto en una figura individual, denominada líder, como hacia los subordinados o acompañantes que hacen de soporte y apoyo constante de los motivos. El líder, posee cualidades de supremacía, los cuales, lo hacen destacar, al no solo sobresalir en el rendimiento respecto a la competitividad de un grupo, sino que, está dotado de visión global, capaz de contemplar acciones de mejora y situaciones adversas que logran canalizar adecuadamente los recursos disponibles, y al mismo tiempo admita para sí mismo la constante capacitación y fortalecimiento en auto mejorarse, que le permite ejercer el liderazgo. En el liderazgo, resalta una cualidad fundamental entre los actores quienes la pregonan, la cual, es la comunicación, que permite la diversificación de las formas y alternativas para que ésta genere el efecto preciso de las ideas concebidas, que paralelamente de origen a la participación de los integrantes y posteriormente sature la motivación del equipo, que cause el impulso necesario para la proyección y ejecución de los propósitos e idearios (Tavares, 2019).

Existen diferentes teorías y estilos de liderazgo planteados, las cuales, se mencionan cronológicamente, a continuación:

1.1.1 The Great Man y Kurt Lewin

La idea sobre el enfoque correcto para definir y atribuir el liderazgo, ha generado dos contrastes muy marcados que resultan a su vez en dos movimientos de pensamiento, que fueron: el liderazgo ejercido bajo condiciones específicas innatas desde el nacimiento de un individuo y la contraposición del liderazgo de acuerdo a la preparación a propósito de las aptitudes, para Thomas Carlyle (1840), apoyado por Ralph Stogdill y Edwin Ghiselli, posteriormente, representan al primer grupo, y los basamentos ideológicos respecto a Lewin et al., (1939), como el segundo grupo. En el siguiente gráfico, se ejemplifica el desarrollo de las corrientes ideológicas para el liderazgo.

Figura 1. Esquema cronológico de las teorías de liderazgo



Fuente: tomado a partir de Rochina et al., (2020).

El idealismo del Gran Hombre emerge a mediados del siglo XIX de manos de Thomas Carlyle (Carlyle, 1840), fundamenta sus argumentos en el ámbito biológico según el nacimiento de los individuos, los cuales, destacan con las características mencionadas, y enunció que, los líderes llegaban a la vida con esas características, mas no fueron formados así, en donde tomó ejemplos como el filósofo Ghandi o el militar francés Napoleón I Bonaparte, cuyos ejemplos utilizaba como hincapié para referirse a las habilidades naturales o específicamente congénitas, debido a sus direcciones sociales con el alto impacto de sus áreas correspondientes.

1.1.2 Modelo de contingencia de Fiedler

De acuerdo a Fiedler (1964), en su estudio *A Contingency Model of Leadership Effectiveness*, fue capaz de separar que existen líderes orientados a la ejecución de los objetivos y otros orientados a la protección carismática de su nexos sociales y/o afectivos, el cual, ubica a los primeros como capaces de enfrentar situaciones tanto de baja complejidad como de alta, es decir, son muy completos para la propagación de ideales o consecución de metas, mientras que los segundos, tienden a tener un control de medio nivel debido a su apego a las causas humanitarias y filántropas. El estudio de Fiedler, no hace excepción a los antecedentes de (Carlyle, 1840),

mantiene la postura de que es fundamental cultivar buenas relaciones sociales de reciprocidad entre los simpatizantes y las figuras de poder, para que al mismo tiempo se conserve el nivel de apoyo de las causas, o en el mejor de los casos, se mantenga en crecimiento o aprovechamiento, sin obviar, la capacidad de influencia a las que se dotan los individuos en cuestión, que les permite mayor rango de convencimiento y control.

Para determinar el nivel de clasificación del liderazgo, Fiedler (1964), creó el *Least Preferred Coworker* (LPC), consiste en un cuestionario basado en el trato que resultaría de la interacción con la persona más difícil de manejar para él, de un grupo común, cada basamento evaluativo tiene un valor de 8 puntos, y considera las calificaciones de menor a mayor, como cuanto más alto, más propicio; los líderes con resultados reducidos respecto al estudio, tienden a describir al grupo de prototipos orientados al cumplimiento de las metas y secundariza los privilegios sobre el bienestar del grupo, mientras que los líderes con resultados más altos, son aquellos que por el contrario, dan respectiva prioridad a sus adeptos. Los hallazgos de Fiedler permitieron clasificar tres tipos de escenarios para el ejercicio del liderazgo de acuerdo a factores que en condiciones específicas pueden tanto favorecer como empobrecer la dirección de la matriz, donde elude cualquier pronóstico, reflejados a continuación:

- Interacción entre el líder y los seguidores: el indicador se concentra en la intensidad según la credulidad hacia el actor principal, el cual, dependió bastante de los nexos afectivos establecidos y las emociones positivas que éste genera, de forma que conquiste principalmente la confianza de los adeptos, permitiéndole generar directrices efectivas que serán acatadas espontáneamente, lo que le permite al sujeto, un rango holgado para prescindir de requisitos jerárquicos. Según Inglés et al., (2017), la calidad de la afinidad entre los dirigentes y los partidarios es cuantificable a través de métodos de Nominación Sociométrica o la Escala de Atmósfera del Grupo.
- Grado de estructuración de la tarea: distingue que el liderazgo depende de la precisión y lucidez con que se proyecten los planteamientos, los cuales, influyen directamente en el convencimiento de cada individuo; en los cuales, aquellos planes que sean recibidos por los simpatizantes con carácter de ambigüedad, tergiversación o confusión, representarán

impedimentos para la figura principal, al punto de revertir la magnitud y calidad de influencia.

- Grado de autoridad del líder o poder del puesto: hace énfasis directo y exclusivo de la jerarquía a la que se le dota al sujeto en cuestión, y enuncia que, a mayor rango de posición de mando, mayor simplicidad y desenvolvimiento de la misión encomendada, a su vez, que mayor magnitud de influencia proporcionalmente respecto al grado; expresión que se manifiesta evita cualquier canal de autoridad, control y dominio externo y no inherente al cargo descrito.

1.1.3 Robert House y la Teoría de la Trayectoria-Meta

La Teoría de la Trayectoria-Meta (Path-Goal), es concebida por Robert House en 1971, la cual, plantea la forma premeditada y bajo consciencia, para elegir apropiadamente el tipo de liderazgo a aplicar de acuerdo a condiciones específicas, que permiten el condicionamiento mediante indicadores claves de dicho ejercicio, al alinear adecuadamente a las capacidades especiales de los adeptos con las circunstancias (House & Mitchell, 1975). La teoría propone las siguientes opciones: Estilo directivo, estilo participativo, estilo de apoyo, Estilo orientado al éxito.

- El estilo directivo: se proyecta hacia el alcance del plan original de objetivos según la misión del idealismo o proyecto, cuya síntesis conceptual y logística para la realización es estructurada por la figura principal.
- Estilo participativo: propone un modelo democrático en función de una asamblea de ideas, en el cual, todos los simpatizantes crean una combinación de aportes, y lograron la facilidad de alcanzar el consenso por mayoría, repercute directamente en el convencimiento y motivación del grupo. El modelo proporciona ventaja carismática hacia los adeptos, al ser escuchados y ser parte de la decisión, también, llamado punto de vista holístico.
- Estilo de apoyo: éste tipo de líder se involucra íntimamente en las actividades que hacen de misiones para el progresivo cumplimiento de los objetivos, e invierte parte de su tiempo de calidad en la convivencia y colaboración con los trabajadores, lo que permite

el fortalecimiento del sentido de trabajo en equipo, prospera los lazos de interacción, comunicación, tolerancia y acuerdo mayormente ecuánime.

- Estilo orientado al éxito: dicha orientación, propone un modelo estratégico que por naturaleza define y otorga la delegación específica de los cargos que transforman en un músculo potencial a los participantes del grupo, hace énfasis en las habilidades especiales, esquema que permite a la figura principal, mayor holgura de desenvolvimiento a través de la ejecución de sus funciones como dirigente, se concentra en ello (House & Mitchell, 1975).

1.1.4 Liderazgo Resonante e Inteligencia Social

De acuerdo Ramírez et al., (2021), hoy en día, las corrientes respecto al enfoque del origen auténtico de los líderes, ya no es atractivo a los ojos de los estudios científicos, sino que más bien, el centro del todo resulta ser la magnitud de influencia y los efectos sobre las masas, seguidores o subalternos de estos arrastran consigo para la consecución de sus objetivos o soportan y apoyan dichos propósitos, en el cual, asegura que dichos atributos pueden concebirse con la calidad esperada a partir de la formación de los perfiles de acuerdo a los prototipos.

La necesidad de aplicación del liderazgo emana desde los deseos propios de cada ser humano que se proyecte así mismo sobre la faceta y, en los cuales, logra múltiples virtudes, tales como: compromiso, creatividad, credibilidad e integridad, de manera que cada individuo potencial, se conecte con su entorno de forma carismática, al conquistarlos, a la vez que facilita la creación de aliados y oportunidades de crecimiento personal, espiritual, profesional, político, etc. Anteriormente, se mencionaba que los líderes tenían dos tipos de comportamiento en general para sus simpatizantes o circundantes, los cuales, eran catalogados como: comportamiento democrático y compartimiento autocrático.

Hoy en día, el espectro de liderazgo se ha ampliado, y en sí anexa: la visión, entrenamiento, afiliativo; los cuales, suprimen los aspectos autocráticos y conservan el democrático; fueron los aspectos resaltantes de cada uno, la anticipación de la realidad que permita crear metas,

identificación de cualidades internas para el crecimiento personal de los partidarios, la creación de confianza mediante la canalización de relación de multicooperación, respectivamente, además, del modelo democrata.

En la nueva corriente del pensamiento de liderazgo, surge el Liderazgo Resonante, conocido como la evolución de la variante transformacional, el cual, pretende conquistar directamente a los simpatizantes a través de actos carismáticos, que impacten directamente en el sentido emocional, de forma que constantemente la figura principal toca aquellos aspectos favorables de cada individuo, lo cual, lo hacen sentir único y especial, lo conquista y haciéndolo sumar a las causas del actor titular de las ideas. Éste tipo de liderazgo se caracteriza por las raíces afectivas que logran ser inducidas entre los participantes, de forma recíproca, donde, se logra grandes resultados en la difusión de los objetivos.

La siguiente vertiente relacionada, es la Inteligencia Emocional, también, llamada Inteligencia Social o Ciencia del Éxito. En base a Ramírez et al., (2021), explica que es una cualidad abiertamente natural e incorporada en cada ser humano, y destaca por el énfasis diplomático en la manera de comunicarse para crear lazos estratégicos, en función de la armonía y cooperación provechosa con los elementos comprendidos. La captación de aliados se logra a través del interés auténtico, involuntario, naturalizado y empático hacia los implicados, al lograr un acercamiento inefable al actor principal. Para lograr tal efecto según el tipo de liderazgo, es imprescindible hacer convergencia de los siguientes factores:

- Empatía: se refiere al logro de conectar con las personas a través de la comprensión.
- Presencia: aspecto que involucra las señales corporales e impresiones psicológicas.
- Claridad: resalta las cualidades específicas para transmitir información sin involucrar ningún factor de ambigüedad, al mismo tiempo que conserva la lucidez y pulcritud expresiva.
- Situación: considera la capacidad de analizar y deducir el perfecto desarrollo del entorno temático e identificar cada elemento emergente y respectivo significado.

- Autenticidad: destaca el desenvolvimiento propio y distintivo de cada persona e incluye aspectos relativamente negativos pero pasivos y controlados de forma natural, lo cual, hace lucir auténtico al individuo.

Los planteamientos de la inteligencia emocional, se asemejan a la Teoría de la Interacción *An Integrative Theory of Leadership*, de Wofford (1982), en el cual sus fundamentos constan de: control de los obstáculos ambientales (tómese como circunstanciales), enfoque al cumplimiento de los objetivos principales, definición explícita de los cargos a desarrollar y capacidad auténtica de la realización de las actividades imprescindibles.

1.2 Percepción del liderazgo femenino

1.2.1 Principales tipos de liderazgo

Entre los estudios de Lewin (1939), inicial y fundamentalmente destacan los estilos: autocrático, democrático y Laissez-Faire, transformacional, los cuales, se han mantenido a través del tiempo como tendencias pujantes; igualmente Bass (1985), quien promulgó las variantes, transformacional y transaccional, están entre los modelos de liderazgo habituales al pasar el tiempo y hasta el día de hoy.

- Liderazgo autocrático: el modelo autocrático, se refiere al arquetipo donde la figura directora posee el control total y meritorio de los colaboradores, al punto de incluso restringir flexibilidades de derecho de participación espontáneo y simple, contra toda voluntad de iniciativas de mejoramiento de aspectos en el grupo o la idea, se limita en la mayor parte del desarrollo a la orientación según el consentimiento de la figura principal, convirtiéndose en un régimen rígido. El modelo se caracteriza por el desacuerdo y apatía constante de los integrantes del grupo, lo que provoca salidas apresuradas de los miembros; es habitual el escaso rendimiento al medir el cumplimiento de los objetivos (Lewin, 1939).
- Liderazgo democrático: comprende el contraste con el modelo autocrático, fundamentado en el foro de ideas como centro de la misión del grupo para la consecución

de los objetivos, específicamente alienta la particularidad de la toma parcial y graduada de decisiones, que normalmente correspondería de forma exclusiva al líder y satisfacción de los participantes, los motiva a generar esfuerzos naturales de perfeccionamiento de sí mismos, el idealismo, los objetivos, el entorno, los planes, y todo lo que implique vínculos de ejecución de tareas relacionadas. De acuerdo a las aptitudes del equipo, éste modelo de liderazgo conllevaría a tomar extensos periodos de tiempo para adaptarse al circuito de pensamiento y rutina de los participantes; implicaría el caso contrario, de encaje inmediato, de acuerdo a la calidad y culturización del equipo. Dicho tipo de liderazgo, es propio de dar prioridad a la excelencia en el desenvolvimiento de acciones hacia la meta, respecto a prontitud de las diligencias (Lewin, 1939).

- Liderazgo Laissez-faire: la pauta proviene de la traducción francesa “déjalo ser”, la cual, plantea la autonomía casi absoluta de los adeptos para la realización de las actividades, idea que es promovida por el mismo líder, lo limita solo a la observación, comprobación y control superficial de la misión. Éste tipo de liderazgo se manifiesta casi involuntariamente, cuando los integrantes del equipo compensan capacidades ausentes en la figura principal (Lewin, 1939)
- Liderazgo transaccional: el modelo transaccional, se concentra principalmente en planificaciones de alcance limitado en función del tiempo disponible, el cual, es impropio de los estilos de liderazgo de forma comparativa, sino que se le considera más la aceptación premeditada y absoluta por parte de los subalternos antes de la presentación de los objetivos a cumplir, y reserva el factor consciente hacia los participantes, exponiéndose de forma explícita a la voluntad total del actor principal, que en reciprocidad, devuelve retribuciones monetarias o recompensas materiales. Como particularidad, el modelo abre la brecha hacia la penitencia según el incumplimiento o insatisfacción del dirigente. Éste tipo de líderes son llamados “managers” (Bass, 1985).
- Liderazgo transformacional: éste último grupo de líderes, son considerados los mejores en comparación a los mencionados anteriormente, debido a su auténtica capacidad de manejo interpersonal y los beneficios que traen consigo al involucrarse en los procesos, e implica un principio de bajo nivel de apoyo de su entorno, al ser capaces de elevar

satisfactoriamente los ánimos grupales, interconectarlos e infundir agradablemente el deseo de mejora, afianzamiento y culminación productiva de los objetivos.

1.2.2 Inicios del feminismo como surgimiento de la inclusión de la mujer

El término feminismo dio origen a finales del siglo XIX, luego de que la pionera Mary Wollstonecraft manifestara su inconformidad acerca de la educación de las niñas en Europa de forma pública y notoria, las cuales, desencadenaron una amplia cadena de efectos dentro del escenario de las funciones de la mujer en el periodo, se crea diversos movimientos, el cual, abarca desde grupos culturales hasta políticos, a su vez, protestó sobre la idea de una sociedad en donde, se equilibrasen las oportunidades tanto para mujeres, como con los hombres (Goethals & Hoyt, 2016). En 1913, la periodista británica Rebecca West, jugó un papel muy importante al manifestar las acusaciones que se le hacían en contra, bajo la utilización inequívoca del termino feminista, al expresarse bajo su propia voluntad, lo que acarreo críticas de la opinión pública, se desliga de la sobreposición masculina y el pensamiento social.

La primera oleada del movimiento feminista, inició como un movimiento político en el año 1848, en Seneca Falls, New York; presidido por Elizabeth Cady Stanton (1815-1902), Lucretia Mott (1793-1880) y Susan B. Anthony (1820-1906), las cuales, crearon la primera convención sobre los derechos de la mujer del mundo, al ser éstas sus líderes, y lograron publicar la Declaración de Sentimientos inspirada en la Declaración de Independencia de los Estados Unidos, donde se basaron y defendieron la ideología bajo los preceptos de: tanto el hombre, así como la mujer, fueron concebidos desde la naturaleza y la providencia bajos las mismas leyes, permitiéndoles acceder así a una demanda dirigida hacia importantes actores legislativo como: Thomas Hobbes, John Locke y Thomas Jefferson, la cual hacia solicitud de igualdad de derechos legales y políticos, como en el caso de los ciudadanos estadounidenses varones. El primer organismo feminista reconocido se llamó así mismo la Asociación Nacional del Sufragio de la Mujer (NWSA), les permitió a las ciudadanas poseer propiedades y hacer contratos legales. Al pasar el tiempo y en prontitud, la idea recorrió el mundo occidental y latinoamericano, donde lograron sumar el apoyo a nivel mundial y concentrarlo en la Convención de los Derechos de la Mujer y NWSA.

1.3 Posicionamiento de las mujeres en cargos de dirección

1.3.1 Inicios de la inclusión

La inclusión y consideración de la mujer para los ámbitos laborales vieron luz por primera vez junto al nacimiento y proliferación del modelo capitalista instaurado por la revolución francesa (industrial), al convertir y estratificar al nuevo mundo emergente a su paso, de manera que generase nuevas agrupaciones sociales, retos y prototipos económicos y diplomáticos, planteadas por la revolución industrial y orientadas hacia el sector del proletariado a través de la explotación. Al generarse modismos de sometimientos sociales hacia el campesinado, surgieron movimientos adversos como el socialismo y el anarquismo, entre los que se hicieron sentir las protestas feministas, las cuales, pretendían hacer frente al rol de sujeto de procreación y amas de casa, que no fue sino hasta 1850, cuando se concedió la capacidad de laborar fuera del hogar a las mujeres casadas, idea que resultaba aun descabellada incluso para los más fervientes defensores de los movimientos sociales de la era (Pérez, 2018).

El movimiento obrero femenino incursiono en las industrias bajo la idea por parte de los propietarios burgueses, como una mano de obra aún más baja comparada con la del hombre, sumisas y fáciles de dirigir, además, de hallárseles fortalezas diferentes e interesantes respecto al sector obrero masculino, quienes terminaban confinadas mayormente en empresas de ámbito textil. Hacia mediados del siglo XIX, el auge industrial estaba tan avanzado en zonas como Gran Bretaña, que aproximadamente el 25% de total de la población femenina laboraban en la creciente onda industrial, aunque comparativamente dichas prospectas dada la iniciativa social y la rápida saturación de la industria textil terminaban segregadas en ocupaciones domésticas para alcanzar un salario competitivo que les permitiera emanciparse.

1.3.2 Regularización de la inclusión de la mujer

Sus inicios se enlazan alrededor del año 1945, con el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el cual, a pesar de conllevar varias temáticas diferentes en fase de preparación, absorbió tam, donde arrojó bién la consideración de la admisión de la mujer en el

ámbito laboral a través de la Carta de las Naciones Unidas como resultado 30 de los 51 estados que la conformaban, decidiesen adoptar el impulso de la idea, y luego se logró el acceso a cargos públicos y derecho al sufragio, al igual que el hombre (CINU - Buenos Aires, 2007).

Posteriormente, alrededor de una década comprendida entre los años 1976 - 1985, la ONU proporciona imagen reconocida e identificación laboral con amparo a la mujer, y en el mundo laboral se proclama la igualdad de derechos de ejercicio y beneficio al desembocar en que 127 estados miembros estableciesen mecanismos legales de calidad institucional y gubernamental para la regularización de la participación benigna de la mujer, que paralelamente se centraría de forma paulatina en tres instancias bajo un lema: igualdad, desarrollo y paz (CINU - Buenos Aires, 2007).

En la actualidad, la iniciativa ha evolucionado mediante el pacto internacional entre la ONU, denominado Declaración del Milenio, y la división correspondiente a la protección de la mujer, denominados ONU Mujeres a partir del año 2.000, donde se promulgó de forma reconocida la igualdad de género, se valida el aporte sustancioso de las damas al sector empresarial contemporáneo.

1.3.3 La mujer ecuatoriana y el ámbito laboral

En base a Gualán et al., (2019), de acuerdo al Entrepreneurship Monitor Ecuador – GEM, se contemplan dos tipos de estrategias laborales para el sector femenino: primero, están aquellas que pueden abrirse camino de forma independiente, de acuerdo a conocimientos a desempeñar y destrezas de utilidad para generar atracción económica, y por otra parte, están quienes acuden al empleo, debido a que no tienen mayores opciones para captar ganancias financieras, que de acuerdo a la Actividad Emprendedora Temprana (TEA). Se establece una comparación entre particulares femeninas y masculinos, dentro del cual existe un 48% contra un 53% respectivamente, al emprender por oportunidad propia, mientras que un 57% de la población femenina contra un 43% de la masculina, realizan actividades de codependencia. El sector trabajador femenino destaca respecto al masculino, debido a las destrezas de inteligencia

emocional, a los cuales, se les atribuye desempeñar cargos claves para maximizar el rendimiento y obtención de dividendos en los sectores que ocupan.

Entre los objetivos que generan motivación y autosatisfacción para la continuación de las actividades laborales en el constante ciclo de funciones, el sector femenino ecuatoriano tiene por prioridades: la realización personal y profesional, generar condiciones para poder disfrutar del tiempo de calidad con los lazos familiares y circundantes, en un resultado colateral de contribución útil para la generación de múltiples provechos de beneficios sin distinción de favorecidos, los cuales contrastan con el margen de inconvenientes, los cuales son el amenazante riesgo de fracaso debido a los escasos recursos de protección legal a los emprendedores en general y/o recursos disponibles para invertir.

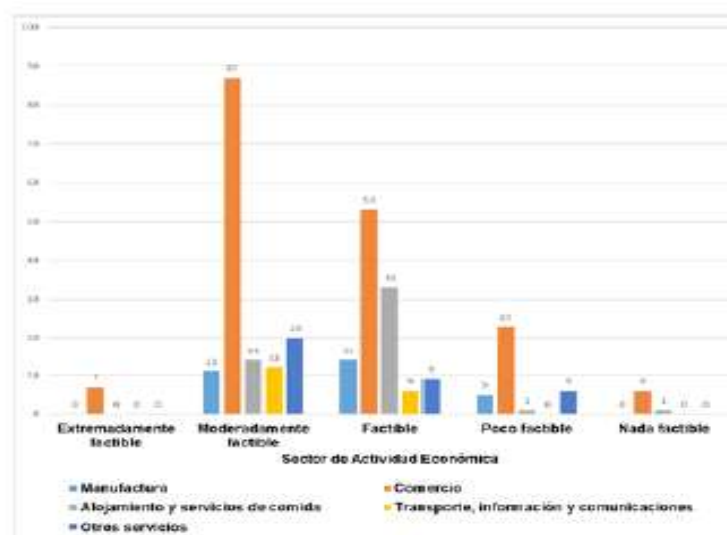
Tabla 1. Tau b de Kendall Coeficiente de correlación – Cualidades de la mujer emprendedora.

		CUALIDADES							
		Liderazgo	Perseverancia	Empatía	Resiliencia	Compromiso	Comunicación Interpersonal	Proactividad	Ímpetu
CUALIDADES	Liderazgo	1	.453**	.285**	0,07	.125**	.229**	.184**	0,08
	Perseverancia	.453**	1	.358**	.220**	.314**	.266**	.245**	.279**
	Empatía	.285**	.358**	1	.277**	.316**	.166**	.350**	.342**
	Resiliencia	0,07	.220**	.277**	1	.382**	.367**	.475**	.560**
	Compromiso	.125**	.314**	.316**	.382**	1	.369**	.457**	.392**
	Comunicación Interpersonal	.229**	.266**	.166**	.367**	.369**	1	.435**	.460**
	Proactividad	.184**	.245**	.350**	.475**	.457**	.435**	1	.671**
	Ímpetu	0,08	.279**	.342**	.560**	.392**	.460**	.671**	1

Fuente: tomado a partir de Gualán et al., (2019).

En conclusión, Gualán et al., (2019), la ilustración de un estudio realizado a través de la Prueba de Tau B d Kendall para mujeres de distintos sectores de empresas nacionales, demuestra que entre las fortalezas de la mujer ecuatoriana destacan: la proactividad, liderazgo, resiliencia, comunicación, y con el índice más alto, el ímpetu.

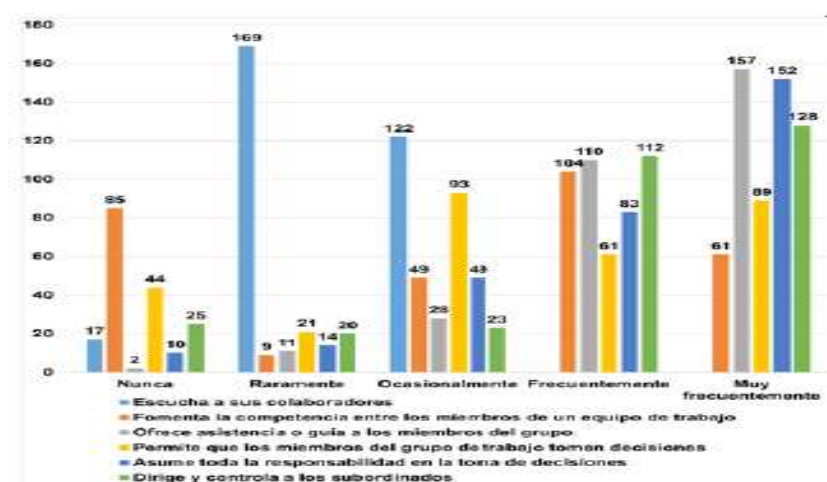
Figura 2. Análisis por sector de actividad económica de la mujer



Fuente: tomado a partir de Gualán et al., (2019).°

El ejercicio laboral femenino en el Ecuador, comprende rangos de nivel factible y moderadamente factible, las cuales, representan las cifras más altas de forma favorable para el sector femenino respecto a los demás países del continente, traduciéndose en un 31,8 % del total poblacional comparativo, al ser el comercio el campo económico mayormente acudido.

Figura 3. Análisis de acuerdo con el estilo de liderazgo



Fuente: tomado a partir de Gualán et al. (2019).

En concordancia con Gualán et al., (2019), en el gráfico logra observarse que el gremio femenino ejerce funciones de liderazgo laboral, y hace énfasis en cualidades como la dirección de equipos de trabajo, se responsabiliza tanto por los objetivos de negocios como en el bienestar común de los subordinados, y también se orientan hacia la consumación de los aspectos de dominio que en algunos individuos se traduce solo en la procuración de la productividad.

1.3.4 Basamentos legales de protección a la mujer respecto al ámbito laboral del Ecuador

La Constitución Política de la República del Ecuador de acuerdo a los artículos: 35, 43, 57, 65, 66, 171, 176, 183, 324, 332, ,y especialmente en los artículos 70, 331, 333 y 334, establece que, el estado es garante de las condiciones suficientes e idóneas para el desempeño del gremio femenino en actividades retribuidas, bajo el marco igualitario, inclusivo e indistinto para los beneficiarios, sobretodo, para la equidad honoraria entre los cargos desempeñados del mismo nivel por un sexo u otro. El estado tiene la obligación de generar el acompañamiento de los derechos laborales respecto a la garantía social con énfasis en los casos de prospectas gestantes y lactancia incluso hacia las divisiones de comercio informal, fabricantes artesanales, amas de casa y especialmente viudas, las cuales, apelan vigorosamente a la impermeabilidad de discriminación y se dispone los efectos penales merecidos a las causas contrarias justificadas (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Acorde con la Asamblea Nacional Constituyente (2008), el rol de la mujer dentro de todas las disposiciones ciudadanas en contraste como pieza esencial del núcleo de la sociedad, y los atributos naturales como ser humano que le caracterizan, están perfectamente resaltados y respaldados en las aristas de méritos para su desempeño en la vida y en función de los distintos aspectos y etapas que deba afrontar de forma apoyada desde la legislación, para la superación y promoción de las utilidades y privilegios necesarios.

1.3.5 Marco psicológico y estereotipo de la mujer en el sector empresarial

Acorde con Hoyt (2017), el prototipo de la forma de un líder, está colmado de aspectos que han sido características asimiladas en la historia de forma típica en función de la figura masculina, da a entender la versión derivada, doméstica y delicada de ésta como la correspondiente a la figura femenina, dilemas que han sido reforzados por la forma preferencial y activa de los hombres en el sector laboral o profesional en base a los atributos de fuerza y resistencia.

En síntesis, a la mujer se le vincula casi directamente con las acciones altruistas y compasivas que encajan en modelos que requieren de la práctica de la fraternidad soportada por el constante y propio aspecto del cuidado y meticulosidad que se les atribuye por naturaleza, conforme con el estereotipo planteado por Hoyt. Al considerar lo que argumentan Eagly y Carli (2007), las mujeres están provistas por naturaleza de atributos de conciencia empática y comunicativa, que las hacen más propensas a agudizar aspectos laborales como: facilidad de transmisión de información, recepción emocional, simpatía y cordialidad; dichos elementos acompañados por un amplio sentido de susceptibilidad y perceptibilidad, asociados al carisma. Sobre la base del criterio de Echavarrí et al., (2007), al presentarse retos u obstáculos, las mujeres se orientan principalmente a las herramientas de la comunicación, se transforma en estrategias de persuasión, mediante la conciliación de factores de personalidad y carisma.

1.3.6 Lenguaje no verbal de la mujer en las funciones laborales

Por lo dicho en el manual de Escobar (2015), se logran homologar los siguientes aspectos respecto a las conductas que deben ocuparse para dar lugar a comunicaciones efectivas que guarden el estilo de liderazgo:

- En todo momento fijarse las expresiones visuales (contacto) con todos los miembros del grupo o entorno, al generarse comunicaciones directas.
- Es necesario desplazarse por los lugares habituales con seguridad y sin procurar distracciones por parte del entorno.

- Procurar generar expresiones faciales y corporales al interactuar, que puedan apreciarse y entenderse como respuestas silenciosas, al prestar la mayor atención a las personas quienes hablan e interactúan, tales como: sonreír plácidamente o asentir con la cabeza.
- Es sumamente importante mantenerse de pie frente al grupo al interactuar.
- Fundamentalmente se procura conservar la calma en todo momento, demostrar seguridad y relajación como apoyos a la facilidad de interacción y conservar el aspecto de contundencia al expresarse verbalmente con ideas precisas y claras.

1.3.7 Programas para el desarrollo empresarial femenino de Ecuador

La Asociación Iberoamericana de Empresarias (AIME – Loja) del Ecuador, consiste en una ONG, conformada, dirigida, financiada y asesorada por prominentes mujeres del sector empresarial del país, que buscan crear tanto base de conciencia, instrucción y formación profesional, como canalizar métodos de inducción de emprendimiento o incorporación austera de las nuevas generaciones al campo profesional y activamente participativo de la mujer en el país (Avolio & Di Laura, 2017).

Dicha organización, se encarga de promover las iniciativas de negocios en función del mejoramiento y desarrollo de la mujer, mediante la evaluación, financiamiento e inclusión directa de emprendimientos, así como la constante defensa de las políticas orientadas al bienestar la mujer ecuatoriana en la sociedad, y la inserción neutral en el campo tanto empresarial como en el reconocimiento de los esfuerzos de proyecciones empresariales. Cabe mencionar, que los avances de la ONG, están orientados a las bases de protección legislativa de la Unesco y la ONU, de acuerdo al criterio internacional (Diario Crónica, 2021).

1.3.8 Liderazgo organizacional orientado hacia la mujer

El mercado laboral: de acuerdo con Riera (2018), el mercado laboral ha sufrido estragos contundentes en los últimos años de acuerdo con la globalización y la apreciación de conceptos esenciales, como el empleo en sí mismo y los aspectos admisibles que puedan acoplarse para su

ejercicio y derechos legislativos. Dichos cambios han emergido por el impacto agravante y precipitado de la evolución del campo financiero multifacético, entre cuyas bases pueden mencionarse: los autoempleos, conocidos como *freelance* y la tolerancia y amoldamiento de las empresas del mundo contemporáneo con la diversificación de roles derivados, las cuales, acceden a apreciaciones tales como:

Los aspectos comprendidos para el mercado competitivo actual de la mujer, sugiere lo siguiente:

- Aumento agudo e imprescindible de la mujer según las disposiciones e idoneidad características que poseen.
- El sector femenino tiende acentuadamente a inclinarse hacia carreras con mayor estructura de progreso y autodesarrollo profesional.
- Gran presencia de ejercicio profesional femenino tanto en el sector formal como en el informal (no calificado).
- Tendencia marcada de la mujer, en la dirección de cargos de calidad ejecutiva.

Cualificación de la mujer contemporánea: como expone Riera (2018), simultáneamente a los evidentes efectos de la inclusión del sector femenino, se han generado los mecanismos que permitan que la mujer desarrolle planes profesionales de acuerdo a las nuevas tendencias de acuerdo a protocolos vigentes del mercado laboral, al resultar en el emplazamiento de la debida capacitación para el correcto ejercicio.

La cualificación de la mujer actual puede resumirse en los siguientes aspectos:

- La disposición colectiva y reconocida del sector femenino a la instrucción superior.
- La admisión de la mujer a los estudios de grado especial y doctoral.
- El crecimiento constante de los mercados de capacitación particular.
- La sucesión del conocimiento de mujeres expertas en materias específicas deriva a las nuevas generaciones.

Hoy en día, la proporción existente de las mujeres en los estudios superiores de España, comprende relaciones por encima del 50% del alumnado (Riera, 2018) Acceso a puestos de

responsabilidad: en el caso del continente europeo, la relación proporcional entre hombres y mujeres comprende aproximadamente un 55% - 45%, a favor del sector masculino, sin embargo, es un indicador clave de la creciente absorción y admisión favorable y justa de la mujer en las plazas laborales del mundo, lo cual, ha quedado en evidencia, que la flexibilidad a la pluralidad de género repercute favorablemente en el desarrollo productivo e imagen de las empresas e industrias en general que optan por el libre ejercicio profesional femenino, las cuales, han cambiado la postura de selección desde los aspecto de reclutamiento y talento humano inminente (Riera, 2018). Por ejemplo, en Europa, de 7,3 millones de roles profesionales, las mujeres solo ocupan 2,6 de ellos, donde se incurrió incluso en una desmejora salarial del 23,4% en comparación con el sector masculino.

Sin embargo, estas cifras no han sido limitación para el empoderamiento de la mujer en la industria contemporánea:

Tabla 2. Distribución porcentual de la ocupación laboral entre hombres y mujeres en Europa en el año 2017

	Hombres (%)	Mujeres (%)
Bancos centrales de la UE	82%	18%
Instituciones financieras de la UE	85% Son los directores	15%
Consejos de administración de las grandes empresas europeas	89%	11%
Consejos de administración de las empresas cotizadas	87% 96,8% presidencia	13% 3,2% presidencia
Consejos de dirección de las principales empresas europeas	90% 97% presidencia	10% 3% presidencia
Consejos de dirección de las principales empresas que cotizan en las bolsas de la UE	88% 97% presidencia	12% (26% Suecia y Finlandia; 2% Malta) 3% presidencia
Empresariado	65%	35%
Puestos de decisión en las federaciones sindicales	77%	23%
Puestos de decisión en las federaciones empresariales	88%	12%

Fuente: tomado a partir de (Riera, 2018).

La tabulación anterior demuestra la permeabilidad existente y agravada de la aceptación correcta de la mujer en el campo laboral, que, de momento, solo se le ha permitido destacar tímidamente con el 35% en la fracción empresarial respecto al resto del estudio, como un segundo término, el 23% de la ocupación en roles de la federación sindical del continente. Incuestionablemente existe una situación que requiere urgentemente la culturización empresarial en función de las oportunidades justas de la mujer, no solo se trata de un balance de habilidades respecto al patriarcado, sino también, de la dignificación de las destrezas y capacidades humanas innatas del ser femenino, favorables a la trascendencia productiva de las empresas, como parte de los recursos intangibles.

El dilema de la discriminación sobre la inclusión de las damas en la industria mundial, se ve fuertemente marcado al comparar los indicadores de ocupación femenina profesional contemporánea, respecto al margen poblacional mundial, donde la mujer está por encima del 50% del total existente, lo que evidencia la permanencia de las bases rígidas de las políticas de captación de talento en la industria mundial, aún en países del primer mundo, sin obviar las carencias de las estructuras de reclutamiento, en donde por lo general, no es atraído el personal idóneo con regularidad (Riera, 2018). No obstante, la obstaculización de las mujeres en el circuito industrial se ve perjudicada por el fenómeno de las redes de cooptación, al despreciar el mérito por ejercicio profesional habitual, antigüedad, entre otros aspectos claves de la discriminación, más aún para alcanzar roles de amplia jerarquía lo que representa desventajas tanto para el sector femenino como para las empresas en sí mismas.

En conformidad con lo que anuncia el Europa Press (2017), los países de la Unión europea, en los cuales, se ha dado cabida suficiente a la aceptación intelectual de la mujer para el campo profesional e industrial, se encuentran:

- Letonia, donde el sector femenino abarca superioridad proporcional 53%.
- Bulgaria y Polonia con 44%.
- Irlanda con 43%.
- Estonia con 42%.
- Lituania, Rumania y Hungría con 41%.

El rol de la mujer en las MYPE's: en un caso de estudio respecto a la existencia contemporánea del ejercicio profesional de las mujeres en Perú, al considerar las áreas de Junín, La Libertad, Cusco, Puno y Piura, como zonas que albergan el 79,5% de la actividad empresarial del país, respecto a un 20,5% del resto, representado por la capital, Lima; dicha evaluación refirió los aspectos de autonomía y emprendimiento de la mujer peruana en relación las Pequeñas y Medianas Empresas (MYPE's), dado por sentado que la media de edad, en la cual, las mujeres daban inicio a emprendimientos de relevancia, se aproximaba a los 46 años, en comparación con los hombres (48 años), mientras que del total, el 9,8% de las interesadas en iniciar negocios particulares y con bases funcionales activas, comprendió edades menores a 29 años, seguido del rango entre 30 y 44 años de edad, con el 42,4% y finalmente para el rango de 45 a 64 años, un 39% bastante relevante y conservador (Meza & Villaizan, 2018).

Dicho indicador refleja la importancia del floreciente y pujante movimiento de inclusión justa a la mujer para el continente, debido a la aceptación del rango de edades, con una actividad muy marcada de la presencia en madurez de la mujer y aceptación de la juventud influyente, al ser garante del término acuñado como, mercado laboral Feminizado, lo cual, persigue vigorosamente el desprendimiento del ejercicio laboral informal al confinar a la mujer en dicho sector, como se muestra en el país vecino (Gianotti, 2017).

Tabla 3. Tabulación del liderazgo femenino de las capacidades evaluadas, en empresas peruanas

Dimensión	Pregunta/Empresa	Universidad	Laboratorio	Consultora
Preocupación por las personas	Liderazgo Femenino			
	Tiene buen trato hacia el personal a su cargo	94%	97%	97%
	Tiene en cuenta los factores familiares de sus colaboradores	95%	95%	98%
	Presta atención aquellos que están marginados	92%	94%	96%
Capacidad de negociación	Muestra interés por el bienestar de los seguidores	88%	94%	95%
	Se pone en el lugar del "otro"	91%	93%	95%
	Brinda feedback del trabajo realizado a sus colaboradores	89%	91%	93%
Liderazgo participativo	Tiene habilidad de comunicación a todo nivel	97%	95%	99%
	Delega funciones	95%	94%	99%
	Trabaja en equipo	86%	93%	92%
	Respeto a las personas	94%	92%	96%
Visión Global	Reconoce a sus trabajadores por sus logros	97%	93%	100%
	Considera una mentalidad abierta ante diferentes situaciones	93%	93%	98%
	Se adapta fácilmente a los cambios	93%	92%	94%
Poder democrático	Escucha a los demás	92%	96%	97%
	Su liderazgo es participativo: Acepta que los demás participen a la hora de tomar decisiones	94%	97%	99%
	Toma en cuenta el consenso en la toma de decisiones	91%	94%	97%
	Colabora en las tareas asignada a su personal	96%	96%	97%

Fuente: tomado a partir de (Gómez, 2018).

En la tabla anterior, de acuerdo a un caso de evaluación respecto a empresas de la capital peruana, fueron evaluados los aspectos de liderazgo en mujeres en función a cargos ejecutivos, se logra determinar índices muy altos que reflejan las habilidades provechosas para la industria de parte de las mujeres. Los valores fueron comparados en base a 3 matrices de estudio, según: evaluación en universidad, por laboratorio y consultora, los cuales, terminaron orientados de la misma forma favorable, al reconocer el liderazgo de la mujer en la industria (Gómez, 2018).

1.4 Obstáculos de las mujeres para acceder a cargos de dirección

1.4.1 El triple rol de la mujer

De acuerdo con (Corredor, 2016), refiere que la figura femenina, posee atributos naturales, en específico, la capacidad de concebir vida a más seres humanos, le da preponderancia al hecho de ser el individuo idóneo para la continuación del desarrollo de la especie por el orden biológico, en el cual, desempeña gran parte de su tiempo de vida en dicha misión, al crear involuntariamente un patrón social de la familia y las relaciones colectivas.

Históricamente, la idea de la división de patrones de responsabilidad social cobró mayor fuerza por el hecho de que al suscitarse guerras, la mujer era designada por inercia a las ocupaciones del hogar y la continuación del cuidado de la familia, mientras que el hombre asumía la responsabilidad del sustento del núcleo al depender únicamente de éste. Hecho que hoy en día se mantiene, de forma que se usa frecuente e involuntariamente para generar presión al confinamiento de roles hacia la mujer, donde se trata de preservar el patrón social, lo cual, obstaculiza la admisión al campo profesional igualitario de la figura femenina (Corredor, 2016).

De esta manera, para la mujer logran distinguirse tres roles, los cuales, asume de manera natural y espontánea en el desarrollo de la vida común:

- **Rol Productivo:** en general, se refiere a la retribución financiera de ambas figuras del núcleo familiar, en calidad de honorarios por la realización efectiva de misiones laborales o trueques de utilidad.
- **Rol Reproductivo:** constituye la capacidad propia de la mujer para procrear la extensión de los núcleos familiares y sociales, aunado al encargo espontáneo del desarrollo de la nueva especie, preservación de las condiciones de las instancias del hogar, y a la vez, lidiar con el aporte ocupacional extrafamiliar.
- **Rol Comunitario:** comprende la vinculación voluntaria de la mujer a la preservación de condiciones de la especie humana, enfocadas al bienestar social en general, que como retribución es obtenido, el aseguramiento de circunstancias que generan satisfacción propia o hermandad colectiva para cooperación comunitaria, o afianzamiento bilateral de recursos para el aprovechamiento del núcleo familiar o social compartido (Corredor, 2016).

1.4.2 Techo de Cristal: *Glass Ceiling*

Éste fenómeno, también, conocido como metáfora del laberinto más reciente, se atribuye a las limitaciones antepuestas a las mujeres sin justificaciones suficientes sean de carácter legal, dogmático, ideológico, circunstancial, etc, para alcanzar cargos de jerarquía o de amplia

responsabilidad sin importar que tengan el mismo nivel de instrucción académica o experiencia similar, de manera que dichas funciones son otorgadas directamente a los hombres casi sin previa consideración de opciones de pluralidad, al asumir un consenso de los hombres para los hombres, a base de la trascendencia de los patrones organizacionales tradicionales de forma que, se suscita sin mecanismos de control para evitarlo. Otra base que actúa contraproducentemente es el hecho del rol tradicional de la mujer, con fines domésticos, los cuales, aún restan factibilidad ideológica, para sumar más cargas de responsabilidad, por tratar de guardar equilibradamente, los compromisos entre familia y empleo (Eagly & Carli, 2007).

1.4.3 Techo de Cemento

Es un fenómeno relativo al techo de cristal, pero éste se genera desde la misma mujer, contra sí misma, es decir, constituye la abstinencia de la mujer para contemplar abordar retos de mayor magnitud de competencia profesional, donde se asume para sí, que descuidaría aspectos de la vida familiar, o incluso abordadas por el miedo a los reproches del entorno o ausencia de la confianza necesaria. La subestimación de la mujer por sí misma como consecuencia al auto impedimento, es un efecto atribuido al patriarcado tradicional de forma que la mujer se predispone mucho antes de contemplar cualquier posibilidad, al ser capaz de cumplirlas efectivamente. Éste fenómeno, es apoyado de forma intrínseca y silenciosa por los cinturones directivos masculinos que preservan el poder en las organizaciones, por apelar directamente a la discriminación y continuación del poder, consciente o inconscientemente (Ruíz, 2019).

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

En todo modelo de investigación, se selecciona los parámetros, sobre el cual el investigador argumenta su estudio para el alcance de los objetivos; motivo por el cual, se requiere de la delimitación de los procedimientos de orden metodológico, que permitan caracterizar las condiciones y posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino. Sobre este contexto, se entiende por metodología de la investigación, las técnicas sistemáticas de carácter estratégico y aplicables en el desarrollo de la indagatoria (Hernández, Fernández, & Baptista, 2015).

Asimismo, la metodología persigue identificar y conceptualizar los atributos y las técnicas aplicadas para el desarrollo de la investigación, con el propósito de obtener resultados basados en las teorías relacionadas con el tema. A este respecto, Arias y Fidias (2015), enfatiza que la metodología del proyecto abarca todas aquellas herramientas para alcanzar desenlaces satisfactorios acerca de la investigación, y plantea los procedimientos para la realización del mismo.

2.1 Tipo de investigación y enfoque de investigación

En consecuencia, el marco metodológico de la investigación permitió esquematizar el conjunto de métodos, técnicas y procedimientos instrumentales, que se utilizaron en el proceso de recopilación de los datos requeridos en la investigación. En otras palabras, se deduce que el método refiere a la lógica interna del proceso de descubrimiento científico, con el propósito de hacerlo con el debido orden, por lo tanto, el método científico fue la síntesis de observación y razonamiento que se emplea para encontrar la solución a un problema científico, por consiguiente, y aunado a lo antes señalado, se desarrollaron aspectos relativos a: enfoque, métodos teóricos, tipo de investigación, población, procedimiento para recolección y análisis de datos (Arias & Fidias, 2015).

Los modelos de investigación son procesos rígidos, minuciosos y coordinados, en el cual, se presta gran atención, por lo que, la investigación pretendió la búsqueda de soluciones viables a una problemática planteada, en la que también se obtiene conocimientos. Para efectos del estudio realizado, se aplicó un enfoque cualitativo. Por lo tanto, Hernández et al., (2015) enfatiza

que en una investigación cualitativa modela un proceso inductivo bajo un ambiente natural; esto motivado a que, en la recolección de datos se planteó una relación entre el investigador y las ideologías de medición empleadas, cuyo alcance fue comprender un fenómeno social que va mucho más allá de una simple medición de variables.

Desde el argumento anterior, la investigación destacó la realización de una evaluación sobre el cumplimiento de los objetivos planteados y a su vez se hizo uso de criterios y análisis objetivos acerca de resultados encontrados, por tal motivo, el enfoque cualitativo conllevó a la solución de problemas y derivó en conocimiento del campo científico. Para el desarrollo de la investigación, se aplicó un estudio de aproximación fenomenológica empírica, por cuanto el estudio tuvo como objeto, relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la cooperativa CACPECO.

Por medio de la investigación cualitativa, se recopiló la información a través de una entrevista individual en la población seleccionada, con la finalidad de compilar la información que contribuyó al desarrollo de los resultados sobre los objetivos trazados. A nivel de la investigación, estuvo enfocado en un carácter exploratorio y descriptivo, por cuanto el estudio permitió recopilar y analizar datos de la situación de las mujeres que conforman la cooperativa CACPECO. A este respecto, Arias y Fidias (2015), señala que las investigaciones descriptivas otorgan carácter propio a los sucesos o personas, tanto en calidad particular como grupal, de este modo, el nivel de investigación permitió examinar las características del problema planteado, al facilitar la elaboración del instrumento de recolección de datos, donde se verificó la validez y confiabilidad del mismo, para finalmente describir y analizar los resultados.

En este sentido, las investigaciones de tipo descriptivo detallan cada uno de los aspectos que integran el fenómeno o hecho estudiado, en el cual, Hernández et al., (2015), destacaron que la investigación descriptiva planteó la especificaciones de cualidades relevantes respecto de los elementos y recursos implicados en la determinación de factores puntuales de carácter analítico. Al respecto para el estudio, se realizó la descripción detallada de los conceptos, variables e indicadores que se integraron para señalar cómo es y cómo se manifestaron en el problema descrito.

Asimismo, se aplicó un nivel exploratorio, se basa en la definición planteada por Centty (2017), en la cual, hizo referencia a este tipo de investigación, al establecer la comparación entre varios elementos del estudio, y generar el reconocimiento de los objetivos planteados, al arrojar como resultado, la adquisición de conocimiento referente, donde se consideró dicho alcance exploratorio porque ayudó a la examinación y obtención de información de las mujeres de la cooperativa CACPECO, perteneciente al sector de servicios privados financieros, población no considerada para este tipo de investigaciones.

2.2 Tipo de recolección de la información

En cuanto a las técnicas de recolección de información utilizadas, se menciona: la entrevista estructurada, entendiéndose por la misma, de acuerdo con López y Fachelli (2015), en una herramienta de recuperación de información a través del planteamiento estructurado de incógnitas puntuales hacia una determinada muestra poblacional para conocer los diferentes puntos de vista que señalen los denominadores comunes de una problemática. Para efectos del estudio, la entrevista se realizó a la población total seleccionada. Una vez determinada la técnica en la que se apoyó la investigación, se detallaron los instrumentos de objeto de estudio, donde de acuerdo a Arias y Fideas (2015), son considerados como, todos aquellos elementos de utilidad a los autores, para la recolección adecuada de datos.

Para efectos de la investigación, se realizó la categorización de las variables junto con el apoyo de la información de la observación preliminar, desde dicho contexto, se diseñó la Guía de Entrevista, al comprender siete ítems para ser respondidos de manera individual. El análisis de los datos para la investigación permitió sintetizar e interpretar los resultados obtenidos con el fin de fundamentar el estudio y dar cumplimiento a los objetivos planteados al responder a las preguntas de la investigación, de acuerdo con el enfoque de la misma. Para realizar el proceso de recopilación de la información y datos adquiridos se seguirán los siguientes pasos:

- Estudio crítico de la información, es decir, limpieza de información defectuosa: discordante, inconclusa, no oportuna, etc.

- La información recopilada en la entrevista, se examinó y trasladó al documento WORD.
- La información procedente de las entrevistas fue estudiada y asimilada en el software Atlas.ti, para su posterior análisis y esquemas respectivos.

La incorporación de la herramienta Atlas.ti, asistió la generación de la matriz de factores contemplados en la entrevista para cada uno de los aspectos y puntos de vista captados en la entrevista realizada, y asociados a las cualidades resaltadas del liderazgo femenino, tales como: carisma, diligencia, sensibilidad, empatía, iniciativa, honestidad, responsabilidad, los cuales, fueron designados como parte de la conceptualización, al interrelacionar las variables de calidad cualitativa, como las dimensiones, en los que se asumieron de forma equilibrada aquellos fuertes y debilidades de la temática, como el liderazgo y las habilidades, en contraposición con los estereotipos, el techo de cristal y el triple rol; los indicadores, proporcionales a las dimensiones e ítems (incógnitas), y dispensar los respectivos resultados de interacción conjunta, en base de las facilidades que ofrece el instrumento de precisión de atributos.

Cabe mencionar, que las preguntas figuradas a las participantes con gran capacidad simbólica a referencia del liderazgo femenino y los estereotipos hacia la mujer, fueron destacadas en la matriz de caracterización de las variables, a través de los ítems, donde fueron abordados los puntos sociodemográficos del ámbito laboral, a la vez que fueron reflejados aquellos aspectos que distinguen con claridad las cualidades del liderazgo femenino, en búsqueda de la apreciación balanceada y manifiesta, entre los elementos de fortalecimiento y las carencias receptoras presentadas en el contexto.

La matriz de caracterización de variables resultante, destaco en calidad propia de la autoría, a la vez que fue avalado por expertos en calidad de consultoría, para el desarrollo y consecución adecuada del estudio.

2.3. Caracterización de Variables

TEMA:				
EL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO: CASO DE ESTUDIO				
Liderazgo Femenino				
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
El liderazgo femenino es un proceso interpersonal que implica los intentos de influir en otros individuos para lograr una determinada meta. En este sentido, el liderazgo femenino sería entendido como las características del proceso de influencia que utiliza la mujer para lograr determinada meta dentro de la organización (Gualán, 2020).	Liderazgo empresarial	Delegación de funciones.	¿Qué factores cree usted que debe reunir una mujer para ser considerada líder?	Entrevista Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para la determinación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino
La ventaja del liderazgo femenino es que las mujeres poseen más valores humanos necesarios para liderar efectivamente organizaciones modernas: auto eficiencia, autoconfianza, carisma, diligencia, sensibilidad, empatía, iniciativa, honestidad, responsabilidad, rechazan los comportamientos de autoprotección todo ello, se traduce en mejores resultados para la propia organización (Pizarro, 2020).	Habilidades	Habilidades emocionales, personales y sociales.	¿Cuál es su percepción del liderazgo femenino en los cargos de dirección?	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para la determinación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino
Por otra parte existe una idea muy arraigada, que la mujer que accede a puestos de alta dirección, no obedece al estereotipo fiel asociado a la mujer, en la medida que para que la consideren competente y valida dentro de la organización, tiene que proyectar ciertas características masculinas (Pizarro, 2020).	Línea de tiempo en la inclusión del mundo laboral	Reconocimiento de la mujer en el rol de dirección	¿Qué cambios considera usted que se han dado en los procesos históricos para que la mujer pueda acceder a cargos de dirección?	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para la determinación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino

Posicionamiento de la mujer

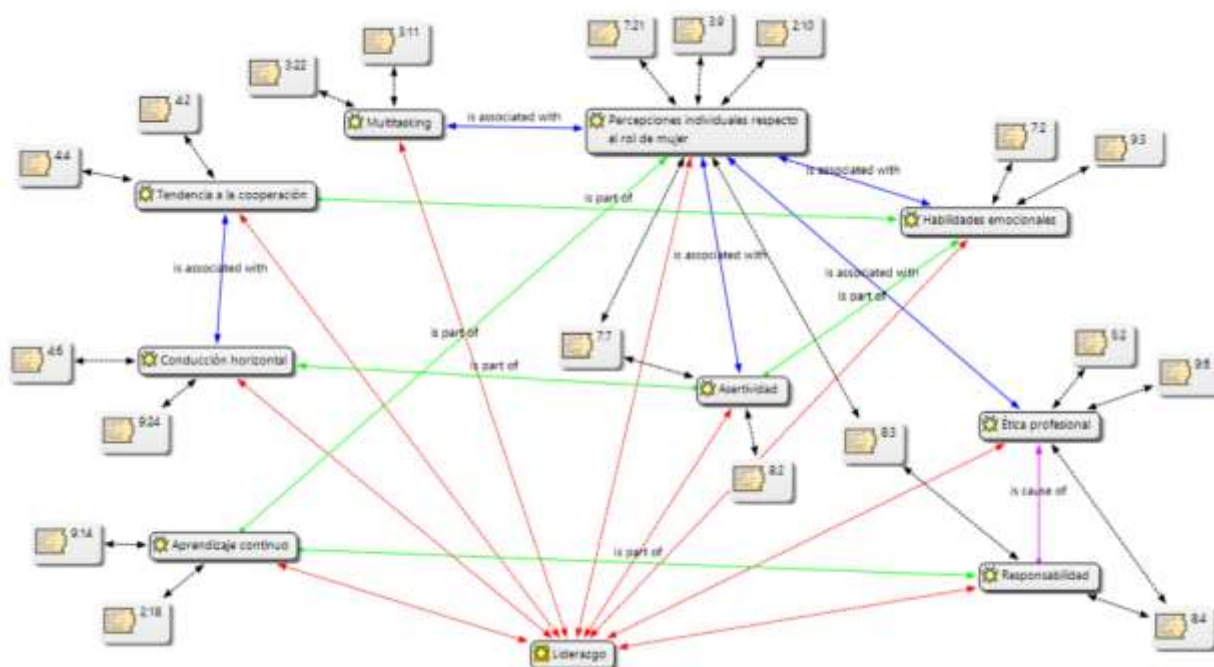
Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e Instrumentos
El estilo femenino de dirección ha sido calificado de “socio expresivo”, porque cuida la relación personal con los subordinados y fomenta un buen ambiente de trabajo; en contraste, el masculino se ha descrito como instrumental y basado en el mando (Pizarro, 2020).	Estereotipos	Esquemas sociales	Según su criterio cuáles son los principales obstáculos que la mujer enfrenta en su interés de acceso a un cargo de dirección?	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para la determinación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino
Las organizaciones actuales parecen valorar cada vez más los estilos de dirección que contengan una mezcla balanceada de características asociadas a lo femenino y masculino, supone una incidencia directa de ellos en la cultura organizacional (Gualán, 2020).	Techo de cristal	Barreras invisibles que la mujer enfrenta dentro de la empresa para acceder a los puestos de mayor responsabilidad.	¿Qué opina usted acerca del fenómeno denominado techo de cristal, que han sufrido algunas mujeres?	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para la determinación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino
No obstante, no puede perderse de vista los factores que inciden en la decisión de la mujer, que son todas aquellas condiciones de entorno como los aspectos culturales, el establecimiento de políticas empresariales más equitativas y transparentes, así como de la actitud de la mujer en cuanto a ser capaz de desprenderse de roles tradicionales e impulsar un mayor equilibrio en el seno de su hogar y entorno (Gualán, 2020).	Triple rol	Rol reproductivo, reproductivo y comunitario	¿En su criterio, como afectan los factores sociodemográficos de la mujer en el acceso a un cargo de dirección?	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para la determinación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino
Las oportunidades para llegar a cargos gerenciales existen, lo que no es tan claro a nivel de directorio. En cualquier caso, la decisión de la mujer es determinante en el nivel de participación en estas esferas (Escapa, 2010).	Esquemas mentales	Autopercepción	Como afecta la autocrítica en la mujer para poder acceder a cargos de dirección?	Técnica: Entrevista Instrumento: Guía de entrevista para la determinación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino.

Elaboración propia

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el siguiente epígrafe, se describen los resultados obtenidos mediante la aplicación de una guía de entrevista a 8 mujeres de la cooperativa CACPECO.

Figura 4. Red semántica de Liderazgo



Elaboración: Investigadora

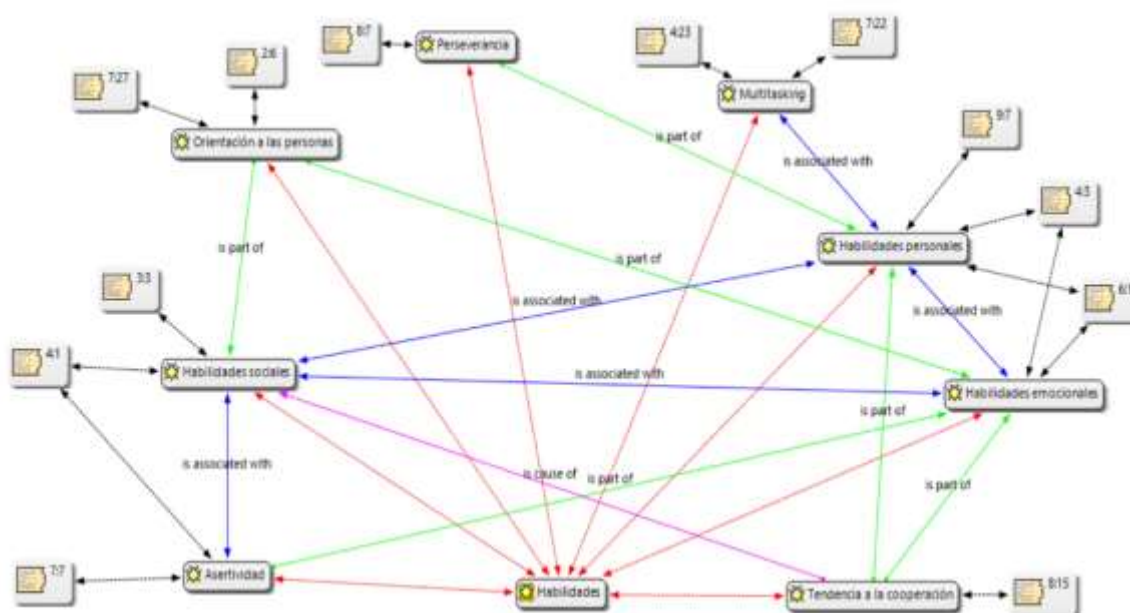
Fuente: Entrevista realizada y procesada con el Atlas.ti

Análisis e interpretación

En el gráfico 1. Red semántica liderazgo, la entrevista aplicada al objeto de estudio, evidencia que; las mujeres en torno a su percepción de liderazgo poseen particularidades en su pensamiento en relación al requerimiento del aprendizaje continuo, que se conforma como inherente a la responsabilidad que denota como factor causal de la ética profesional y a su vez, se interrelaciona con la mentalización que poseen las mujeres con respecto a su rol como mujer. En el ámbito de la construcción horizontal (liderazgo inclusivo), se evidencia que existe una interrelación asociativa con la tendencia hacia la cooperación, a su vez dichas aristas conforman

parte o son detonadas por las habilidades emocionales y la asertividad que se contempla como causal. Por otro lado, la capacidad de ejecución de disímiles tareas en la población de estudio, se encuentra asociada directamente con la percepción a nivel del rol que cumple la mujer, esto es reforzado por sus habilidades emocionales y su asertividad en aras de percibir el liderazgo.

Figura 5. Red semántica Habilidades



Elaboración: Investigadora

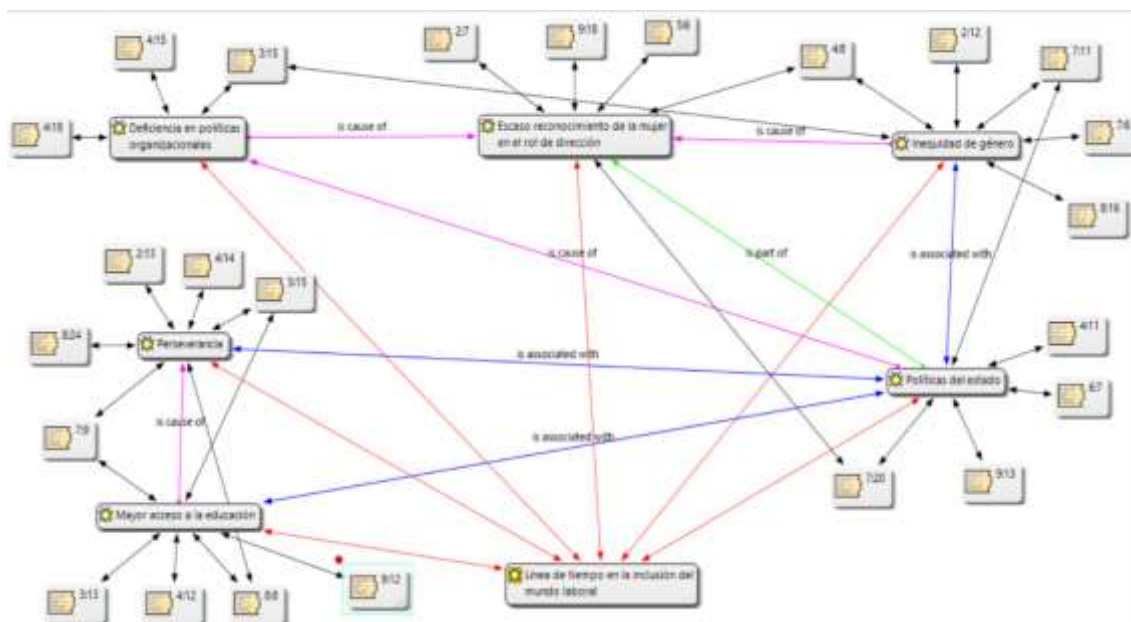
Fuente: Entrevista realizada y procesada con el Atlas.ti

Análisis e interpretación

A nivel del gráfico 2. Red semántica habilidades, el instrumento aplicado al objeto de estudio, evidencia que el factor intrínseco de las habilidades emocionales de las mujeres entrevistadas, son denotadas como asociación con las habilidades personales y perseverancia e inherencia con las mismas, en tanto; las habilidades sociales con énfasis en la tendencia a la cooperación conforman parte de la percepción hacia la orientación de las personas, además, las habilidades sociales poseen interrelación con las habilidades personales y se evidencia que son causa de la

tendencia a la cooperación, que también es intervenida por el multitasking para denotar la percepción de obtención de habilidades para el liderazgo en las mujeres.

Figura 6. Red semántica Línea de tiempo en la inclusión del mundo laboral



Elaboración: Investigadora

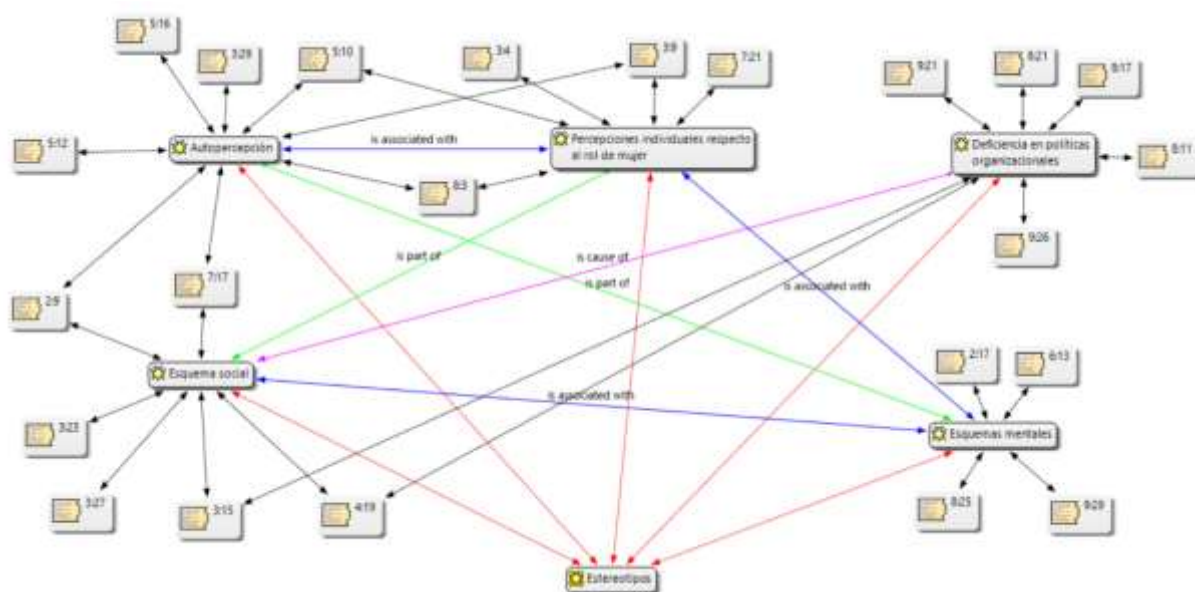
Fuente: Entrevista realizada y procesada con el Atlas.ti

Análisis e interpretación

Según el gráfico 3. Red semántica línea de tiempo en la inclusión del mundo laboral, la instrumentación de recolección de información y el análisis de datos en relación a los procesos históricos y la percepción de las situaciones que conllevan a que la mujer sea tomada en cuenta para ocupar un lugar en la sociedad, se visualiza que; el objeto de estudio contempla que la opinión de las mujeres entrevistadas refiere que las políticas del estado no garantizan una inclusión de género, entonces, existe una interrelación entre dichas políticas y la inequidad de género, además, de ser dicho acontecimiento una causalidad en su deficiencia organizacional, y ello da por resolución la percepción de un escaso reconocimiento en el rol de la mujer hacia cargos de dirección. Por otro lado, la población estudiada también contempla que el mayor acceso a la educación es denotada por la perseverancia, no obstante, aunque existiera

tácitamente una interrelación de la misma con las políticas de estado, su planteamiento inhibe la ocupación de cargos de dirección en las mujeres por los factores mencionados inicialmente.

Figura 7. Red semántica Estereotipos



Elaboración: Investigadora

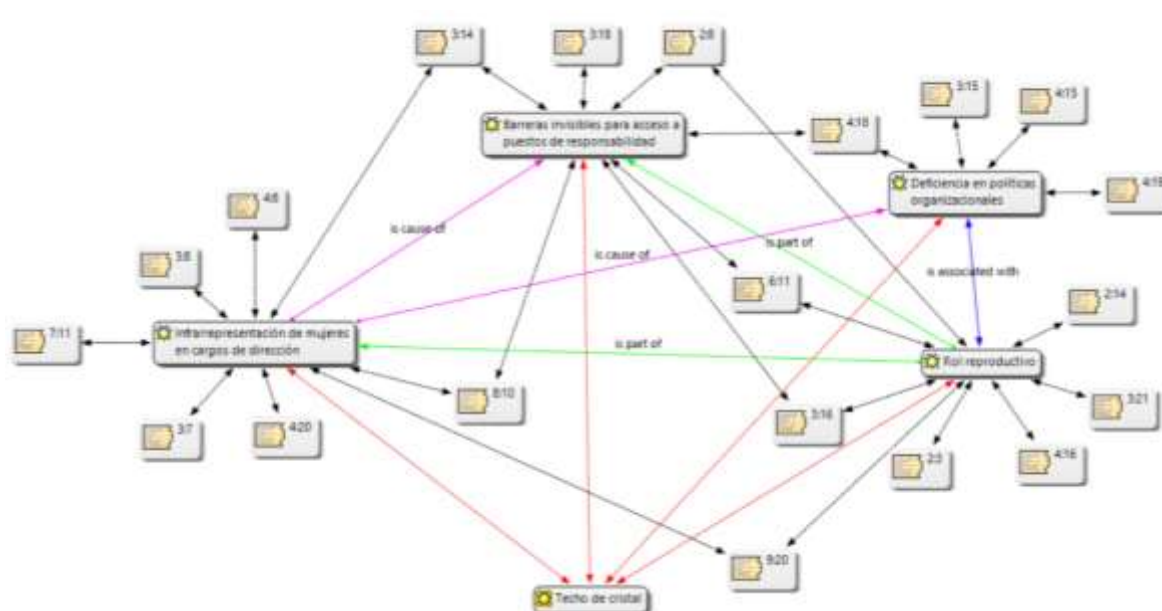
Fuente: Entrevista realizada y procesada con el Atlas.ti

Análisis e interpretación

Según el gráfico 4. Res semántica estereotipos, se puede inferir según la entrevista ejecutada que; la percepción individual del objeto de estudio en torno al rol de la mujer, se encuentra asociada a los esquemas mentales de índole negativo que se estructuran por la auto percepción de sentirse incapaz o insuficiente para asumir un rol de liderazgo o dejar que otro acceda a este cargo, asimismo, dicho indicador asocia directamente con su percepción acerca de su rol. Por otro lado, a nivel del esquema social en específico con el pensamiento de la mujer en relación a su papel en la familia, su bajo índice de apoyo hacia su desarrollo profesional, y la no garantía de políticas que permitan que las mujeres que son madres gocen de igualdad laboral, proporciona una interrelación en su percepción del indicador esquema social con la deficiencia

de políticas organizacionales para no permitir que la mujer ocupe un lugar significativo en relación a la actividad laboral en la sociedad.

Figura 8. Red semántica Techo de cristal



Elaboración: Investigadora

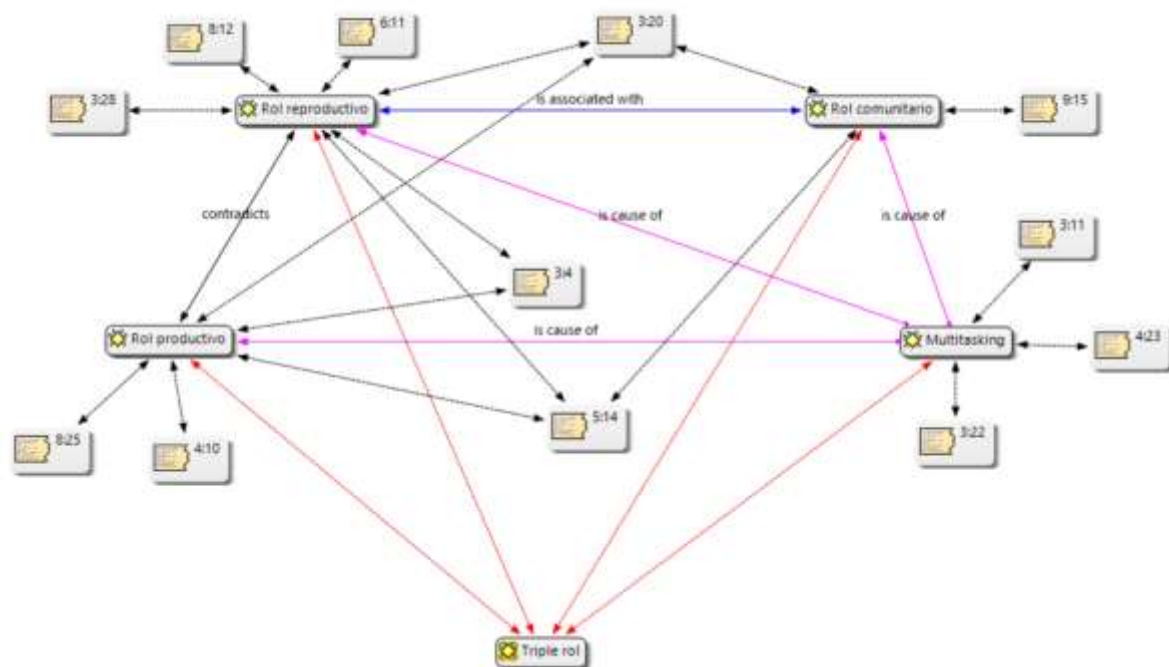
Fuente: Entrevista realizada y procesada con el Atlas.ti

Análisis e interpretación

A nivel del gráfico 5. Red Semántica Techo de Cristal, la entrevista aplicada al objeto de estudio evidencia que, las barreras invisibles para ocupar puestos laborales de responsabilidad que poseen las mujeres son causadas por su percepción infravalorada de las mismas hacia los cargos de dirección, dicha valoración descendente es también causa de las deficientes políticas organizacionales en aras de garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer, y dicho indicador, se asocia contraproducentemente, al hecho del rol tradicional de la mujer, con fines domésticos, los cuales, aún restan factibilidad ideológica, para sumar más cargas de responsabilidad y tratar de guardar equilibradamente los compromisos entre la familia y el empleo y esto contempla

parte fundamental hacia el constructo de la barrera invisible que inhibe en su percepción que las mujeres ocupen un puesto de relevancia en el ámbito laboral.

Figura 9. Red semántica Triple rol



Elaboración: Investigadora

Fuente: Entrevista realizada y procesada con el Atlas.ti

Análisis e interpretación

A partir del análisis del gráfico 6. Red semántica triple rol, se infiere que; la percepción de cualidad para ejecutar varias tareas en la población estudiada, denota una tripartida entre el rol productivo, reproductivo y comunitario. En este aspecto, las mujeres creen que su rol hacia la comunidad entendido como su papel ante la sociedad es inherente a su factor reproductivo, por medio de la procreación sostienen la supervivencia humana, asimismo, lo expresado se contrapone al rol reproductivo de la mujer por causales de cuidado del hogar, crianza de niños y demás accionares domésticos su colaboración financiera en la familia y su participación en puestos de significativa representación laboral ante la sociedad.

3.1 Discusión de resultados

Luego de la obtención y análisis de resultados en el siguiente apartado, se procede a realizar la discusión de los mismos, a fin de dar sostenimiento teórico y un entendimiento de interrelación con los fundamentos investigados.

A nivel del objetivo general, el relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en él, la entrevista aplicada al objeto de estudio denota que: la cooperación, las habilidades emocionales y las habilidades personales poseen interrelación directa, asimismo, según lo analizado en su postura estiman que su capacidad de accionar en múltiples tareas les favorece perceptivamente para posicionarse en cargos de liderazgo, esto coincide con Caldevilla (2019), quien sostiene que el líder posee cualidades diferenciadoras de los demás, no solo sobresale en relación a ellos, sino que también, se encuentra dotado de una visión integral para mediante la misma proponer acciones y situaciones disímiles en aras de resolver problemas, es decir, identifica las problemáticas desde la acción en diferentes tareas.

Del mismo modo, según Fiedler (1964), el pensamiento de los participantes en nuestro estudio corresponde al segundo escenario de ejercicio del liderazgo, en donde, se sostiene que; el índice de estructuración de la tarea es inherente a la precisión, sistematización, cantidad y acción del planeamiento, esto es influenciado en ámbito directo en el convencimiento del individuo. A la luz de Lewin (1939), las posturas obtenidas de las participantes, se centran en el liderazgo democrático, las aristas que se ha evidenciado con mayor magnitud han sido la cooperación, las habilidades emocionales y personales, esto desde la postura del autor, alienta a la toma de decisiones en correspondencia a la estabilidad, motivación e inclusión de los participantes que componen el colectivo de trabajo. Por otro lado, hay que tener en cuenta que pese a las estimaciones positivas del objeto estudio las percepciones negativas, se centran en la concepción de la línea de tiempo en la inclusión del mundo laboral, en este aspecto, las personas entrevistadas exponen que las políticas del estado no garantizan una inclusión de género por causalidad de deficiencia organizacional, esto, se adhiere a su mentalización en el papel que ocupa la mujer en la familia, pues en su pensamiento; las mujeres que son madres tienen que

atender a sus hijos y a su esposo, y ello merma su tiempo para participar en la educación y con ello en cargos de dirección, esto consolida y fundamenta la problemática las percepciones negativas que poseen la mujeres, estructuran el techo de cristal y esto inhibe su concepción positiva a ocupar cargos de dirección o participación en el mundo laboral.

Lo mencionado, se sustenta bajo la mirada de Gualán et al. (2019), quienes sostienen que en el Ecuador existen dos estrategias laborales para el colectivo femenino, la primera; que se enfoca en las que se establecen de forma independiente de acuerdo a sus destrezas, es decir, por emprendimiento propio de la mujer. La segunda; se enfoca al empleo bajo dependencia. Entre los índices que sostienen que la mujer reposa en un margen minoritario en relación a su participación laboral, se destaca que; el 48% de las mujeres emprenden, pues, la poca participación de la mujer en la acción laboral o puestos de dirección asume un rol de variable interviniente en las posturas de los individuos.

En relación al objetivo específico; determinar el fundamento teórico y metodológico del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y liderazgo femenino, para este fin es preminente expresar que la población estudiada ha sido analizada desde la perspectiva teórica de Caldevilla (2019), en donde, se propone la primera dimensión en el objeto a investigar, la misma que corresponde a liderazgo, en segundo lugar, el sostenimiento de House y Mitchell (1975), se ha tomado para la dimensión habilidades, que se fundamenta por el carácter de mayor holgura de desenvolvimiento a través de la ejecución de sus funciones como dirigente. En tercer lugar, la dimensión línea de tiempo en la inclusión del mundo laboral, ha sido elegida para estudiar por el sostenimiento de Stanton, Mott y Susan (1848), quienes sostienen que tanto el hombre como la mujer, han sido concebidos desde la naturaleza y la providencia bajos las mismas leyes y por tal razón; poseen los mismos derechos y obligaciones.

En cuarto lugar, la dimensión estereotipos se fundamenta y estudia a la luz de Hoyt (2017), quien manifiesta que el prototipo de la horma de un líder, está colmado de aspectos que han sido características asimiladas en la historia de forma típica en función de la figura masculina, esto formula la concepción de la sociedad en relación al ejercicio laboral. En quinto lugar, la dimensión triple rol, se sostiene con el postulado de Corredor (2016), quien caracteriza a la

mujer como un ente que cumple disímiles funciones entendidas en; reproductivas, productivas y comunitarias. Con las dimensiones expuestas, se ha identificado la concepción de la población de estudio hacia la concepción y estructuración del techo de cristal que bajo el señalamiento de *Glass Ceiling*, es la percepción en las limitaciones antepuestas a las mujeres sin justificaciones suficientes sean de carácter legal, dogmático, ideológico o circunstancial, para alcanzar cargos de jerarquía o de amplia responsabilidad sin importar que tengan el mismo nivel de instrucción académica o experiencia similar.

En referencia con el fundamento metodológico que se ha empleado para recabar los resultados del estudio de las dimensiones expresadas, es esencial manifestar que se sostienen como rigor científico a la sistematización de procesos investigativos que corresponden al método científico, asimismo, al requerir recabar y describir las percepciones del pensamiento humano en referente a una problemática, se ha utilizado la técnica de la entrevista, con instrumentaciones como la Ficha de Observación y la Guía de Entrevista con su respectiva validez y confidencialidad para dar sostenimiento funcional a la investigación según expresa Hernández et al. (2015). Y, el método fenomenológico para obtener el posicionamiento perceptivo de las mujeres en cargos de dirección laboral y liderazgo.

A nivel del objetivo: diagnosticar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en él. Se infiere que; la percepción del objeto hacia su participación en el mundo laboral en cargos de dirección, se centra en la problemática del techo de cristal consolidada desde su postura de estereotipos fundados en que la mujer tiene fines domésticos anclados al factor reproductivo y de cuidado a los hijos como medio de supervivencia de la humanidad, esto denota la inhibición de su abordaje educacional para el mundo laboral, y que además de ello, su esquema mental es potenciado por su autocrítica de poseer pocas competencias para los direccionamientos de cargos laborales y en otros casos por el ámbito primario de concebirse como entes reproductivos antes que productivos, sin importar las habilidades sociales, personales o emocionales que posean, lo que detona que dejen de lado a la asertividad, liderazgo o trabajo colaborativo que la población de estudio en algunos casos dice tener.

A nivel del objetivo específico; analizar los criterios sobre el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción de liderazgo femenino. Se ha encontrado que la percepción de las mujeres, se inclina a su concepción del requerimiento de aprendizaje, en donde estiman que es fundamental para su desarrollo personal y profesional y es inherente a la mentalización del rol que cumplen en la sociedad, además, en relación a las facultades intrínsecas de cooperación que poseen; estiman que participan plenamente en los trabajos cooperativos. A nivel de las habilidades de accionamiento en disímiles tareas a la vez, su mentalización se inclina a que a medida de sus actividades diarias, cumplen con varios accionamientos al mismo tiempo en base a la responsabilidad con la que crían a sus hijos y realizan las tareas del hogar.

En cuanto a las facultades emocionales que se estructuran en su pensamiento sostienen que coadyuvarían al trato más asertivo en cuanto al liderazgo que pudiesen ejecutar. En este aspecto Eagly y Carli (2007), sostienen que las mujeres poseen por naturaleza aspectos de conciencia empática y comunicacional, que las hacen más propensas a agudizar aspectos laborales como: facilidad de transmisión de información, recepción emocional, simpatía y cordialidad. Sobre la base de los enfoques de pensamiento hacia escasas regulaciones estatales para la inclusión de la mujer al mundo educacional y laboral, creen que las regulaciones estatales y los programas de inclusión de género son escasas o nulas, pues, el arraigo de la sociedad se ha inclinado a que los hombres posean mayor participación en puestos de liderazgo, además, su autopercepción de inhibición para dicha participación, se cimienta por causales de su rol frente a la familia como circunstancias de costumbres tradicionales que sitúan a la mujer para labores domésticos y su participación tripartida, se ubica esencialmente en su rol reproductivo en donde creen es dirigido hacia su rol en la comunidad como supervivencia humana y esto obstaculiza su rol reproductivo ante la sociedad por las disímiles actividades dentro de su rol como mujer que se espera cumplan en la familia. Este argumento coincide con Riera (2018), quien expresa que la participación y aceptación de la mujer en el campo laboral según el Banco Mundial, se sitúa en tan solo el 35%. Todo lo expresado sin duda formula la percepción de inhibición o techo de cristal, que se estructura en su pensamiento para participar en el campo laboral o en puestos de significativa relevancia.

CONCLUSIONES

A nivel del proceso investigativo ejecutado, se concluye que:

- Para identificar el posicionamiento de las mujeres en cargos de dirección y liderazgo, se asume la postura de reflexión de su concepción a nivel de las dimensiones; liderazgo, habilidades, línea de tiempo en la inclusión del mundo laboral, estereotipos y triple rol. Las expresadas dimensiones componen el constructo del techo de cristal en el objeto de estudio, el mismo que es pertinente analizar mediante el método fenomenológico, que ha posibilitado el entendimiento de la construcción del objeto (realidad) de la población estudiada.
- En el ámbito del análisis de posicionamiento de las mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino, la consolidación del techo de cristal del objeto de estudio, se fundamenta en estereotipos de pensamiento arraigados por su formación cultural, en donde, se evidencia una clara postura acerca de las labores que cumplirían las mujeres, de orden; crianza de niños, atención al esposo, quehaceres domésticos, entre otros. Además, su autocrítica se inclina en algunas veces a no poseer competencias necesarias para ocupar cargos de dirección, y cuando las obtienen, su factor perceptivo de concebirse como entes reproductivos ante la sociedad les inhibe su autorrealización.
- Y, los criterios sobre el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción de liderazgo femenino en él. Se ha encontrado que la percepción de las mujeres, se inclina a su concepción del requerimiento de aprendizaje, mentalización del rol que cumplen en la sociedad, factor de trabajo colaborativo, nivel de las habilidades de accionamiento en disímiles tareas a la vez, responsabilidad con la que crianza a sus hijos y realizan las tareas del hogar, facultades emocionales para hacerse cargo de puestos de dirección, posturas reflexivas en base a oportunidades laborales, autopercepción de inhibición para dicha e interrelación entre el rol comunitario y reproductivo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que:

- A la cooperativa CACPECO, que emprenda un abordaje de la problemática, a fin de proponer alternativas para que las mujeres sean consideradas factores primordiales en los puestos de direccionamiento o significancia laboral.
- A la Universidad Católica, en específico a la Escuela de Psicología, que continúe con la promoción de investigaciones cualitativas mediante su línea de investigación, la preeminencia de cualificar las percepciones que tienen las personas en relación a su realidad, es fundamental para el entendimiento de las problemáticas.
- A las futuras investigaciones con símil problemática, analizar al objeto de estudio desde la postura del método hermenéutico de fenomenología de Heidegger, para verificar si los resultados o constructos de la realidad varían en relación a la utilización de un método disímil al utilizado en el presente estudio.
- A los investigadores, que planteen nuevos contextos de estudio en relación al techo de cristal, para estructurar renovadas teorías que coadyuven al entendimiento integral fenomenológico.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, O., & Fidias, G. (2015). *El Proyecto de Investigación*. Caracas-Venezuela
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. *Constitución de la República del Ecuador 2008*. //www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf
- Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL* (122), 36 - 62.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). *Liderazgo Femenino*.
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: The Free Press. <https://es.scribd.com/doc/57735006/Leadership-and-Performance-Beyond-Expectations>
- Caldevilla, J., Rodríguez, J., & Barrientos, A. (2019). El malestar social a través de las nuevas tecnologías: Twitter como herramienta política. *Revista Latina de Comunicación Social*, (74), 1264 -1290.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025632>
- Carlyle, T. (1840). *The Great Man Theory*. <https://sigmalab.com.mx/syx61q/ceb638-great-man-theory-pdf>
- Centro de Estudios en Gobierno Corporativo. (2021). *Liderazgo Femenino*.
- Centty, D. (2017). *Manual Metodológico para el Investigador Científico*. Universidad Nacional San Agustín Arequipa. Retrieved from <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/816/UNIDADES%20DE%20ANALISIS.htm>
- CINU - Buenos Aires. (2007). *La ONU y la Mujer. Compilación de Mandatos - Marzo 2007*. (C. d. Uruguay., Ed.) Obtenido de <https://www.un.org/es/events/women/iwd/2007/compilacion.pdf>

- Colegio de Estudios Superiores en Administración. (2021). *Liderazgo Femenino en las Organizaciones*.
- Corredor, Y. (2016). *Género y Desarrollo Humano: Estudio de las Relaciones de Género y su Incidencia en el Desarrollo Humano de las Mujeres en Contextos Urbanos y Rurales*. [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Madrid]. Universidad Politécnica de Madrid. Repositorio Institucional UPM.
http://oa.upm.es/40487/1/TFM_YANIRA_CORREDOR_GARCIA.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Participación y liderazgo en América Latina y el Caribe: indicadores de género*. FLACSO.
- Diario Semana. (2021). *Las mujeres ocupan solo el 15 % de los cargos directivos en compañías de América Latina, según el BID*.
- Del Sol , L., Tejeda , E., & Mirabal, J. (2017). Los métodos teóricos: una necesidad de conocimiento en la investigación científico-pedagógico. *Edumecentro*, 9(4), 250-253. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742017000400021
- Diario Crónica. (2021). AIME busca que Loja se convierta en una ciudad de aprendizaje. <https://cronica.com.ec/2021/05/05/aime-busca-que-loja-se-convierta-en-una-ciudad-de-aprendizaje/>
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Human Resource Management International Digest*, 16(1).
<https://doi.org/10.1108/hrmid.2008.04416aad.004>
- Echavarri, M., Godoy, J., & Olaz, F. (2007). Diferencias de género en habilidades cognitivas y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*, 6(2), 319 - 329. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64760211.pdf>
- Escobar, R. (2015). *Manual Metodológico*. Escuela de Liderazgo Femenino. <http://clac-comerciojusto.org/wp-content/uploads/2015/04/Manual-metodologico-de-escuela-de-liderazgo-femenino-2017-Versi%C3%B3n-final..pdf>

Eurostat. (2017). Solo el 35 por ciento de los puestos directivos en empresas de la UE son mujeres, según Eurostat. *Europa Press*.

<https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-solo-35-ciento-puestos-directivos-empresas-ue-son-mujeres-eurostat-20170306131447.html>

Fidias, G. (2006). *El Proyecto de Investigación Científica*. (6ta ed.). Editorial Episteme.

https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download

Fiedler, F. (1964). A Contingency Model of Leadership Effectiveness. (L. Berkowitz., Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, 1, 149 - 190.

[https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60051-9](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60051-9)

Gianotti, A. (2017). La feminización de los regímenes laborales especiales en el Perú y su regulación: en búsqueda de un cambio. [Tesis de magister, Pontificia Universidad Católica del Perú], Repositorio Institucional PUCP.

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11958/Gianotti_Paredes_Feminizaci%c3%b3n_reg%c3%admenes_laborales1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Goethals, G., & Hoyt, C. (2016). *Woman and leadership*. Berkshire Publishing Group

LLC.<https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=EWi9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=History+of+female+leadership.&ots=k1N5KSjjnW&sig=M4t8TLBK667Oi6u->

[UCAboY51fNE#v=onepage&q=History%20of%20female%20leadership.&f=false](https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=EWi9DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=History+of+female+leadership.&ots=k1N5KSjjnW&sig=M4t8TLBK667Oi6u-UCAboY51fNE#v=onepage&q=History%20of%20female%20leadership.&f=false)

Gómez, N. (2018). *La influencia del liderazgo femenino en la cultura organizacional de tres empresas limeñas*. [Tesis de magister, Universidad de San Martín de Porres], Repositorio Institucional USMP.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3986/restrepo_cng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gualán, L., Lisintuña, L., & Rivera, P. (20 de Noviembre de 2019). El liderazgo femenino como impulsor de la actividad emprendedora en la zona 3 del 8 Ecuador. *593 Digital*, 5(2), 93 - 107. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.183>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, N. (2015). *Metodología de la investigación* (4 ed.). España: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta Edición ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernandez, S. (2015). *Técnicas de investigación Jurídica*. México: Oxford University Press.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2015). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: MCGraw Hill.
- House, R., & Mitchell, T. (1975). Path-Goal Theory of Leadership. En O. R.-U. Washington. (Ed.), *Organizational Effectiveness Research Programs Office of Naval Researchty of Washington*. pp. 67 - 75. National Technical Information Service. US Department of Commerce.
https://www.academia.edu/35360612/PATH_GOAL_THEORY_OF_LEADERSHIP?auto=download
- Hoyt, C. (2017). Social Psychological Approaches to Women and Leadership Theory. (C. E. Elgar, Ed.) *Handbook of Research on Gender and Leadership*., 85 - 99.
<https://scholarship.richmond.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1254&context=jepson-faculty-publications>
- Inglés, C., Aparisi, D., García, J., Castejón, J., & Martínez, M. (2017). Tipos sociométricos, categorías conductuales y aptitudes intelectuales en adolescentes. (E. investiga., Ed.) *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 7(2), 69 - 85. doi:doi:10.1989/ejihpe.v7i2.196
- Kerr, S., & Jermier, J. (1978). Substitutes for leadership: Their meaning and measurement. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22(3), 375 - 403.
doi:[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(78\)90023-5](https://doi.org/10.1016/0030-5073(78)90023-5).

- Lewin, K. (1939). Field Theory and Experiment in Social Psychology: Concepts and Methods. (P. B. Press., Ed.) American Journal of Sociology, 44(6), 868 - 896. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/2769418>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created "Social Climates". (S.P.S.S.I., Ed.) The Journal of Social Psychology., 10, 269 - 299. doi:<https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) .
- Meza, G., & Villaizan, Á. (2018). El liderazgo emocional femenino y su influencia en la sostenibilidad de las empresas familiares MyPE con una antigüedad mayor a diez años del sector comercio de Lima-Perú. Repositorio Institucional UPC. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <http://hdl.handle.net/10757/625383>
- Organización de las Naciones Unidas. (2021). *La ONU exige más liderazgo femenino tras una pandemia "con rostro de mujer"*.
- Pérez, J. (2018). Historia del feminismo (3ra. ed.). Catarata.
<https://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=WH56DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=Incluso+de+la+mujer+en+el+mundo+laboral+historia&ots=BkoPJWFgvU&sig=D6-0LY3LtGEw4cYoeldkVdFJgJU#v=onepage&q=Incluso%20de%20la%20mujer%20en%20el%20mundo%20laboral%20historia&f=fals>
- PNUD. (2015). Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Ramírez, R., Ramírez, R., Villalobos, J., Lay, N., & Marcano, M. (2021). Inteligencia Social y Liderazgo Resonante. (1ra. ed.). CIMTED. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2021/01/Inteligencia-social-y-liderazgo-resonante.pdf>

- Riera, C. (2018). El papel de las mujeres en el mundo laboral de la Unión Europea. [Tesis de grado, Universitat de Barcelona]. Repositorio Institucional UB.
<http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/126257>
- Rochina, L., Canós, L., & Santandreu, C. (2020). Caracterización del liderazgo femenino en las organizaciones. [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Valencia], Repositorio Institucional UPV.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/149225/Rochina%20-%20CARACTERIZACION%20DEL%20LIDERAZGO%20FEMENINO%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, A., & Pérez, J. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Rev. esc.adm.neg*(82), 179-200. Obtenido de
<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
- Ruíz, M. (2019). *Discriminación de la mujer en el mundo laboral*. [Tesis de grado, Universidad de Jaén], Repositorio Institucional UJAEN.
<http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/11268>
- SENPLADES. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Asamblea de la República del Ecuador, Quito. Recuperado de:
https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCTFINAL_0K.compressed1.pdf
- Spencer, H. (1873). *The Study of Sociology*. https://oll-resources.s3.us-east-2.amazonaws.com/oll3/store/titles/1335/0623_Bk.pdf
- Tancara, C. (2015). La investigación documental. *Revista Boliviana*, 94.
<http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n17/n17a08.pdf>
- Tavares, D. (2019). Diretrizes para uma política de comunicação científica para a universidade do estado de Mato Grosso (Brasil). *Perspectivas de la Comunicación*, 12(1), 135 - 156. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7254076>

Vroom, V., & Jago, A. (1973). Leadership and Decision Making. Decision Sciences Institute. doi:DOI:10.2307/2392210

Wofford, J. (1982). An Integrative Theory of Leadership. *Journal of Management*, 8(1), 27 - 47. doi:<https://doi.org/10.1177/014920638200800102>

ANEXOS

Guía de entrevista para la relación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino

Tema	El posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino: Caso de estudio
Carrera o Programa	
Modalidad de Titulación	<p>Postgrado</p> <p>Proyecto de Investigación y Desarrollo: —</p> <p>Propuesta Metodológica y Tecnológica Avanzada: —</p> <p>Diseño de Modelo Complejo: —</p> <p>Elaboración de Artículo profesional de alto nivel —</p> <p>Pregrado (Carrera de Psicología Organizacional)</p> <p>Proyecto de Investigación y Desarrollo X</p> <p>Examen Complexivo —</p>
Línea(s) de investigación, innovación y desarrollo	Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local y global (Política económica, competitividad institucional, innovación, emprendimiento, productividad y liderazgo)
Lugar(es) de ejecución	PUCESA Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO LTDA.

Maestrante o Estudiante	Alejandra Ivanova Vaca Cerda
Formación de grado	No Aplica
E-mail de contacto	alejandra.i.vaca.c@pucesa.edu.ec

Director de proyecto de titulación	Psic. Ind. Eleonor Virginia Pardo-Paredes. Mg.
E-mail de contacto	epardo@pucesa.edu.ec
Formación de grado (señale el título de tercer nivel más relevante al proyecto)	Psicóloga industrial. Universidad Técnica de Ambato. 1010-07-741002
Formación de postgrado (señale el título más relevante al proyecto)	Máster en gestión de talento humano. Universidad Técnica de Ambato. 1010-2018-1990548
Vínculo con la PUCE	Sí <input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
Otra universidad de vínculo	No aplica

Resumen

En el marco del impulso a la economía, productividad y cadenas productivas, negocios y emprendimiento, uno de los principales debates actualmente es la participación de la mujer en los diversos ámbitos del desarrollo humano. Esta investigación enmarca un estudio relacionado con cargos de dirección ejecutados por mujeres debido a varias limitaciones: la baja cuota de participación femenina que en su mayoría se debe a demandas familiares, ralentización en su carrera, reducción de ingresos y limitación del tiempo para construir redes profesionales; éstas se han determinado como dificultades que producen crisis en la valoración de su trabajo. En un mundo globalizado es vital el aporte de las mujeres en diferentes procesos para generar dinamismo en lineamientos hacia su posicionamiento y sean tomadas en cuenta en decisiones de las políticas para el desarrollo de las organizaciones. Por ello, se relacionará el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO LTDA. Metodológicamente se establece un proceso cualitativo, diseño de estudio de aproximación fenomenológica empírica en aplicación de entrevista individual, donde se analizará la relación del posicionamiento en cargos de

dirección en respecto de la percepción del liderazgo femenino. Se usará una guía de entrevista construida de acuerdo con las variables de investigación establecidas: posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y percepción del liderazgo femenino.

Objetivos

Objetivo General.

Relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.

Objetivos Específicos (1. Relacionado al Estado del Arte y la Práctica (Teórico); 2. Metodológico relacionado al diagnóstico; 3. Metodológico relacionado a la propuesta; 4. Relacionado al resultado práctico).

Determinar el fundamento teórico y metodológico del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y liderazgo femenino.

Diagnosticar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.

Analizar los criterios sobre el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción de liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.

Estructura

Generales.

La recolección de información se ejecutará vía on-line, mediante la plataforma MICROSOFT TEAMS, en donde se programará una sesión de 25 minutos por entrevistada. La entrevista será grabada en formato de audio, para efectos de procesamiento de la información, en el programa estadístico Atlas.Ti. Participarán ocho entrevistadas: mujeres que laboran y están interesadas en ocupar cargos de dirección en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO. La información recogida será gestionada única y exclusivamente con fines académicos, investigativos y científicos. Se tiene el consentimiento de los sujetos de investigación. El proceso de recolección de la información a través de la guía de entrevista, será ejecutado por

la estudiante investigadora, bajo la supervisión de la docente directora del proyecto de investigación.

Ítems de evaluación.

Los ítems planteados, son susceptibles a responderse de forma abierta (no dicotómicamente, ni ajuste escalar), en la amplitud del criterio del sujeto de investigación, sobre la base de veracidad y honestidad de sus comentarios.

¿Qué factores cree usted que debe reunir una mujer para ser considerada líder?

¿Cuál es su percepción del liderazgo femenino en los cargos de dirección?

¿Qué cambios considera usted que se han dado en los procesos históricos para que la mujer pueda acceder a cargos de dirección?

¿Según su criterio cuáles son los principales obstáculos que la mujer enfrenta en su interés de acceso a un cargo de dirección?

¿Qué opina usted acerca del fenómeno denominado techo de cristal, que han sufrido algunas mujeres?

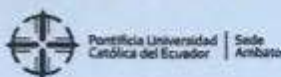
¿En su criterio, cómo afecta los factores sociodemográficos (estado civil o cargas familiares) en el acceso a un cargo de dirección?

¿Cómo afecta la autocrítica en la mujer para poder acceder a cargos de dirección?

Elaborado por:
Alejandra Ivanova Vaca Cerda
Estudiante investigadora

Revisado por:
Eleonor Virginia Pardo-Paredes, Mg.
Directora del proyecto de investigación

Aprobado por:
Escuela de Psicología



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de entrevista para la relación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino**, que es parte del proyecto de investigación **El posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino: Caso de estudio**, desarrollado por Alejandra Ivanova Vaca Cerda, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es: **Relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA RELACIÓN DEL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento					X	
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

Comentario:

La guía de entrevista me parece adecuada ya que en este tiempo es evidente que necesitamos indicadores e iniciativas para medir y promover la equidad de género en las empresas. Las Empresas nacionales deberían ser conscientes de la importancia de la diversidad e igualdad de género en puestos directivos, ya que es un tema que gana cada vez más interés en la sociedad Ecuatoriana y a nivel Global. _____



CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Magali Ron

Institución: Falp

Cargo que ocupa: Representante para Ecuador

Tiempo dentro del cargo: 2 años

Último grado académico alcanzado: Master of Science en gestión de Proyectos y Major en Recursos Humanos

Firma y número de identificación.

1711069102

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de entrevista para la relación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino**, que es parte del proyecto de investigación **El posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino: Caso de estudio**, desarrollado por Alejandra Ivanova Vaca Cerda, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es: **Relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO**. La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA RELACIÓN DEL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6

[Asigne valores del 1 al 6 ; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].						
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

Comentario:

El instrumento guía de entrevista propuesto cumple con los criterios técnicos y existe una concordancia con el objetivo planteado para la aplicación del mismo.

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una “X” si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias	X		X		X		

	de las orientaciones profesionales y laborales						
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X	
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X	
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X	
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X	

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

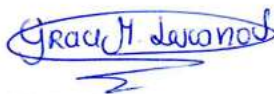
Nombre: Grace Marisol Lescano Solis

Empresa: Consultora Maldonado & Asociados

Cargo que ocupa: Asistente Administrativa y de Personal.

Tiempo dentro del cargo: 2 años

Último grado académico alcanzado: Máster en Gestión de Personas y Equipos en las Organizaciones.



Ced.1803435435

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de entrevista para la relación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino**, que es parte del proyecto de investigación **El posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino: Caso de estudio**, desarrollado por Alejandra Ivanova Vaca Cerda, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es: **Relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6

<p>GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA RELACIÓN DEL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO</p> <p>[Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].</p>						
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una “X” si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		

9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Segundo Gonzalo Pazmay Ramos

Institución: PUCESA

Cargo que ocupa: Coordinador de Posgrados de la Escuela de Psicología

Tiempo dentro del cargo: 6 años

Último grado académico alcanzado: Master of Arts



Firma y número de identificación.



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar la propuesta **ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO**, que es parte del proyecto de investigación del mismo nombre, desarrollado por María Fernanda Arandi Pallo, egresada de la carrera Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato. La población con la que se trabaja está conformada por 60 personas con discapacidad pertenecientes a la FENEDIF.

La validación de este plan es importante porque permite determinar la eficacia de las actividades de la propuesta.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia del plan de prevención.

Instrucciones: A continuación, se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la estrategia de mejoramiento de calidad de vida laboral para personas con discapacidad. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación de la propuesta						X
Formato de la propuesta						X
Aplicabilidad de la propuesta						X
Utilidad de la propuesta						X
Facilidad de entendimiento de la propuesta						X
Concordancia entre actividades y necesidades						X

Comentario:



**ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE ORGANIZACIONAL**

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la ESTRATEGIA DE MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN AMBATO.

Instrucciones: Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.

Nota: Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Si cumple	No cumple	Si es pertinente	No es pertinente	Si es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre de la propuesta	X		X		X		
2	El formato para la propuesta	X		X		X		
3	Número de fases planteadas	X		X		X		
4	La propuesta se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características psicológicas-laborales de los beneficiarios	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones psicológicas-laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la propuesta	X		X		X		
9	El diseño recoge aspectos esenciales sobre la propuesta	X		X		X		
10	El contenido semántico de la propuesta se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:

Nombre: Víctor Manuel Cuadrado Rodríguez

Empresa: PUCESA

Cargo que ocupa: Docente

Tiempo dentro del cargo: 14 años

Último grado académico alcanzado: Master en Administración de Empresas Mención Planeación

Firma y número de identificación.

1802349710



ESCUELA DE PSICOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA VALIDACIÓN POR ESPECIALISTAS

Estimado/a:

Usted ha sido seleccionado para validar el instrumento de investigación **Guía de entrevista para la relación del posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino**, que es parte del proyecto de investigación **El posicionamiento de mujeres en cargos de dirección desde la percepción del liderazgo femenino: Caso de estudio**, desarrollado por Alejandra Ivanova Vaca Cerda, estudiante de la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador en Ambato.

El principal objetivo de esta investigación es: **Relacionar el posicionamiento de mujeres en cargos de dirección y la percepción del liderazgo femenino en la Cooperativa de Ahorro y Crédito CACPECO.**

La validación de este instrumento es importante porque permite determinar la efectividad de la recolección de información.

Plantilla juicio para validación por especialistas

Objetivo: Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista

Instrucciones: A continuación se solicita responder las interrogantes sobre aspectos teóricos y metodológicos que presenta la guía de entrevista, como instrumento de recolección de información para fines de investigación. Adicionalmente, si lo cree necesario, aporte cualquier comentario que considere importante.

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LA RELACIÓN DEL POSICIONAMIENTO DE MUJERES EN CARGOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO FEMENINO [Asigne valores del 1 al 6; 1 siendo el valor mínimo (cuando se conoce poco del tema); y 6, si se conoce a profundidad].	Puntuación					
	1	2	3	4	5	6
Presentación del instrumento						X
Formato del instrumento						X
Aplicabilidad del instrumento						X
Utilidad del instrumento						X
Facilidad de entendimiento del instrumento						X
Concordancia entre ítems de evaluación e interés del instrumento						X

Comentario:

CUESTIONARIO DE CUMPLIMIENTO TÉCNICO

- Objetivo:** Valorar el cumplimiento de criterios técnicos generales y la pertinencia de la guía de entrevista.
- Instrucciones:** Según su criterio, señale con una "X" si cumple con los criterios establecidos, si no cumple; si es pertinente o si no lo es. Por favor, contemple todos los ítems. Sus comentarios serán importantes.
- Nota:** Siga el ejemplo en gris.

#	Ítems	Relevancia de los criterios		Pertinencia de los criterios		Lenguaje de los criterios		Observaciones
		Sí cumple	No cumple	Sí es pertinente	No es pertinente	Sí es adecuado	No es adecuado	
-	<i>Ejemplo</i>	X		X		X		
1	Nombre del instrumento	X		X		X		
2	El formato para el instrumento	X		X		X		
3	Número de ítems planteados	X		X		X		
4	El instrumento se adecúa a las características culturales de la población	X		X		X		
5	Se adecúa a las características profesionales y laborales de los sujetos de investigación	X		X		X		
6	Se ajusta a las exigencias de las orientaciones profesionales y laborales	X		X		X		
7	El planteamiento tiene calidad científica	X		X		X		
8	Se identifica el objetivo principal de la investigación	X		X		X		
9	El diseño del instrumento recoge aspectos esenciales sobre la investigación	X		X		X		
10	El contenido semántico del instrumento se ajusta a la población	X		X		X		

Área de formación profesional del/a evaluador/a:


Nombre: Andrea Macías Intriago.

Institución: CACPECO LTDA.

Cargo que ocupa: Asistente de Talento Humano.

Tiempo dentro del cargo: 6 años 9 meses.

Último grado académico alcanzado: Tercer Nivel.


 050341004
 Firma y número de identificación.

