

PERFIL DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN EN COLOMBIA

CLARA VIVIANA MORALES CASTRO

TESIS DE MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GERENCIA DE EMPRESAS

**UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C., JULIO de 2011**

PERFIL DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN EN COLOMBIA

CLARA VIVIANA MORALES CASTRO

TESIS DE MAESTRÍA EN DIRECCIÓN Y GERENCIA DE EMPRESAS

FRANCOISE CONTRERAS

**UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
BOGOTÁ D.C., JULIO de 2011**

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a todos aquellos que de una u otra forma me aconsejaron, acompañaron y apoyaron en cada uno de los momentos de esta etapa de mi vida, a mi padre que en paz descansa y a Dios por llenarme de tantas bendiciones.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, a mi familia y mi tutora por todo el apoyo y la paciencia para lograr culminar esta etapa de mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

1	ASPECTOS PRELIMINARES.....	9
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
1.3	OBJETIVO GENERAL.....	10
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
1.5	JUSTIFICACION DEL PROBLEMA.....	11
2	FUNDAMENTACION TEORICA.....	12
3.	METODOLOGIA.....	21
4.	RESULTADOS.....	24
5.	CONCLUSIONES Y DISCUSION.....	34
6.	REFERENCIAS.....	35

LISTAS ESPECIALES

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Colombia, pirámide poblacional según sexo y grupo de edad.	15
Figura 2. Área o Departamento de desempeño dentro de la organización	24
Figura 3. Edad de las mujeres entrevistadas	25
Figura 4. Nivel Jerárquico al interior de la empresa	26
Figura 5. Tiempo de trabajo en años en la empresa.....	27
Figura 6. Carreras de pregrado cursada por las mujeres entrevistadas	28
Figura 7. Carreras de posgrado cursada por las mujeres entrevistadas	29
Figura 8. Dominio de otros idiomas.....	30
Figura 9. Perfil de liderazgo respecto a la dimensión: Orientación a la tarea	31
Figura 10. Perfil de liderazgo respecto a la dimensión: Orientación interpersonal.....	32
Figura 11. Perfil de liderazgo respecto a la dimensión: Habilidades Cognitivas	33

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Colombia, indicadores de fecundidad, 1985 - 2020.....	17
--	----

GLOSARIO

- **PERFIL:** Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan al grupo de mujeres colombianas entrevistadas.
- **DIRECTIVO:** Que tiene facultad o virtud de dirigir al interior de una organización.
- **LIDERAZGO:** Condición de líder en el ejercicio de sus actividades laborales.
- **MERCADO LABORAL:** Conjunto de actividades realizadas libremente por los agentes económicos sin intervención del poder público.
- **PREPARACION ACADEMICA:** Conocimientos que el grupo de mujeres entrevistadas tiene de cierta materia.
- **EDUCACION:** Instrucción del grupo de mujeres entrevistadas por medio de la acción docente.
- **HABILIDAD:** Capacidad y disposición para dirigir una organización.

PERFIL DE LA MUJER EN LA ALTA DIRECCIÓN EN COLOMBIA

RESUMEN

El objetivo del presente estudio descriptivo fenomenológico es identificar los perfiles sociodemográficos que predominan en un grupo de mujeres directivas en Colombia, y observar las características de su liderazgo; para tal propósito se realizó un estudio cualitativo y un análisis de los determinantes de la participación laboral de las mujeres en Colombia.

Se tomó como base de información encuestas realizadas a un grupo de mujeres de la alta dirección en Colombia, implementando un análisis de las categorías identificadas en el estudio para describir los perfiles sociodemográficos y del liderazgo femenino en Colombia. Los resultados sugieren que en Colombia las características que explican dichos perfiles describen a mujeres colombianas que ocupan cargos de Gerentes, Subgerentes, Presidentes, Vicepresidentes y Directoras, quienes culminaron una carrera de pregrado y tienen una completa preparación académica y trayectoria al interior de la organización.

Respecto al liderazgo, la motivación por desempeñarse bien en el trabajo, el empeño en la productividad por alcanzar los logros y las metas propuestas en la actividad, el trabajo en equipo y la preocupación por contar con un buen ambiente de trabajo son las categorías que caracterizan a este grupo de mujeres.

Palabras clave: Participación laboral femenina, Fertilidad, Mercado laboral, Fuerza laboral, Educación, Edad, Liderazgo, Orientación a la tarea y el equipo.

ABSTRACT

The aim of this descriptive phenomenological study is to identify socio-demographic profiles that are common between the group of women managers in Colombia and identify the characteristics of leadership, for this purpose we conducted a qualitative study and analysis of the determinants of women labor force participation in Colombia.

It was based information surveys a group of women senior managers in Colombia, implementing an analysis of the categories identified in the study to describe the socio-demographic profiles and the women's leadership in Colombia. The results suggest that in Colombia the characteristics that explain those profiles describe Colombian women in positions of managers, deputy managers, presidents, vice presidents and directors, who completed an undergraduate degree and have a full preparation, both academically and within the organization.

About leadership, motivation to perform well at work, productivity gains and to achieve the goals set for the activity, teamwork and concern for having a good working environment are the categories that characterize this group women.

Key words: Female labor force participation, Fertility, Labor market, Labor force, Education, Age, Leadership, Task orientation and team.

1 ASPECTOS PRELIMINARES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El posicionamiento de las mujeres en el mundo laboral ha experimentado un gran cambio durante las últimas décadas, reconociéndose un importante aumento de la presencia femenina en la fuerza laboral. La presente investigación busca a través de un estudio cualitativo describir las características actuales del liderazgo femenino en una selección de cargos directivos en Colombia. El alcance de la investigación es un estudio descriptivo fenomenológico que pretende detallar los factores que predominan en los modelos femeninos de alta dirección en Colombia, a partir del notable incremento de la participación de la mujer en los altos niveles organizacionales. La recolección de la información se basó en fuentes secundarias (entrevistas publicadas de mujeres que ocupan altos cargos en Colombia), estableciendo los antecedentes socioeconómicos del fenómeno; y mediante un estudio cualitativo se construyó las características sociodemográficas y el planteamiento los perfiles de liderazgo de este grupo de mujeres de la alta dirección en Colombia.

Así pues, es clave estudiar el aumento y potencial participación de la mujer en el campo laboral en Colombia, por tal razón, se vuelve interesante caracterizar los factores económicos, sociales, culturales, familiares y demográficos que impactan en la decisión de las mujeres para capacitarse y desarrollarse en el campo laboral cada vez con mayor ímpetu y competitividad logrando transformaciones evidentes en la familia, en la sociedad y en las organizaciones. Es por ello que este estudio busca identificar a través de elementos demográficos como la edad, la ciudad de trabajo, el nivel educativo, la trayectoria en las carreras profesionales, el dominio de otros idiomas, el desplazamiento hacia ciudades capitales y el desempeño en determinadas áreas de la organización, para describir los perfiles de la mujer que ocupa altos cargos directivos en Colombia.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿CUÁL ES EL PERFIL DEL LIDERAZGO FEMENINO EN LA ALTA DIRECCIÓN EN COLOMBIA?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Describir y reconocer las características del liderazgo de un grupo de mujeres que ocupan cargos de alta dirección en Colombia a través de un estudio cualitativo que permita establecer su perfil.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los antecedentes sociales y económicos que han influido en la mujer para incrementar su participación en el mercado laboral.
- Describir con base a documentos existentes las características sociodemográficas de un grupo de mujeres que se desempeñan en la alta dirección empresarial en Colombia.
- Describir el estilo de liderazgo de un grupo de mujeres que se desempeñan en la alta dirección empresarial en Colombia, a través del análisis de su discurso que describe el comportamiento directivo.

1.5 JUSTIFICACION DEL PROBLEMA

El acelerado cambio global ha generado múltiples impactos en el aumento de la inserción de la mujer al ámbito empresarial, es así como se nota la trayectoria histórica de los avances en los niveles educativos de las mujeres acrecentando las expectativas de desarrollo de carrera para desempeñarse en cargos directivos, en los cuales se potencializan las habilidades gerenciales, lo que genera oportunidades reales de ascenso en la escala laboral, teniendo la ocasión de demostrar sólidamente las habilidades directivas en culturas organizacionales instauradas por hombres.

En este estudio se describirán los antecedentes socioeconómicos que han influido en la decisión de la mujer para insertarse al mundo laboral, caracterizando los factores demográficos y de liderazgo de un grupo de mujeres que se desempeñan en altos cargos directivos en Colombia, describiendo así los estilos de liderazgo y las áreas de ocupación, que pueda brindar información a las empresas para potencializar, entrenar y desarrollar carrera en sus colaboradoras, identificando la personalidad y perfil directivo, con el fin de retenerlas y desarrollarlas dentro de las organizaciones.

Por otro lado, para la academia la presente investigación proporcionará la identificación de puntos claves para la formación universitaria que permita fortalecer las habilidades, destrezas y conocimientos que generen mejores oportunidades a las mujeres de desempeñarse en cargos directivos a partir de un trabajo consciente en los estilos de liderazgo.

INTRODUCCION

La siguiente investigación está encaminada a describir el perfil de un grupo de mujeres de la alta dirección en Colombia encabezada por personas cuyos cargos desempeñados dentro de la organización corresponden a Gerentes, Sugerentes, Presidentes, Vicepresidentes y Directoras; quienes al determinar sus características sociodemográficas y de liderazgo, provee información de alta calidad para el desempeño y formación de la mujer en las organizaciones, la academia y la sociedad potencializando la inserción laboral de la mujer en los altos cargos en Colombia.

2 FUNDAMENTACION TEORICA

2.1 ANTECEDENTES

El análisis del acrecentamiento de la participación laboral de la mujer en Colombia ha tomado fuerza en los últimos años, principalmente en las mujeres que no son cabeza de hogar, estas, han sido un impulsor importante en el campo de la economía laboral, porque su participación se ha incrementado en grandes proporciones hasta la actualidad, por ello, se percibe en las organizaciones la importancia de la determinación de diversos factores que potencializan a la mujer incrementando la participación de su fuerza laboral y disminuyendo paulatinamente brechas en las condiciones laborales. (Charry, 2003)

Diversos estudios han señalado las variables o factores que han influido en la inserción de la mujer en el mundo laboral, es así como en el estudio Edwards y Roberts (1993) usaron cifras nacionales del Banco Mundial registrando que la participación de la mujer en la fuerza laboral aumentó con la urbanización, el nivel de educación y las reducciones en la fertilidad. (Piras, 2006)

Paulatinamente estos cambios sociales han impulsado a que la mujer juegue un papel importante en el sustento familiar y por diversos motivos se ha ido vinculando al mercado laboral, pero en realidad ¿cuál es el impacto que la fuerza laboral femenina ha tenido en la sociedad y cuáles variables han estado presente en este proceso?

Entonces ¿qué significado social tiene la inserción de la mujer en el mercado laboral? Desde el punto de vista económico la vinculación de las mujeres a la fuerza de laboral aumenta la calidad del trabajo, ya que existe mayor mano de obra disponible, lo cual aumenta la productividad y el crecimiento. Asimismo tiene implicaciones en el hogar, elevando la capacidad de decisión, el poder adquisitivo y la seguridad financiera, aumentándose para los miembros de la familia el gasto en educación, nutrición y vestuario. (Piras, 2006)

Finalmente el impacto económico, social, cultural y demográfico a través de las décadas ha generado otras razones que han promovido la inserción de la fuerza laboral femenina, entre estas se encuentran el estancamiento en los ingresos del hogar, el aumento en la oferta educativa, el descenso en la tasa de fertilidad, la menor presencia de niños en edades menores a 6 años en el hogar y la presencia del servicio doméstico, lo que ha tendido a aumentar dicha participación de las mujeres.

2.2 ASPECTOS DEMOGRAFICOS

2.2.1 Educación:

En este punto identificamos una variable esencial en nuestro estudio, dado que, la educación es una de las claves que impactan en el aumento de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral. La participación de la mujer en el campo de la educación superior aumenta el monto de los salarios esperados y el cargo a ocupar, lo que a su vez eleva el costo de oportunidad del tiempo que ésta le asigna al hogar; de esta manera las mujeres han cerrado la brecha de género en materia de escolaridad logrando capacitarse con los conocimientos y destrezas básicas que requiere el mercado de trabajo. (Piras, 2006).

Igualmente la ubicación en el mercado laboral en determinadas áreas o departamentos al interior de la organización es un elemento interesante de análisis, encontrando diversas opciones laborales con condiciones más atractivas, de acuerdo a determinados grupos de edad y de escolaridad.

2.2.2 Edad:

Otro aspecto importante para explicar el aumento de las tasas de participación femenina en el mercado laboral es la estructura de edad de esta población. Dado que las tasas de participación de la mujer en la fuerza laboral aumentan con la edad hasta cerca de los 45 años, y la región ha experimentado un aumento en la edad promedio de la mujer trabajadora, se entiende que por lo menos el 20% del crecimiento de las tasas de participación laboral femenina en los años noventa se ha incrementado; mientras que en 1970 su proporción era del 23%, durante los tres últimos decenios se duplicó hasta alcanzar casi el 50%. (Piras, 2006)

Entendemos aquí, que el crecimiento promedio en las tasas de participación laboral femenina varía según el grupo de edad y el nivel de escolaridad, encontrando tendencias claves para nuestro análisis del perfil laboral de la mujer en Colombia.

2.2.3 Fertilidad:

La fertilidad es un factor relevante para las tasas de participación femenina en la fuerza laboral. Las cifras aumentaron en las últimas décadas, identificando a la población colombiana mayoritariamente femenina. La proporción de mujeres dentro del total fue 50.68% en 1985 y 50.64% en 2005; se prevé llegue a 50.62% en el año 2020 según se observa en la figura 1.

Colombia, pirámide poblacional según sexo y grupo de edad. 1985, 2005, 2020

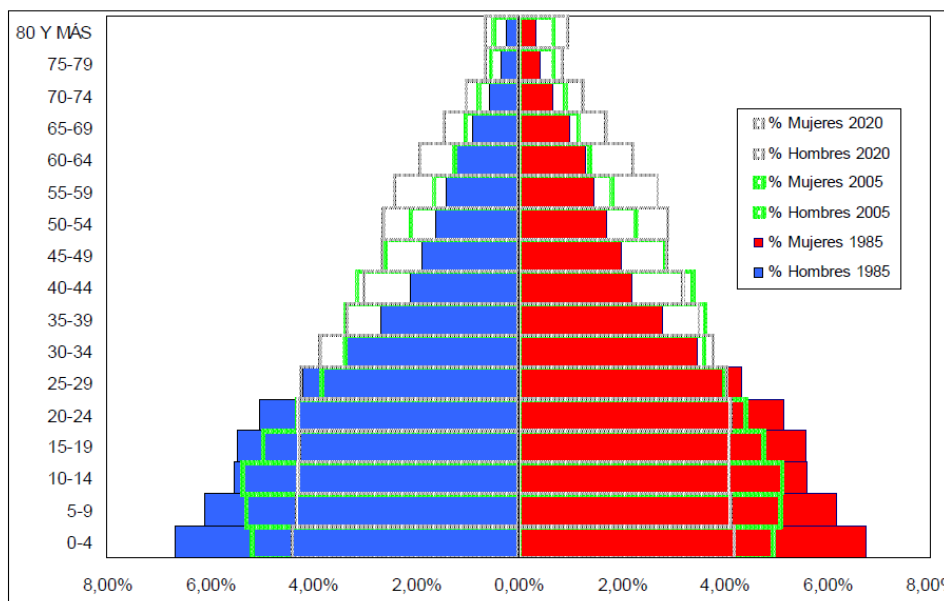


Figura 1. Colombia, pirámide poblacional según sexo y grupo de edad.

En la última década, la participación de la mujer colombiana en el mercado laboral urbano ha tenido un crecimiento altamente significativo; así los cambios culturales, institucionales y económicos han llevado a la mujer a incrementar su participación en el mercado laboral; sin embargo cabe resaltar la gran importancia que ha tenido el tema de la fertilidad para este desarrollo.

Igualmente, se identifica que los determinantes de la decisión de participación de las mujeres con hijos y sin hijos son claramente diferenciados. Dentro las características observables de las mujeres que explican las diferencias entre las tasas de participación de las mujeres con y sin hijos, se encuentran la educación y el no tener pareja, lo que permite concluir que las mujeres sin hijos tienen una mayor participación en el mercado laboral debido a que su nivel educativo puede ser mayor.

Lo anterior conduce a proponer una política social que plantee estrategias que faciliten la inserción de las mujeres con hijos en el mercado laboral como la flexibilidad de horarios, el suministro de servicios de atención infantil y la licencia de maternidad. (Alvis, Yáñezs, Quejada, Acevedo, Del Río, 2010)

En Colombia la edad promedio de fecundidad a la cual las madres tienen sus hijos registró un comportamiento decreciente entre 1985 y 2005, pasando de 27.23 a 26.63 años. No obstante, se estima que la edad de fecundidad crecerá hasta alcanzar 27.85 años entre 2015 y 2020 como se observa en la tabla 1.

El promedio de hijos que tendría una mujer a lo largo de su vida reproductiva (Tasa Global de Fecundidad) ha mostrado una tendencia decreciente durante las últimas décadas. Para el período 2005- 2010 este indicador se estima en 2.45, esto es, 0.89 menos que entre 1985-1990 como se observa en la tabla 1.

La Tasa General de Fecundidad se estima en 74.6 nacimientos por cada 1000 mujeres en el período 2005-2010, un nivel muy inferior al registrado durante las dos décadas precedentes como se observa en la tabla 1.

Tabla 1. Colombia, indicadores de fecundidad, 1985 - 2020

PERÍODO	EDAD MEDIA DE LA FECUNDIDAD (a)	TASA GLOBAL DE FECUNDIDAD (b)	TASA GENERAL DE FECUNDIDAD (c)
1985-1990	27,23	3,34	112,60
1990-1995	27,06	3,14	103,90
1995-2000	26,84	2,86	92,00
2000-2005	26,63	2,60	81,40
2005-2010	27,50	2,45	74,60
2010-2015	27,71	2,35	71,50
2015-2020	27,85	2,29	69,60

Fuente: DANE - Conciliación Censal 1985-2005 y Proyecciones de Población 2005-2020

(a) Edad promedio de las madres al nacimiento de sus hijos

(b) Número promedio de niños nacidos vivos que habría tenido una mujer o una cohorte de mujeres al final de su vida reproductiva, si sus años de reproducción hubiesen transcurrido conforme a las tasas específicas de un determinado año.

(c) Número de nacimientos vivos por cada mil mujeres en edad reproductiva (entre 15-49 años)

Fuente: Población y Principales Indicadores Demográficos de Colombia

Así pues, al aumentar el control que tiene la mujer sobre su fecundidad, existen mayores posibilidades que disminuya el número promedio de hijos, lo cual probablemente causará un aumento de su participación en la fuerza laboral. Por lo tanto, es natural que se trate de vincular este agregado con indicadores que impulsan los cambios en los salarios del mercado, o con el costo de oportunidad del tiempo en el hogar. Entre estos indicadores figuran la escolaridad, la urbanización y la fecundidad total.

Teóricamente, es de esperar que haya una relación positiva entre educación completa y participación de la mujer en la fuerza laboral, prediciendo que a mayores niveles de escolaridad, menores serán las tasas de fertilidad deseadas.

Estudios comparativos entre países han mostrado que allí donde los niveles de escolaridad son más altos, y donde las tasas de fecundidad son más bajas, la participación de la mujer en la fuerza laboral es más elevada. Algunos análisis han mostrado que la probabilidad de que una mujer participe en la fuerza de trabajo aumenta con su nivel de escolaridad y declina con el número de hijos que vivan en su hogar, si otras variables se mantienen constantes. (Piras, 2006.)

2.2.4 Otros factores:

La mayor parte del incremento de la participación laboral femenina ha sido una respuesta a múltiples factores del entorno, así pues, encontramos otros elementos importantes para nuestro estudio como lo son el deterioro o ausencia de los ingresos familiares, el incremento en el desempleo masculino, la inestabilidad del empleo y la necesidad de enfrentar el aumento de los precios de los alimentos y artículos de primera necesidad.

De esta manera, el aumento de la fuerza laboral femenina no es solo un fenómeno que se viene presentando en Colombia. América Latina ha experimentado lo mismo, teniendo efectos importantes en la tasa global de participación y en la tasa de desempleo, identificando así los elementos claves del entorno Latinoamericano para la inserción de la fuerza laboral femenina entendiendo que la edad, *“la educación, la fecundidad, el ingreso del cónyuge y la productividad son todos factores que determinan la participación de la mujer en la fuerza laboral. Sin embargo, tales factores no están igualmente disponibles para las mujeres pertenecientes a diferentes segmentos de ingreso u origen étnico”*. (Piras, 2006. p 22.)

2.3 LIDERAZGO FEMENINO EN LA ORGANIZACIÓN

El liderazgo femenino es un tema que cada vez se cita más en entrevistas, artículos de liderazgo y en las agendas de capacitación y desarrollo del talento humano de las organizaciones. Por ello la importancia de caracterizar este tipo de liderazgo, el cual “*se distingue por ser: (1) abierto y directo, (2) orientado al desarrollo de equipos de trabajo, (3) dirigido a lograr el consenso, (4) dispuesto a compartir el poder con colegas y subalternos, (5) comunicativo y dispuesto a compartir la información, (6) atento al equilibrio entre las dimensiones personales y laborales, (7) orientado a la inclusión, (8) orientado al cumplimiento eficiente de la tarea y (9) confiable y organizado.* (Cárdenas de Santamaría, 2003; Heller, 2003; Márquez, 2002; Pollack, 2003; Samayoa, 2003;)”. (De Santamaría, 2011)

Es así, como el liderazgo femenino tiene más en cuenta a las personas, al equipo y enfatiza en la importancia de despertar en este la motivación y el compromiso para lograr los resultados propuestos con un buen ambiente; porque las mujeres, sea por factores de crianza, por influencia de patrones y estereotipos culturales y sociales o por condiciones incluso biológicas, perciben y actúan en muchas situaciones de una forma particular. Por lo anterior, la mujer es capaz de inducir el cambio de sus colaboradores o colegas a través del ejemplo, sin argumentar a favor de una posición u otra, induciendo formas distintas de lograr que las personas hagan las cosas de otra manera sin generar mayores conflictos en las relaciones humanas.

Igualmente son capaces de renunciar a una postura a favor del resultado o la tarea, sin amarrarse a una forma de pensar o de ver las cosas, teniendo mente abierta a nuevas ideas y sugerencias, y en general están mucho más dispuestas a retroalimentarse cambiando la situación en beneficio de la mayoría.

Una de las preocupaciones de la participación de la mujer en el trabajo ha sido el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. La mayoría de mujeres destacan la importancia que tiene el equilibrio entre el desarrollo profesional y la formación de un hogar al que le pueda dedicar tiempo, puesto que las responsabilidades de crianza y reproducción de la fuerza de trabajo aún recaen principalmente sobre las mujeres. (De Santamaría, 2011)

Por su perfil, la fuerza laboral femenina ha tenido un gran impacto en las organizaciones y la sociedad, *“después de todo, las mujeres conforman 40% de la fuerza laboral global, con un crecimiento de dos dígitos en algunos países. Como nunca antes, y con cifras record, están cursando estudios de postgrado, a su vez las empresas han implementado programas para corregir los sesgos estructurales contra las mujeres y apoyar su plena participación en los puestos de liderazgo”*. (Carter, Silva, 2010)

La preparación académica ha tomado gran auge, según el estudio de la revista Harvard, las únicas mujeres que avanzaron al mismo ritmo que los hombres fueron las que tras su MBA iniciaron sus carreras en cargos de nivel medio y superior. Por su lado, la importancia de contar con buenos jefes es importante para la carrera de las mujeres a cargos directivos dentro de la organización, muchas veces los primeros trabajos sellan la carrera profesional de una mujer, quien junto a su trabajo, dedicación, capacitación y perseverancia hacen que el éxito inicial resulte la clave, muchas veces, eso determina si las mujeres se quedan en esa organización y cuán lejos van a llegar. (Carter, Silva, 2010)

3. METODOLOGIA

Participantes:

Se trabajó con una muestra de 378 mujeres Colombianas, que desempeñan cargos de alta dirección tales como Gerencia, Subgerencia, Presidencia Vicepresidencia y Directoras de departamento. Se encontró que de la muestra de 378 mujeres líderes en Colombia el 26.5% se desempeñan en área de la compañía de Gerencia General, donde el 25.93% se encuentra en el rango de edad 35 a 39 años, así mismo encontramos que el 52.6% se ubican a en un nivel jerárquico de Gerencia General o Gerencia de área/ departamento.

Respecto al promedio del tiempo en la empresa es de 9 años, en lo concerniente a la preparación académica indica que el 17.7% estudiaron Administración de Empresas como carrera de pregrado, 48.1% cuenta con Especialización y el 74.6% dominan por lo menos 2 idiomas.

En las características principales de liderazgo se destaca la orientación a la profesión con un 47%, la habilidad para trabajar en equipo predomina con un porcentaje del 42%, integrado a la capacidad de abstracción y asociación de ideas con un porcentaje del 22% perfila el liderazgo de la muestra.

Instrumentos:

Para evaluar la efectividad del liderazgo, se utilizaron las categorías de liderazgo clasificadas a continuación descritas *“basándose en la categorización realizada por Heilman, Wallen, Fuchs y Tamkins (2004): a) medidas relativas a la Orientación a la tarea, b) Orientación interpersonal (con la sub-dimensión agradabilidad/hostilidad interpersonal) y c) Habilidades cognitivas, se incluyeron además dos categorías adicionales, que son aprendizaje y compromiso”*. (Gormaz, 2007)

A continuación se describen las dimensiones de liderazgo mencionadas:

DIMENSIONES E ÍTEMS DE EVALUACIÓN DE EFECTIVIDAD DE LIDERAZGO:

Dimensión Orientación a la tarea:

Búsqueda de poder- Autoridad (tener autoridad)- Ambición- Capacidad para manejar el estrés- Competitividad (ser competitivo)- Asertividad- Capacidad de decisión- Habilidad para solucionar problemas- Habilidad para organizar- Competencia (ser competente)- Disposición para asumir riesgos- Seguridad en sí mismo- Capacidad emprendedora- Fortaleza- Autodisciplina- Actividad- Iniciativa- Productividad- Perseverancia- Motivación por desempeñarse bien- Orientación a la profesión.

Dimensión Orientación Interpersonal:

Dominancia (ser dominante)- Egoísmo- Intriga (ser intrigante)- Manipulación- Modestia- Habilidad de persuasión- Agradabilidad (ser agradable)- Amabilidad- Tolerancia- Habilidad para manejar conflictos- Habilidades de negociación- Habilidad para delegar- Actuar con justicia- Flexibilidad- Capacidad para admitir los propios errores- Apertura a sugerencias- Confiable- Sentido de responsabilidad- Empatía- Capacidad para motivar a otros- Apertura a nuevas ideas- Preocupación por fomentar un buen ambiente de trabajo- Habilidad para trabajar en equipo.

Dimensión Habilidades cognitivas

Buena memoria- Pensamiento lógico- Objetividad- Capacidad para realizar buenos juicios- Aprendizaje- Creatividad y Pensamiento innovador- Compromiso- Capacidad de abstracción y asociación de ideas.

Procedimiento:

Se tomó como fuente principal las entrevistas realizadas a un grupo de mujeres en la revista: La Nota Económica, LÍDERES COLOMBIANAS, Abril 2010. Dado que esta investigación es un estudio cualitativo, a través de la revisión de éstas entrevistas, se hizo un análisis del discurso y se procedió a categorizar la información, a través de las categorías anteriormente enunciadas y descritas para el segmento de liderazgo.

Para el segmento sociodemográfico, además del cargo se incluyó en este análisis, aspectos tales como: el área de desempeño al interior de la organización, edad, ciudad de procedencia, ciudad de trabajo, tiempo de trabajo en la empresa y carrera de pregrado. Así mismo, se tuvo en cuenta otras variables tales como estudios adicionales a la carrera de pregrado y dominio de otros idiomas.

4. RESULTADOS

Inicialmente se expondrán los resultados descriptivos de la muestra de las participantes respecto a las categorías sociodemográficas establecidas, posteriormente se describirán las categorías de liderazgo analizadas.

Perfil Sociodemográfico:

Área o Departamento de desempeño dentro de la organización:

Tal como se puede observar en la figura 2 dentro de las principales áreas de desempeño laboral encontramos que de la muestra de 378 mujeres líderes en Colombia el 26.5% se desempeñan en la Gerencia General, el 16.9% lo hacen en el área Comercial, el 11.9% lo hacen en el área de Operaciones, el 7.9% lo hacen en el área de Mercadeo y el 6.3% lo hacen en el área de Finanzas.

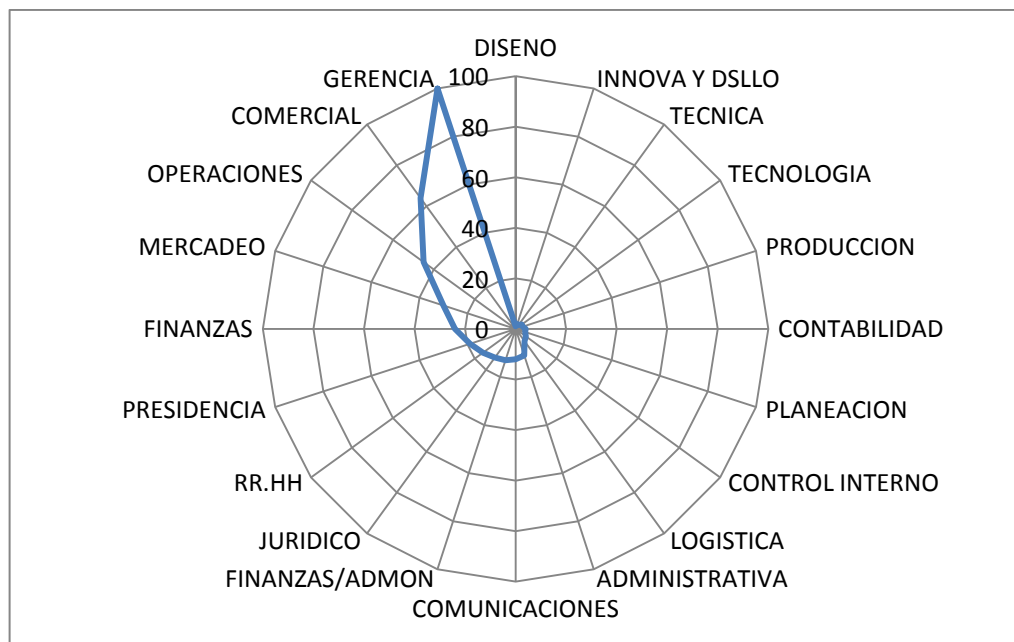


Figura 2. Área o Departamento de desempeño dentro de la organización

Edad:

Al analizar la edad de la muestra de las 378 mujeres líderes en Colombia se encuentra que el promedio de edad es de 40.10 Años, donde el 25.93% de la muestra se encuentra en el rango de 35 a 39 años seguido por el rango de 30 a 34 años que representa el 20.37% y el rango de 40 a 44 años que representa el 17.43% de la muestra, tal como se puede observar en la figura 3.

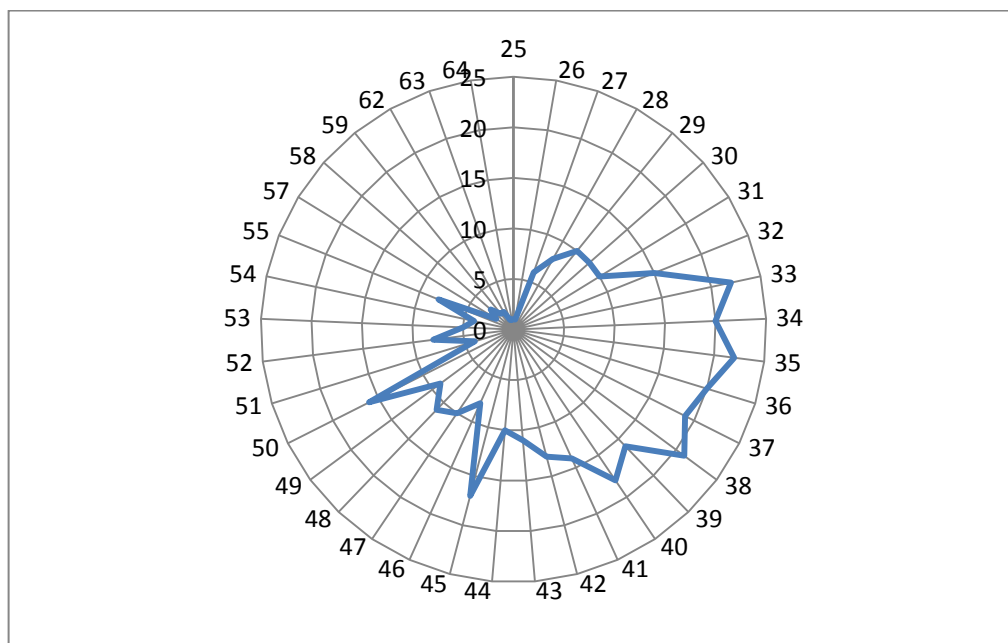


Figura 3. Edad de las mujeres entrevistadas

Nivel Jerárquico:

En cuanto al nivel jerárquico en el que se ubican las mujeres líderes de la muestra encontramos que el 52.6% se ubican a nivel de Gerencia General o Gerencia de área, el 29.4% se ubican a nivel de Dirección de área, el 11.1% se ubican a nivel de Dirección de Vicepresidencia y solo el 5.6% se ubican a nivel de Presidencia, tal como se puede observar en la figura 4.

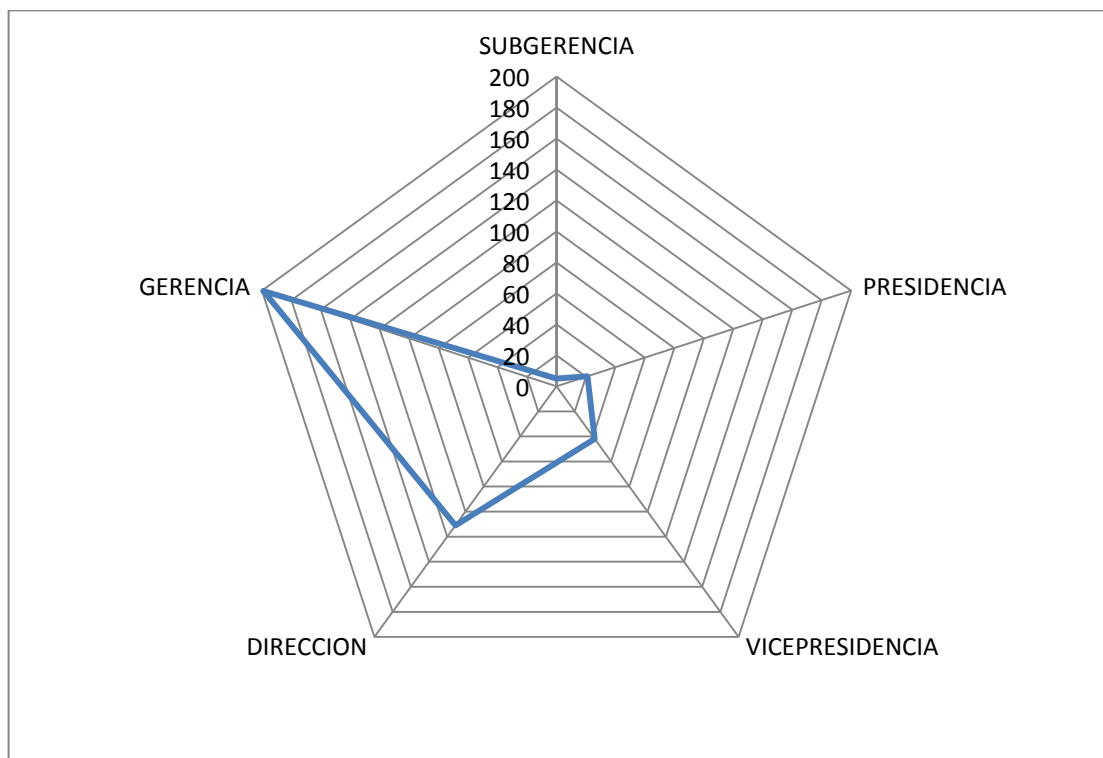


Figura 4. Nivel Jerárquico al interior de la empresa

Años de trabajo en la empresa:

Al analizar el tiempo de trabajo en la empresa de la muestra de 378 mujeres líderes en Colombia encontramos que el promedio es de 9 Años, donde el 36.24% de la muestra se encuentra en el rango de 0 a 5 años seguido por el rango de 5 a 10 años que representa el 25.40%, el rango de 10 a 15 años que representa el 19.31% y el rango de más de 15 años que representa el 19.05% de la muestra, tal como se puede observar en la figura 5.

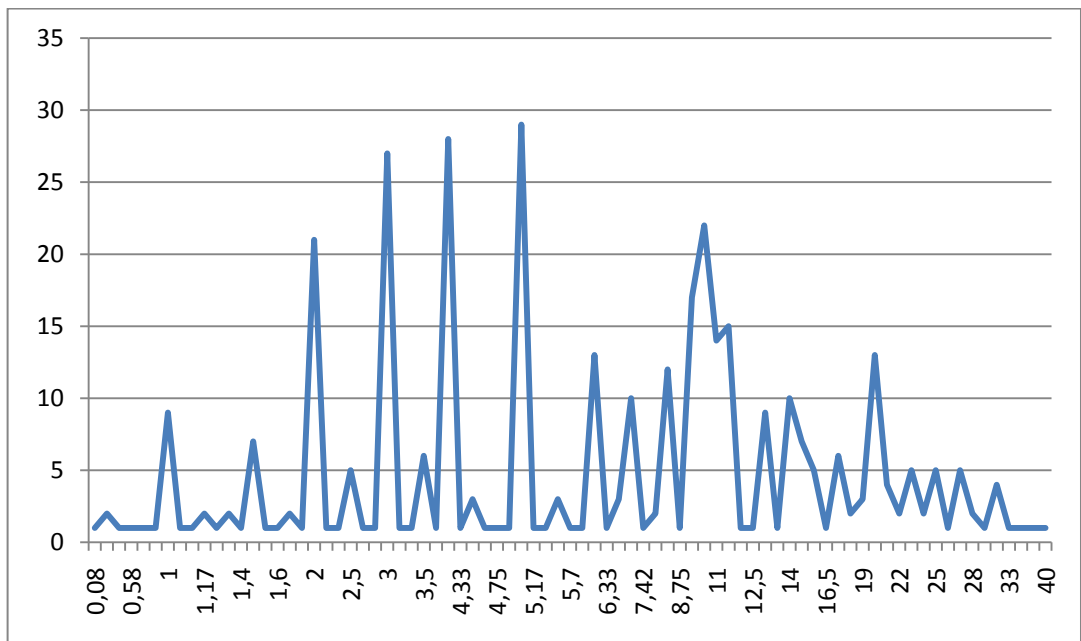


Figura 5. Tiempo de trabajo en años en la empresa

Carreras de pregrado cursadas:

Dentro de las principales carreras de pregrado estudiadas por las mujeres entrevistadas encontramos que de la muestra de 378 mujeres líderes en Colombia el 17.7% estudiaron Administración de Empresas, el 10.8% estudiaron Derecho, el 7.7% estudiaron Comunicación Social y Periodismo, Ingeniería Industrial y Contaduría Pública; y el 6.9% estudiaron Economía, tal como se puede observar en la figura 6.

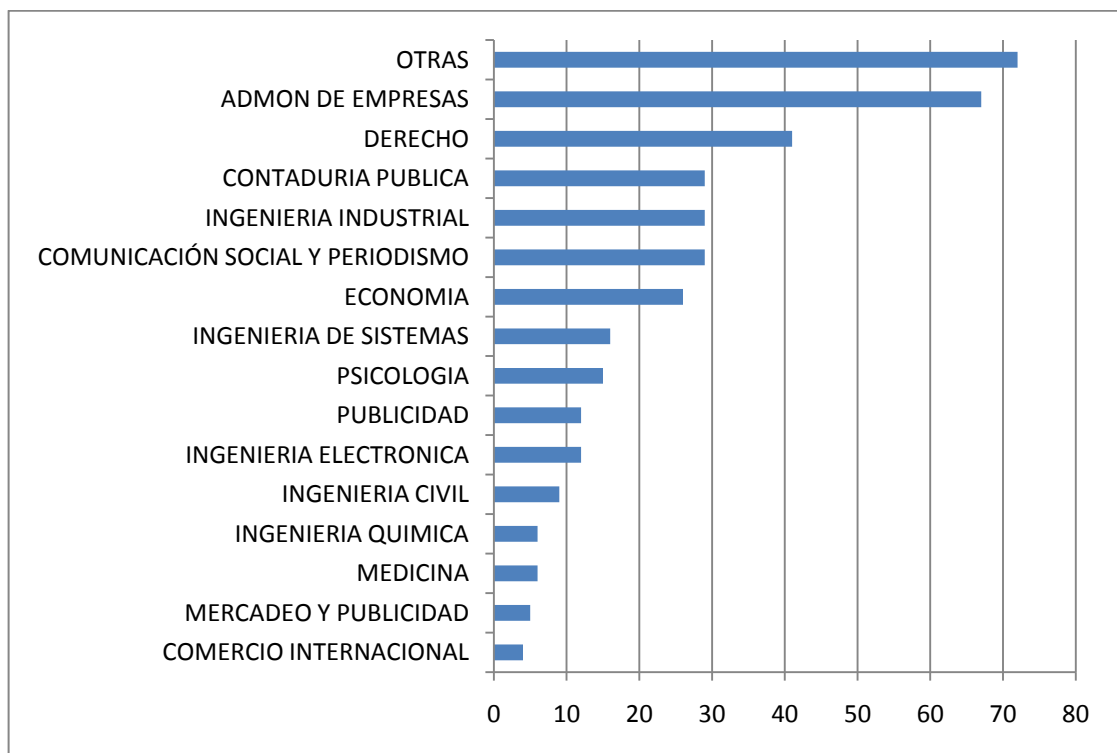


Figura 6. Carreras de pregrado cursada por las mujeres entrevistadas

Estudios de posgrado:

En cuanto a los estudios de posgrado cursado por las mujeres entrevistadas encontramos que el 69.9% de las mujeres líderes de la muestra cuentan con educación de postgrado donde el 48.1% cuenta con Especialización, el 5.3% cuentan con Especialización y Máster, el 15.6% cuentan con Máster y solo el 0.5% cuenta con Doctorado tal como se puede observar en la figura 7.

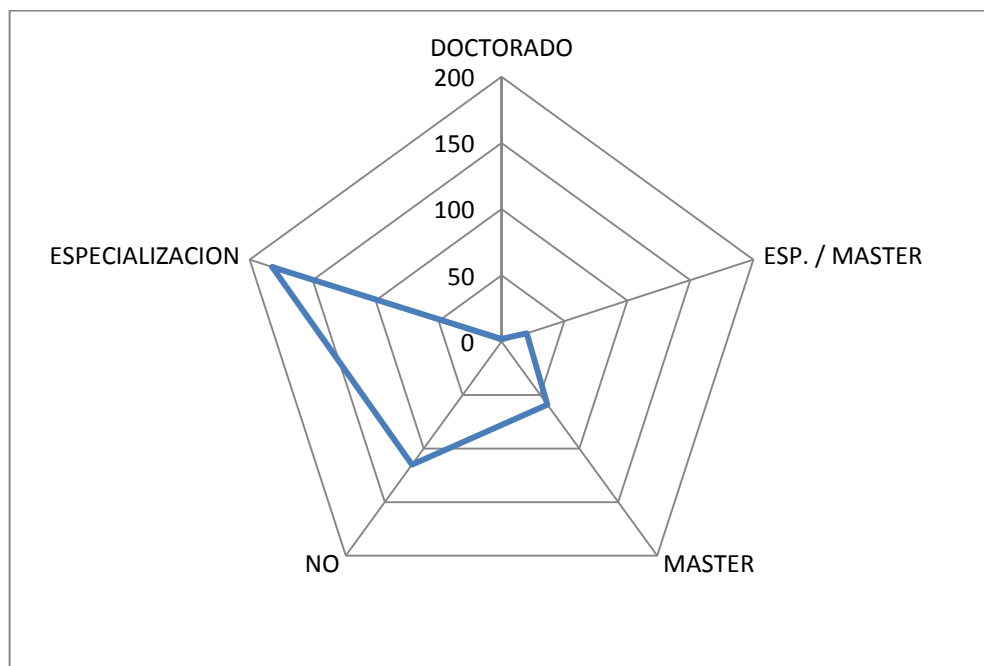


Figura 7. Carreras de posgrado cursada por las mujeres entrevistadas

Dominio de otros idiomas:

A nivel de dominio de otros idiomas diferentes al español encontramos que el 25.4% de las mujeres líderes de la muestra solo hablan español, lo que significa que el 74.6% dominan por lo menos 2 idiomas. El 62.96% de las líderes de la muestra manejan 2 idiomas y el 11.64% manejan 3 o más idiomas tal como se puede observar en la figura 8.

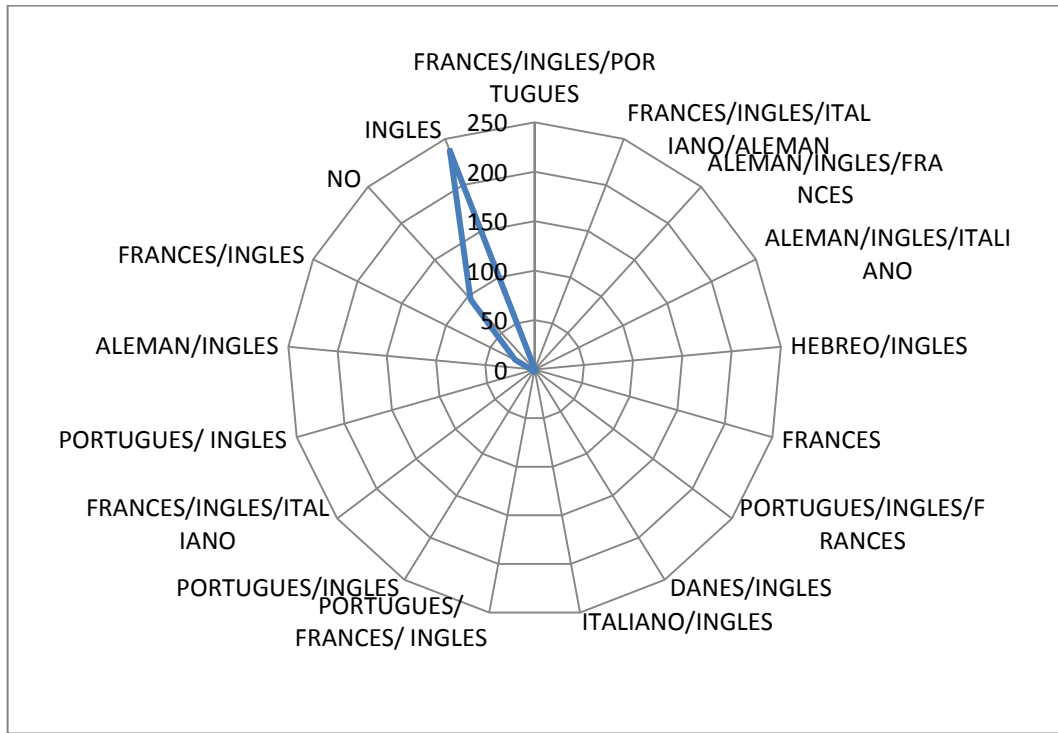


Figura 8. Dominio de otros idiomas

Perfil de Liderazgo:

Orientación a la tarea:

El perfil de liderazgo respecto a la dimensión de la tarea, destaca la orientación a la profesión con un 47% perfilando por esta característica de liderazgo a la muestra; así pues respecto a esta dimensión encontramos un perfil que se inclina por la importancia por desempeñarse bien, acompañado de una capacitación que le permita desarrollar las actividades de forma adecuada, todo lo anterior integrado a la perseverancia, iniciativa y “pasión” en cada uno de los proyectos que emprenden las mujeres entrevistadas, tal como se puede observar en la figura 9.

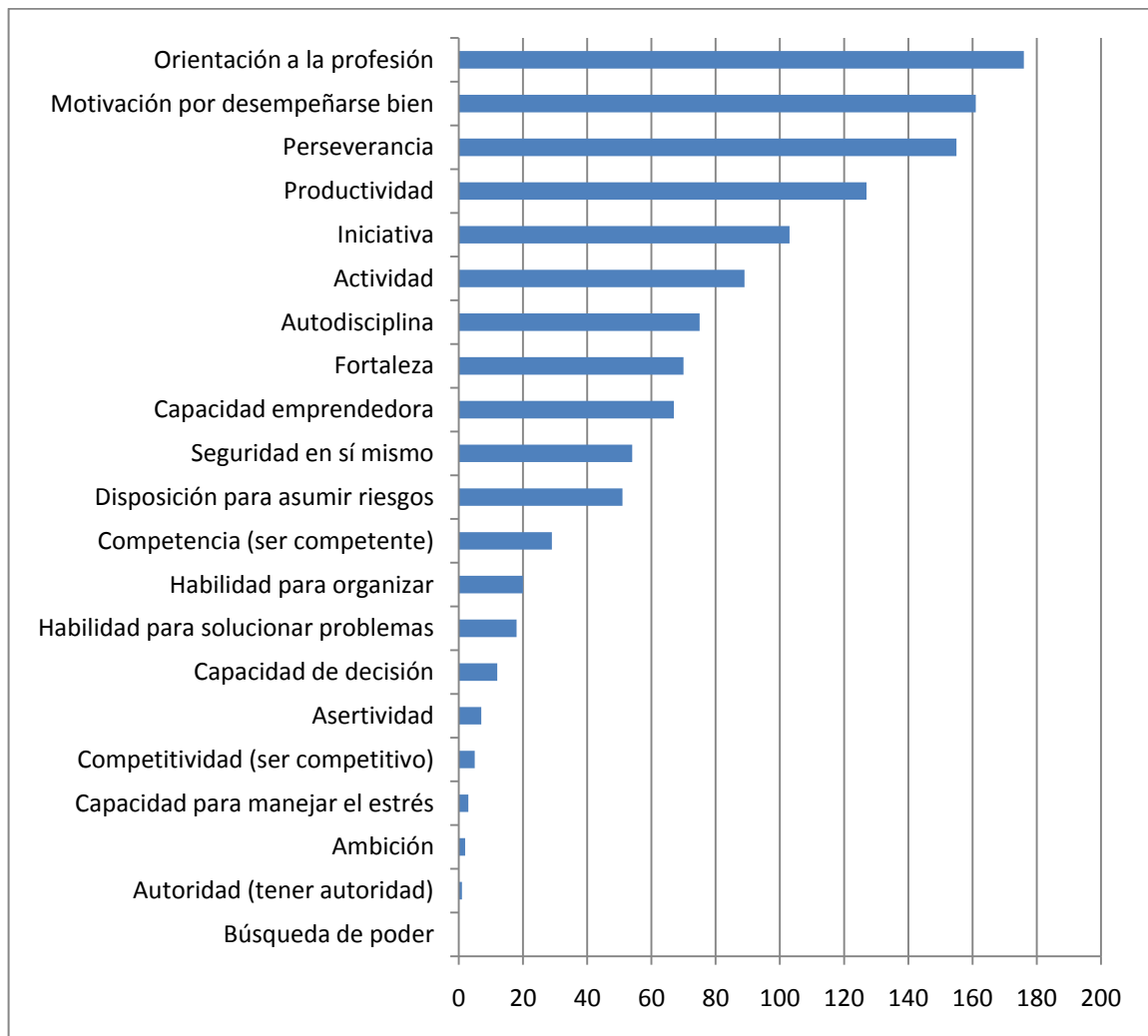


Figura 9. Perfil de liderazgo respecto a la dimensión: Orientación a la tarea

Orientación Interpersonal:

El perfil de liderazgo respecto a la orientación interpersonal describe una muestra interesada en el equipo de trabajo, con habilidad para trabajar con este con un porcentaje del 42%, que se preocupa por mantener un buen ambiente de trabajo y reconoce la importancia de contar con personas comprometidas que le aporten a la organización nuevas ideas y responsabilidad, tal como se puede observar en la figura 10.

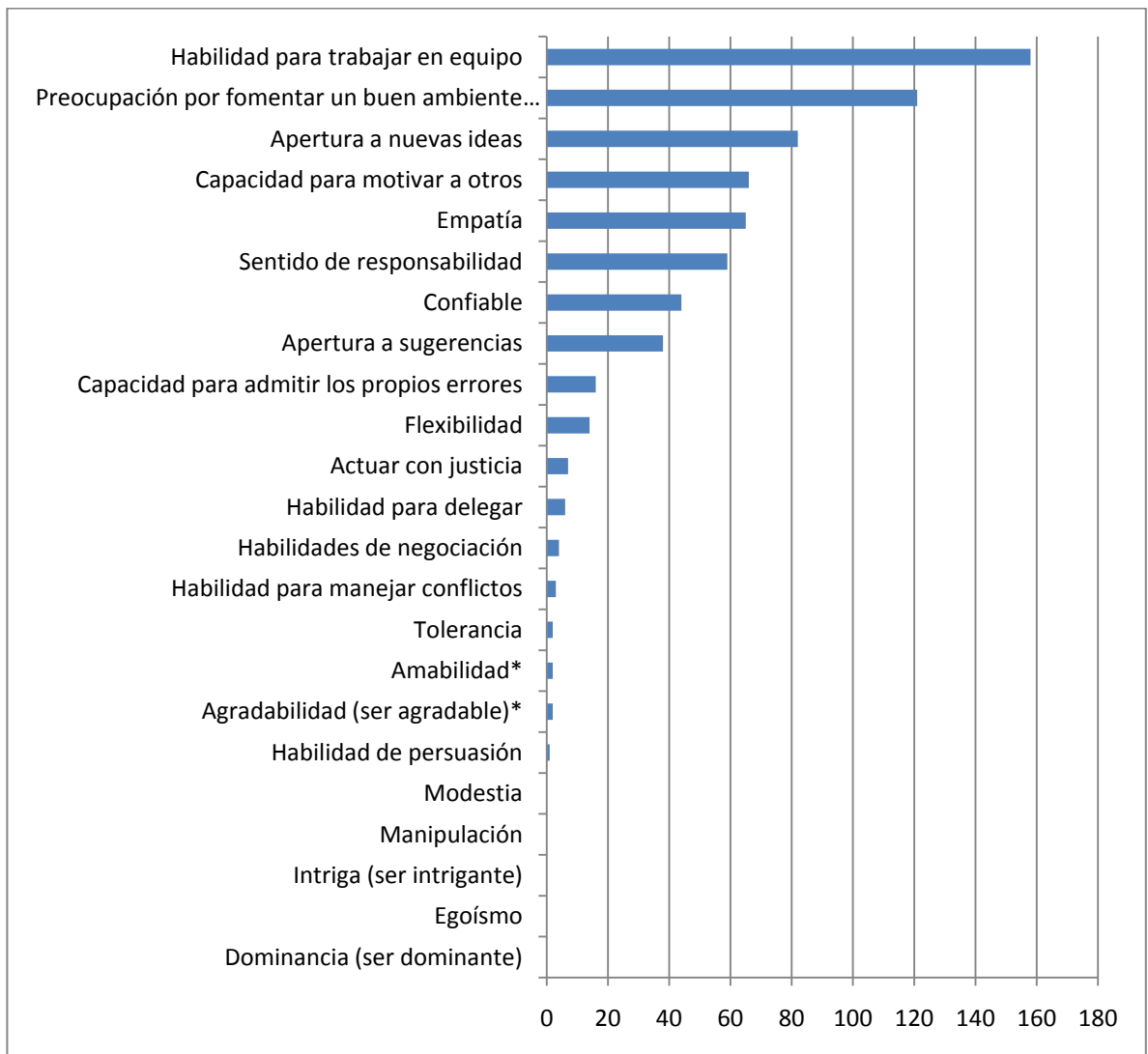


Figura 10. Perfil de liderazgo respecto a la dimensión: Orientación interpersonal

Dimensión Habilidades Cognitivas:

La capacidad de abstracción y asociación de ideas con un porcentaje del 22% perfila la muestra en esta dimensión, lo cual le permite interactuar a las entrevistadas con el equipo de trabajo destacando la importancia de contar con acciones creativas e innovadoras en un ambiente de compromiso perfilando un liderazgo abierto que busca la inclusión de nuevas ideas para lograr el adecuado desempeño en las tareas asignadas y el aprendizaje en el día a día, tal como se puede observar en la figura 11.

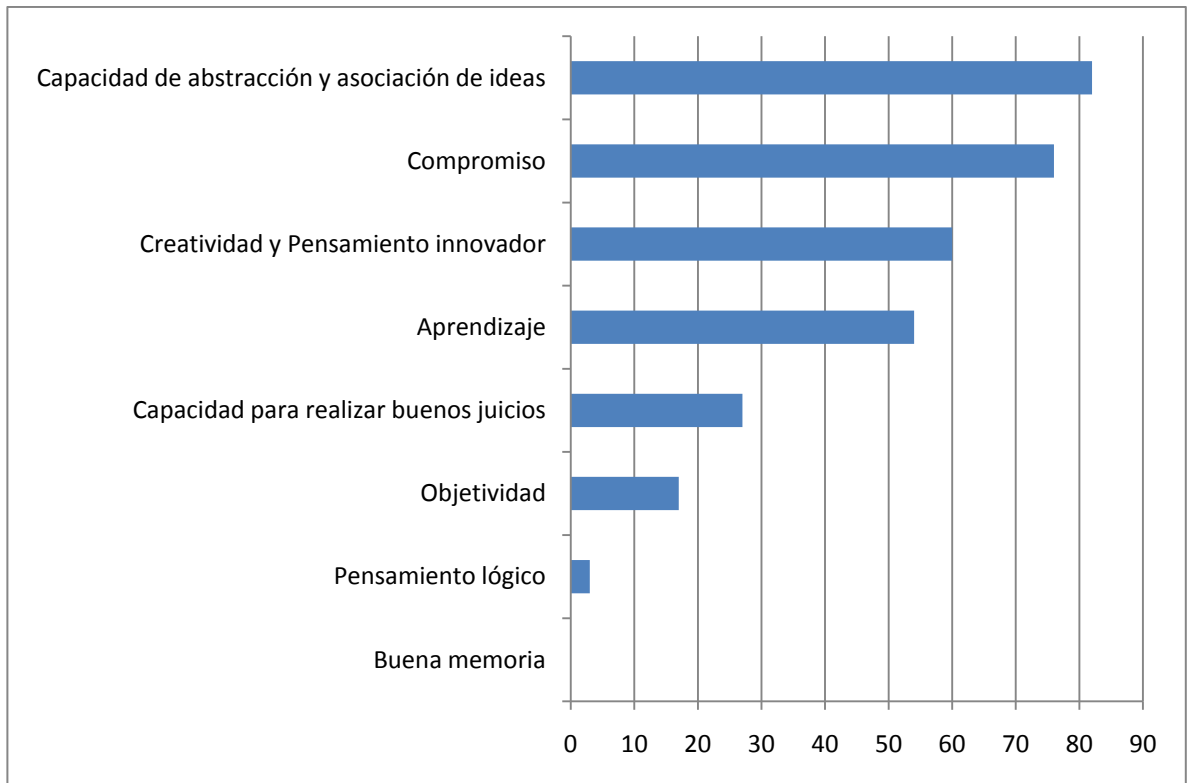


Figura 11. Perfil de liderazgo respecto a la dimensión: Habilidades Cognitivas

5. CONCLUSIONES Y DISCUSION

El liderazgo femenino en Colombia ha tomado paulatinamente fuerza al interior de las organizaciones y la sociedad, diversos aspectos sociodemográficos como la edad, la capacitación académica y la posibilidad de controlar el momento de tener hijos perfila a la muestra de 378 mujeres Colombianas en un desempeño de cargos en la alta dirección, con un alto porcentaje en el área de la compañía de Gerencia General, encontrándose en su periodo máximo de edad para ser activamente productivas en un rango de 35 a 39 años, ubicándose en un nivel jerárquico de Gerencia General o Gerencia de área/ departamento dentro de las empresas.

Respecto al promedio del tiempo en la empresa que se ubica en 9 años, se integra directamente a la preparación académica que indica que el 17.7% estudiaron Administración de Empresas como carrera de pregrado, el 48.1% cuenta con especialización y el 74.6% dominan por lo menos 2 idiomas, apoyando estos resultado la importancia del auge de la oferta laboral y el aumento en la asistencia a las aulas del género femenino.

En las características principales de liderazgo se destaca la orientación a la profesión con un 47%, la habilidad para trabajar en equipo que predomina con un porcentaje del 42%, integrado a la capacidad de abstracción y asociación de ideas con un porcentaje del 22%, lo cual, perfila el liderazgo de la muestra como un liderazgo abierto a nuevas ideas, creativo, que incluye a las personas, las motiva y compromete para lograr los resultados, acompañado esto a una constante preparación académica.

6. REFERENCIAS

- Alvis, N., Yáñez, M., Quejada, R., Acevedo, K., Del Río, F. (2010). *Revista Gerencia, Política y Salud*. Bogotá (Colombia).
- Carter, M., Christine, N., Christine, S. (2010). *Las mujeres en puestos de gestión: falsas ilusiones de progreso*. Harvard Business Review.
- Charry, A. (2003). *La participación laboral de las mujeres no jefes de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico*. Banco de la Republica. Bogotá (Colombia).
- De Santamaría, M., (2011). *Participación de la mujer en el mundo del trabajo, tendencias laborales y retos para la sociedad colombiana*. Universidad de los Andes. Bogotá (Colombia).
- Gormaz, N. (2007). *Diferencias de género en el liderazgo organizacional: ¿por qué tan pocas mujeres llegan cima?* Tesis Doctoral, Santiago De Chile
- Ministerio de la Protección Social, República de Colombia. (2011). *Población y principales indicadores demográficos de Colombia*. Bogotá (Colombia).
- Piras, C. (2006). *Mujeres y Trabajo en América Latina: Desafíos Para las Políticas Laborales*. Washington, DC, USA: Inter-American Development Bank.