

Universidad EAN  
Seminario de Investigación  
Especialización En Gerencia De Procesos De Calidad E Innovación

Desafíos Que Deben Superar Las Mujeres Para Poder Ocupar Cargos De Liderazgo En Las  
Empresas En Colombia

Elaborado por:

Laura Rivera Buitrago

Yenny Marcela Ramírez Urrego

María José Rebolledo Arciniegas

Docente

Antonio Rodríguez Peña

Bogotá, D.C.

14 de octubre de 2022

## Tabla de contenido

<b>Tabla de contenido</b> .....	2
<b>Resumen</b> .....	3
<b>Problema De Investigación</b> .....	5
Planteamiento Del Problema .....	5
<i>Antecedentes Del Problema.</i> .....	5
<b>Descripción Del Problema</b> .....	7
<b>Pregunta De Investigación.</b> .....	7
<b>Objetivos</b> .....	9
Objetivo General. ....	9
Objetivos Específicos. ....	9
<b>Justificación</b> .....	10
<b>Marco Teórico</b> .....	11
<b>Metodología</b> .....	15
Primer Nivel .....	15
<i>Enfoque de Investigación</i> .....	15
<i>Diseño De Investigación Y Alcance</i> .....	16
<i>Definición De Variables</i> .....	18
<i>Población Y Muestra</i> .....	19
Segundo Nivel .....	20
<i>Selección De Métodos O Instrumentos Para Recolección De Información</i> .....	20
Técnicas Aplicadas A Nuestro Modelo De Investigación .....	21
<i>Investigación Cualitativa</i> .....	22
<i>Investigación Cuantitativa:</i> .....	23
Instrumento Utilizado Para La Investigación Cuantitativa .....	23
Instrumento Utilizado Para La Investigación Cualitativa .....	25
<i>Técnicas De Análisis De Datos</i> .....	26
<b>Análisis de datos recolectados</b> .....	28
<b>Argumentación Teórica De Los Resultados.</b> .....	35
<b>Conclusión</b> .....	39
<b>Referencias</b> .....	41
<b>Listado De Figuras</b> .....	44
<b>Listado De Tablas</b> .....	44

## Resumen

El objetivo de esta investigación es mostrar los desafíos a los que se ve enfrentada la mujer colombiana para ocupar cargos directivos en las organizaciones y como las brechas sociales, económicas, salariales y laborales afectan el papel de la mujer, esta investigación se realizó con base en estudios cualitativos que se han desarrollado anteriormente frente a este tema, literatura que se ha desarrollado a través de los años frente al tema de la desigualdad de género y en la implementación de entrevistas y encuestas que fueron aplicadas en tres ciudades diferentes de Colombia (Bogotá, Sincelejo y Villavicencio), por medio de dos instrumentos desarrollados y compartido digitalmente, aunque la muestra fue relativamente pequeña se obtuvieron buenos resultados, sin embargo sería de mucho valor a futuro tomar una muestra más significativa y lo ideal sería que se hiciera nivel nacional.

Durante la revisión literaria se encontraron hallazgos muy importantes que señalaron donde está el problema mayor y la razón de porque no se ve un avance significativo con los programas actuales que existen a favor de las mujeres, su crecimiento y desarrollo profesional como emprendedoras y líderes en las organizaciones, hallazgos que también se pudieron confirmar con los instrumentos aplicados en las tres ciudades diferentes, ya que con ellos se pudo evidenciar que el mayor desafío que enfrentan las mujeres va mucho más allá de un tema de financiación o de estudios, realmente se trata de una razón social que implica la falta de apoyo en temas del rol que cumple la mujer en el hogar y en la familia, en pocas palabras aunque han pasado muchos años y es un tema muy trabajado la mujer no está en igualdad de condiciones que el hombre, puede que si tenga igualdad de oportunidades, pero a nivel del rol social y familiar las mujeres siguen teniendo muchos limitantes más que los hombres.

Y ese es el verdadero desafío, como se crean y se generan esas redes de apoyo que sean integrales y que abarquen todos los frentes para que realmente existe un oportunidad para que las mujeres que quieran ser exitosas en sus vida profesionales no tengan que enfrentarse a la situación de tener que decidir entre su familia y su trabajo, sino que todas pueden tener la libertad y tranquilidad que sus hijos están bien cuidados, que los adultos mayores de la familia tiene apoyo y que no se les juzgara por darle prioridad a sus emprendimientos y a sus cargos a nivel profesional

*Palabras clave:* Mujeres líderes, Inclusión, brechas laborales, equidad de género, liderazgo, red de apoyo.

## **Problema De Investigación**

### **Planteamiento Del Problema**

A través de esta investigación, se busca evidenciar los desafíos a los que la mujer colombiana se enfrenta para generar empresa, ocupar cargos directivos o de liderazgo en un país como Colombia; donde a pesar de tener una evolución en temas de equidad y de inclusión aún se enfrentan retos frente a estos temas.

Esto se debe a que, en el país, se han sentido víctimas de algún tipo de discriminación por su género más del 40% de las mujeres. (Martínez, 2021) Para tal fin se realiza una investigación con el propósito de analizar las capacidades que las mujeres deben tener en los diferentes ámbitos sociales, económicos y académicos para lograr un posicionamiento en estas ocupaciones tanto a nivel de liderazgo como en la generación de empresas o emprendimientos.

### ***Antecedentes Del Problema.***

En Colombia se ha venido observando una brecha laboral y de ocupación entre mujeres y hombres generando una desigualdad en diferentes ámbitos sociales, económicos y de competitividad empresarial; se evidencia, que en el segundo trimestre del 2022 la brecha de ocupación según el DANE es de 25,4 puntos porcentuales (Hombres 69,9 - mujeres 44,5). (DANE, 2022)

Recapitulando la historia de las mujeres en Colombia se puede ver como se ha vivido en un régimen patriarcal, donde el hombre goza de privilegios sociales muy evidentes; la mujer colombiana ha vivido una marcada desigualdad en todos los roles sociales, lo cual le ha llevado a tener que enfrentar muchos desafíos, entre ellos, está, su rol como innovadora, creadora de ideas de negocio sostenible y el reconocimiento en cargos de liderazgo.

Cuando se analizan las oportunidades que se tienen de crear empresa en Colombia se identifica que no es fácil y más aún si se es mujer, según la investigación más grande que mide la actividad empresarial dentro de los países, el *Global Entrepreneurship Research Association*, mostro que en Colombia el 17,8% de las mujeres tenía un emprendimiento en etapa temprana y que es el tercer país en el mundo con mayor representación femenina. (Martínez, 2021)

Por otro lado, se evidencia que en el último año hubo un decrecimiento en la ocupación de cargos directivos, según la encuesta de equidad de género realizado por la ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia), el porcentaje de ocupación de estos cargos pasó de 27,2% al 22,9 %, lo que genera un desafío tanto para las organizaciones, ya que deben buscar una mayor equidad, como para las mujeres que se encuentran en estos cargos o que desean llegar a ellos. Este motivo, resalta la importancia de que a la mujer se le permita o se le brinde la oportunidad de formar parte de cargos visibles dentro de la empresa, además, que se busquen y se identifiquen las estrategias y herramientas que faciliten el escalonamiento. (ANDI, 2022)

Las brechas de género se pueden evidenciar en la poca participación y en las dificultades que presentan las mujeres al emprender proyectos de tecnología en Colombia. Según datos del Ministerio de Tecnología en Colombia, el 39% de los emprendimientos y los proyectos de tecnología son liderados por mujeres, frente a un 61% de participación masculina en este ámbito. En este sentido, el país busca incentivar este sector y tomar medidas específicas para que se incremente el número de mujeres que quieran desarrollar e innovar en esta industria tecnológica. (Martínez, 2021)

## **Descripción Del Problema**

Como se mencionó anteriormente la brecha de ocupación a nivel empleabilidad y de ocupación en cargos directivos de las mujeres y los hombres en Colombia es bastante considerable; para llegar o aumentar la participación de las mujeres en lo relacionado con el liderazgo, el emprendimiento y la gestión empresarial, se deben identificar qué oportunidades tiene el papel de la mujer en los diferentes ámbitos y cómo es percibida a nivel social, económico, político, empresarial y frente a temas de innovación.

Adicional, es importante considerar que, a nivel empresarial, lo relacionado con inclusión, liderazgo e innovación es una necesidad que se está presentando en las organizaciones y que cada vez toma una mayor importancia, ya que se genera una cultura y una tendencia de sostenibilidad organizacional donde la mujer debe jugar un papel importante en el desarrollo de estas situaciones.

## **Pregunta De Investigación.**

Según el GEM 2019 – 2020 es importante y necesario que se lleven a cabo investigaciones en pro de descubrir las posibles razones de estos desafíos a los que se enfrentan las mujeres en los procesos empresariales y de emprendimiento, para así comenzar a indagar, proponer y probar distintos mecanismos que ayuden a crear una solución ante esta situación que se presenta a nivel nacional. (GEM, 2020) Estos mecanismos podrían ir enfocados en generar servicios de apoyo que sean asequibles, como: cuidado de niños, asistencia en el hogar, programas extracurriculares, ayuda con el cuidado de personas mayores, etc.; ya que muchos expertos en el país consideran que en la actualidad realmente no existen estos servicios y que en el caso de que se encuentren realmente son muy costosos y solo pueden hacer uso de ellos las mujeres que tengan una buena posición económica, para muchas mujeres es un desafío que

puedan seguir dirigiendo sus emprendimientos incluso mucho más después de haber iniciado una familia. (GEM, 2020)

Realmente es una situación un poco contradictoria ya que según un estudio realizado “Colombia es líder en el número de programas enfocados al emprendimiento femenino con 23 programas, de los cuales 15 están enfocados a la educación, 7 a la auto eficiencia, 4 a la financiación y ninguno al desarrollo emocional y la familia” (Moreno Medel, Farias, & Farias, 2020) es muy notorio que el apartado social y emocional no son tenidos en cuenta al momento de implementar programas de apoyo al emprendimiento femenino, además de que en temas de financiación no hay mucho apoyo, es evidente que se requieren programas que favorezcan el desarrollo emocional y familiar de las mujeres que se arriesgan con el emprendimiento y los altos cargos directivos en las organizaciones.

Por lo cual algunas de las preguntas que nos surgen a raíz de esto son: ¿Por qué realmente no se realizan tantas investigaciones sobre esto? O ¿Por qué no se habla de esto en los medios de prensa del país? ¿Cuál es la razón para que esto se siga presentando en un país en donde ya se reconoce a la mujer como una parte fundamental en las organizaciones, en la academia, en la innovación y en el emprendimiento? Debido a lo anterior nuestra pregunta principal de investigación es: ¿Por qué las mujeres deben superar tantos desafíos para poder ocupar cargos de liderazgo en las empresas en Colombia?

## **Objetivos**

### **Objetivo General.**

Identificar y caracterizar los desafíos que deben superar las mujeres para poder ocupar cargos de liderazgo en las empresas en Colombia.

### **Objetivos Específicos.**

1. Realizar una revisión de literatura con respecto a las brechas de género en cargos de liderazgo en empresas a nivel mundial.
2. Identificar y analizar las capacidades que son valoradas en las mujeres para desempeñar cargos de liderazgo en las organizaciones en Colombia.
3. Identificar y analizar los factores del entorno que limitan el acceso de la mujer a cargos de liderazgo en las empresas en Colombia.
4. Proponer estrategias para incrementar el acceso de la mujer a cargos de liderazgo en las empresas en Colombia.

## **Justificación**

Las mujeres se han independizado y están ocupando espacios que antes eran exclusivos de los hombres. Cada vez más mujeres empresarias operan en el mercado. Sin embargo, el mundo empresarial todavía les impone obstáculos adicionales. Se espera que por medio de esta investigación se genere una herramienta donde se pueda identificar fácilmente qué oportunidades se tienen frente a la desigualdad de género a nivel organizacional, y como se puede fomentar un liderazgo con una mayor equidad en oportunidades.

Esta investigación se realizará basándose en estudios realizados en diferentes contextos y analizando la aplicabilidad de las diferentes variables que se identifiquen, a temas organizacionales como lo son el emprendimiento, la gestión empresarial sostenible, gestión del conocimiento y liderazgo.

Actualmente en Colombia existen unos programas gubernamentales y sociales que tienen como objetivo la disminución de las brechas de género en el país se espera dar a conocer o proporcionar la información necesaria con el fin de que se conozcan diferentes herramientas y que de esta forma se contribuya a una construcción cultural frente a la equidad a nivel organizacional. “Los datos son claros: la mujer desea tener un empleo remunerado, pero una serie de obstáculos socioeconómicos persistentes la mantiene al margen de la fuerza de trabajo. Determinar y cuantificar esos obstáculos nos permite elaborar políticas estructuradas más racionales para eliminarlos. En definitiva, superar el desequilibrio de género en la fuerza de trabajo no solo beneficia a las mujeres y sus hogares, sino también a la economía mundial en su conjunto” (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

## Marco Teórico

En Colombia, generar empresa tiene gran dificultad y más cuando se trata de una mujer, según el estudio de la GEM, denominado Dinámica de la actividad empresarial en Colombia, en el apartado “tubería empresarial colombiana por género”, se analizan 7 etapas (Aceptación Sociocultural hacia la Creación de Empresa, Empresarios Potenciales, Intencionales, Nacientes, Nuevos y Establecidos; y Salidas Empresariales), en donde se observa que “en casi todas, excepto en la etapa de aceptación sociocultural, la propensión de las mujeres para actuar empresarialmente es menor que la de los hombres”. (Varela Villegas, 2020)

Aunque la aceptación sociocultural hacia la creación de empresas es un aspecto positivo, ya que como su nombre lo indica la persona crea la empresa y socialmente es aceptado; sin embargo, en las etapas de Empresarios (Potenciales, Intencionales, Nacientes, Nuevos y Establecidos), habla de la iniciativa y logro de crear una empresa, allí es donde la mujer poco se destaca. De tal manera, es notable la importancia de fortalecer el potencial y el talento empresarial de las mujeres. Así mismo, según (Sánchez, 2017) “en América Latina, por cada 10 emprendedores masculinos, hay 8 femeninos; pero la mujer es más propensa a emprender por necesidad. Por lo cual, el emprendimiento femenino tiene menores probabilidades de tener éxito y perdurabilidad en el tiempo”. (Kelley, y otros, 2014)

Por otro lado, "también el factor de la desigualdad salarial es una dificultad que reta a las mujeres en el mundo del mercado laboral, porque a pesar de que tengan el mismo nivel de formación educativa que los hombres, o inclusive más trayectoria y títulos profesionales, suelen estar relegadas a sueldos y cargos inferiores. Cabe resaltar que existen dos tipos de segregación ocupacional: la horizontal y la vertical. La primera hace referencia a las ocupaciones que guardan correspondencia con el rol de género, aquellas que suelen tener menor valoración económica,

menor reconocimiento social y además una mayor demanda laboral. La segunda alude a que las mujeres ocupan los puestos más bajos de la escala jerárquica. Es muy complicado para ellas acceder a cargos que competen la toma de decisiones y una mayor responsabilidad. Asimismo, les es imposible ascender profesionalmente”. (Guzmán Rodríguez, Martínez, & Moreno Durán, s.f.)

A pesar de que en Colombia se ha tenido un avance en el tema de la igualdad salarial se siguen presentando diferencias notables frente a la escala salarial en la que se encuentran los hombres, según un estudio realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana (Acrip) en Colombia el salario de los hombres es superior en un 36% respecto al salario en promedio que tienen las mujeres. Adicional según el informe realizados por esta entidad, indica que luego de la pandemia las mujeres fueron las más afectadas en el ámbito laboral ya que muchas mujeres decidieron abandonar los trabajos para poder dedicar la mayoría del tiempo a actividades del hogar o cuidado de los hijos (ACRIP, s.f.).

Es importante mencionar este factor de desigualdad, ya que, dependen de diversos factores como la experiencia laboral, la educación y la discriminación, en donde esta última no sólo influye en cuanto al salario, sino también en otros aspectos. (Váquiro, 2016) manifiesta que la discriminación en el mercado laboral no es atribuible a las diferencias en los salarios, sino que también puede estar asociada a tratos diferentes, como sería el caso de oportunidades de ascenso o acceso al mercado laboral. Así mismo, como lo afirma (Pérez, s.f.) “La teoría de la discriminación en el ámbito laboral habla sobre la situación desfavorable para algunos grupos de la población, dependiendo de la etnicidad, grupo religioso, la edad o el género”.

De acuerdo con la CEPAL (Comisión Económica para América Latina) han venido argumentando que, al aumentar la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos

laborales, contribuyen a la generación de efectos positivos tanto en la economía como en ámbitos sociales ya que se ha vuelto una necesidad y un requisito que tienen las organizaciones ya que de esta forma se contribuye a que haya una disminución de pobreza, desigualdad social y de género (DANE, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior se evidencia que este tema se ha vuelto un foco de inclusión y de priorización de las organizaciones ya que de esta forma se generan alianzas que contribuyen a disminuir la brecha que se ha venido presentando, por este motivo se encuentran diferentes estudios o investigaciones donde su objetivo es mostrar la realidad y los aspectos frente a esta desigualdad y como todo esto afecta directamente a las mujeres.

De acuerdo con estos estudios se han venido realizando campañas o programas desde el gobierno donde se busca que se tenga un enfoque hacia estas brechas y de esta forma generar estrategias o alianzas que permitan un mejor desarrollo de la mujer laboralmente. Desde el Ministerio de trabajo y la Unidad para las Víctimas se viene desarrollando un programa llamado “Equidad laboral con enfoque de Género” donde sus principales objetivos son: Posicionar los derechos de la mujer, promover el acceso al sector laboral en condiciones justas e igualitarias, garantizar la creación de espacios para la concertación de una política pública incluyente, para lo cual se trabajará en reducir la brecha salarial y ocupacional existente entre hombres y mujeres, la redistribución de los roles sociales y la implementación del Programa de Certificación de Sistemas de Gestión de Igualdad de Género en las empresas privadas en Colombia, como parte integral del desarrollo de la política pública nacional de equidad laboral (Ministerio del trabajo, s.f.).

De acuerdo con el estudio temático Unidad de Fortalecimiento empresarial realizado en febrero de 2021, “Mujer y empresa contexto cifras y recomendaciones” nos muestra datos

importantes acerca de la participación de la mujer en el ámbito empresarial donde se clasifica que solo el 42% de las mujeres tienen la figura de empresarias y solo el 33% pertenece a personas jurídicas. Lo que se evidencia con estos datos es que la ocupación de las mujeres en cargos de liderazgo es menor a la ocupación que tienen los hombres en estos mismos cargos (Camara de Comercio , 2021).

Dentro de este mismo estudio se validó la participación de las mujeres de acuerdo con el tamaño de las empresas, donde se evidenció que la participación de las mujeres en empresas de tamaño grande es mucho menor a la participación que tienen las mujeres en microempresas. De igual forma en todos los casos los hombres siguen teniendo una mayor participación en general (Camara de Comercio , 2021).

Todos estos datos nos llevan a la búsqueda de identificar cuáles son los factores o las herramientas que debe asumir la mujer en Colombia, se encuentra una investigación donde los autores nos mencionan que los factores que influyen en que la mujer asuma o tenga una mayor participación en cargos directivos se divide en dos, en los factores internos “Conservación de la unidad y la armonía familiar” donde según el autor (Salganicoff, 1990) se encuentra motivadas por mantener la armonía de su familia. Otro factor es la preparación y seguridad que se tiene frente a los retos profesionales y por último se menciona la necesidad del “Cuidado del patrimonio familiar”, este factor motiva constantemente a las mujeres con el fin de velar que no se ponga en riesgo su familia. (López Vergara, Gómez-Betancourt, & Betancourt Ramírez, s.f.)

Por otro lado, como factor externo se identifica que uno de los más importantes es la definición del plan de carrera, presencia de políticas familiarmente responsables que permitan conciliar familia y trabajo, otro factor es el aportar al crecimiento de la empresa y al de su familia. (López Vergara, Gómez-Betancourt, & Betancourt Ramírez, s.f.).

Al hablar del papel de la mujer en emprendimiento se evidencia que allí hay una brecha debido a que no se cuentan con redes establecidas que permitan el correcto desarrollo así como planes de inversión, de acuerdo al informe del centro de Investigación de negocio de mujeres, las mujeres emprendedoras se ven enfrentadas a diferentes retos como lo son no contar con asesorías especializadas, al iniciar no cuentan con el suficiente capital lo que conlleva a que no se tenga una rentabilidad optima, tienen un mayor impacto entre el equilibrio de la vida familiar y laboral. (La hora de las mujeres emprendedoras en Colombia, s.f.)

Se puede evidenciar que la mujer se ve enfrentada a diferentes retos no solo a nivel laboral sino social, económico y en ámbitos familiares todo esto debido a que la mujer presenta un papel crucial en cada uno de los roles que desempeña lo que conlleva a que la exigencia sea aún mayor sin una remuneración adecuada.

## **Metodología**

### **Primer Nivel**

#### ***Enfoque de Investigación***

Para esta investigación se va a realizar una investigación mixta, donde se incluirán tanto datos cuantitativos como cualitativos, debido a que para determinar los desafíos que presenta la mujer para ocupar cargos de liderazgo, se deben obtener y conocer los datos estadísticos que permitan evidenciar o tener visión de lo que está ocurriendo en la actualidad y los antecedentes que se tienen en nuestro país. Para la investigación cuantitativa se tomarán datos o investigaciones previas realizadas por otras entidades relacionadas con este tema lo que lleva a que se pueda tener un acercamiento más real de la situación que se presenta en la problemática.

Adicional se tomará información cualitativa donde se requiere tener datos un poco más específicos y que permitan abordar más a profundidad aspectos u opiniones que den línea para llegar a una conclusión y respuesta para la investigación.

Es importante tener en cuenta que se tomó este tipo de investigación considerando que el tema que se abordará es un tema que requiere que se tomen datos técnicos que garanticen un enfoque visionario y de esta forma generar herramientas que lleven a la generación de estrategias para la mejora y el posicionamiento del liderazgo de las mujeres en Colombia.

### ***Diseño De Investigación Y Alcance***

Para el desarrollo de esta investigación se tomará la *Investigación explicativa* donde de esta forma se podrán obtener datos que permitan conocer el detalle de las causas que para este caso generan desafíos para el posicionamiento de las mujeres en cargos de liderazgo en Colombia.

Dentro del diseño de esta **Investigación Explicativa** se establece que el objetivo de este desarrollo de investigación es determinar las causas y los efectos que generan algún problema o situación que se quiera desarrollar (Fernández & Baptista, 2014), en esta investigación también se incluyen actividades de otros tipos metodologías como lo son la exploración, la descripción, el relacionamiento y la asociación a los temas o factores que se van teniendo en cuenta en el desarrollo o en la búsqueda a la respuesta.

Para determinar el tipo de investigación se determinó que objetivos y que alcance se debe generar al cumplir con el desarrollo de esta metodología de investigación, los cuales se detallan a continuación.

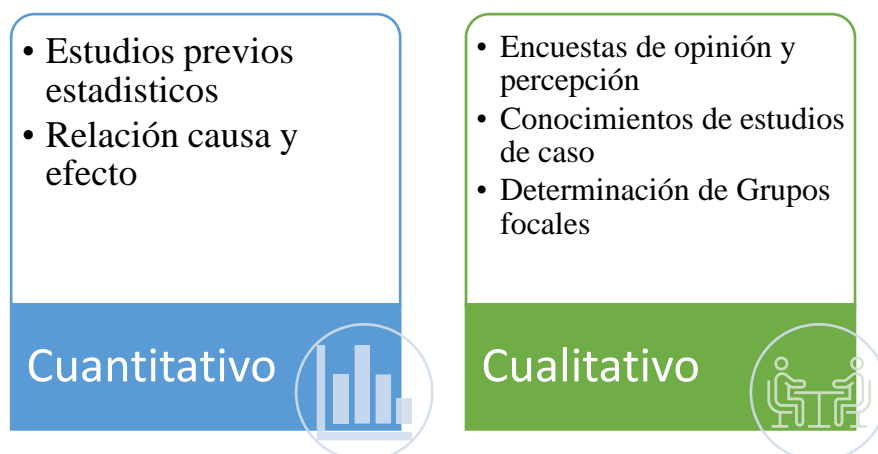
*Figura 1 Objetivo investigación explicativa*



*Nota.* En esta figura se presentan cuáles son objetivos que se tienen con la investigación explicativa

Para el desarrollo de esta metodología como se mencionó anteriormente se realizará mediante estudios cuantitativos y cualitativos, que para el desarrollo de esta metodología explicativa se relacionan de la siguiente forma.

*Figura 2 Formas de investigación de la metodología explicativa*



## *Definición De Variables*

*Tabla 1 Definición de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>
<b>Capacidades/ características</b>	Capacidades que las mujeres deben tener en los diferentes ámbitos (sociales, económicos y académicos).	Entrevista y encuesta
<b>Apoyo social y emocional</b>	Red de apoyo para sopesar su vida personal con su vida profesional.	Entrevista
<b>Trayectoria escolar</b>	Proceso escolar que realizo, en el cual se incluyan sus estudios, así como aprendizajes obtenidos.	Entrevista
<b>Trayectoria laboral</b>	Recorrido laboral, sitios donde trabajo, cargos que ha ocupado y sectores.	Entrevista
<b>Capital cultural</b>	Es la forma de actuar y desenvolverse apropiadamente en contextos sociales verse natural, ser agradable, desempeñarse bien en entrevistas y demás situaciones por la forma apropiada de comunicarse y comportarse.	Entrevista
<b>Sexo de un líder</b>	Cuando han sido liderados en las organizaciones ha	Entrevista y encuesta

---

sido por un hombre o una  
mujer

---

*Nota.* Esta tabla muestra la definición de las variables que se seleccionaron para el desarrollo de la investigación con su definición conceptual y operacional.

### ***Población Y Muestra***

Para esta investigación se tomará dos poblaciones y dos muestras diferentes para cada instrumento que se utilizará para recabar información.

Para la encuesta se utilizará como población tanto a hombre como mujeres colombianas de 3 ciudades diferentes (Villavicencio, Bogotá y Sincelejo) en edad productiva, que se encuentren desempeñando diferentes cargos en las organizaciones pero que actualmente no ocupen cargos de liderazgo si no que sean subordinados.

Para las entrevistas la población que se tomarán son mujeres colombianas (Villavicencio, Bogotá y Sincelejo) en etapa productiva, que han vivido un crecimiento en su vida profesional, que se han desempeñado o que se desempeñan como líderes ya sea en una organización o en algún emprendimiento propio.

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia debido a su velocidad, costo-efectividad y facilidad de disponibilidad de la muestra para el estudio. Para las encuestas se utilizará una muestra de 30 personas, distribuidas en 3 ciudades diferentes personas en la ciudad de Sincelejo, personas en Bogotá y personas en Villavicencio. Para las entrevistas se utilizará una muestra de 12 personas, distribuidas de igual forma en las 3 ciudades.

## Segundo Nivel

### *Selección De Métodos O Instrumentos Para Recolección De Información*

*Figura 3 Conceptualización*



*Fuente:* (Ocampo, 2019)

*Nota.* En la siguiente figura se presenta la conceptualización del uso de los modelos, referentes, técnicas partículas para las intervenciones organizacionales y los modelos aplicados.

Se habla de una investigación tipo mixta porque se considera que nuestro objeto de investigación se presta para la aplicación de una metodología donde se plantee métodos cualitativos y cuantitativos. Adicional se busca a través de este planteamiento mixto tener más profundidad en el tema de estudio, estudiando sus causas y alternativas esto se logra porque se puede obtener una información más completa y detallada.

*Figura 4 Diseño de investigación de método mixto*



*Fuente:* (testsiteforme, 2020)

*Nota.* En la figura se plasma el uso de los diseños de investigación de método mixto

### **Técnicas Aplicadas A Nuestro Modelo De Investigación**

Para la investigación cualitativa se va a recopilar la información a través de la observación, entrevistas y análisis de los datos recogidos, para la investigación cuantitativa se recogerá información a través de encuestas a la muestra escogida.

Para el desarrollo de la actividad mixta, se empezará con una fase inicial donde se utilizarán los instrumentos cuantitativos, luego se pasará a la fase de recopilación de datos cualitativos, dado que, al obtener primero los datos cuantitativos, nos permitirá analizar a profundidad los datos cualitativos.

## ***Investigación Cualitativa***

*Figura 5 Caracterización de los componente y elementos funcionales de los modelos utilizados*



*Fuente* (Santander Universidades, 2021)

*Nota.* En la figura se presenta la caracterización de los componentes y elementos funcionales de los modelos utilizados para realizar la intervención organizacional y el diseño de los modelos aplicados.

Los componentes y elementos escogidos para la investigación cualitativa son:

- ✓ Entrevistas estructuradas y no estructuradas: esta herramienta nos permite tener una guía de preguntas abiertas, lo que nos genera más análisis y enfoque en las respuestas.
- ✓ Observación cualitativa: revisamos comportamientos no verbales de forma general.
- ✓ Investigación Etnográfica: recopilamos conceptualización teórica y narrativa del tema.
- ✓ Archivo de registro: revisamos fuentes confiables ya existentes o similares en referencia al objeto de investigación planteado.

***Investigación Cuantitativa:***

Se realizará la medición cuantitativa a través del método de encuesta, la cual tendrá las siguientes características:

- Objetividad
- Preguntas que generen respuestas precisas
- Justificación: porque se encontrará preguntas con el que, porque y para que
- Probabilidad: Se requiere encontrar alcances y consecuencias de la investigación estudiada.

**Instrumento Utilizado Para La Investigación Cuantitativa****Encuesta**

**1) ¿Prefiere tener de jefe a un hombre o una mujer?**

- a) Si
- b) No

**2) ¿Considera que una mujer tiene más compromiso para dirigir una empresa?**

- a) Si
- b) No

**3) ¿Cuáles considera son las ventajas del liderazgo femenino en un emprendimiento?**

- a) disciplina
- b) Perseverancia
- c) Organización
- d) Todas las anteriores
- e) Ninguna

**4) ¿Desventajas del liderazgo femenino en un emprendimiento?**

- a) Presión
- b) Control
- c) poco o demasiada autoridad
- d) Ninguna
- e) Todas las anteriores

**5) ¿Considera usted que aún existe machismo en los roles empresariales del país?**

- a) Si
- b) No

**6) ¿Cuál de las siguientes herramientas, considera sirven para difundir la igualdad profesional en los roles de genero?**

- a) Pedagogía de equidad desde los primeros años de educación.
- b) Promover valores de igualdad en el núcleo familiar.
- c) Todos los anteriores
- d) No sirve, eso ya son patrones culturales del país.

**7) ¿Por qué considera usted que la mujer se le dificultad ser líder empresarial en el país?**

- a) No existe aptitud de líder
- b) Culturalmente da más seguridad cuando el líder es un hombre.
- c) Desconocimiento de la autoridad.
- d) Todas las anteriores.

**8) ¿Cuál es el mayor desafío que deben superar las mujeres para poder ocupar cargos de liderazgo en las empresas en Colombia?**

- a) La falta de igualdad de genero

- b) Pocas oportunidades de acceso a programas que apoyen los emprendimientos femeninos.
- c) La competitividad en los mercados colombianos.
- d) Todas las anteriores

## **Instrumento Utilizado Para La Investigación Cualitativa**

### **Entrevistas estructuradas y no estructuradas**

Agradecemos su participación en esta entrevista, nos gustaría que te presentaras y nos contaras algo de tu rol como mujer emprendedora antes de empezar con las preguntas.

- 1) ¿Cuál considera usted es el mayor reto para ejercer el liderazgo como mujer en una empresa colombiana?
- 2) ¿Ha sentido en algún momento discriminación por su ser mujer en su rol laboral?
- 3) ¿Ha pensado en cambiar su rol de líder femenino y por qué?
- 4) ¿Considera usted que las mujeres son más críticas de los emprendimientos femeninos?
- 5) ¿Las ventajas y desventajas para el país que existan mujeres empresarias?
- 6) ¿Cuál es el reto más difícil de superar para una mujer en su rol empresarial?
- 7) Qué mensaje se le puede dar a una mujer que empieza su rol de líder en un emprendimiento.

¡¡Gracias por participar!!

*Técnicas De Análisis De Datos**Tabla 2 Técnicas de análisis de datos*

<b>Instrumento</b>	<b>Técnica de Análisis</b>	<b>Descripción</b>
<b>Encuesta</b>	Estadística descriptiva	<p>“Se encarga de ordenar, resumir y analizar un conjunto de datos mediante una serie de técnicas y métodos, donde los resultados proporcionados no pretenden ir más allá del propio conjunto de datos. Se podría decir que es el recurso que nos permite conocer de manera descriptiva cómo es la realidad bajo investigación” (Epidat: Ayuda de Análisis descriptivo, 2014) solo nos permite recolectar datos exactos</p>
<b>Entrevistas estructuradas y no estructuradas</b>	Análisis del discurso	<p>“Es una metodología cualitativa que tiene como objetivo establecer el contenido semántico de los conceptos que se refieren a los términos utilizados en algunos textos. También investiga la relación entre la forma y la función en la comunicación verbal</p>

---

como lo menciona”. (Gutierrez, s.f.)

Revisar y analizar los argumentos basados en las experiencias de personas que laboran de cerca con mujeres empresariales.

---

**Investigación bibliográfica**

Análisis de fuentes bibliográficas

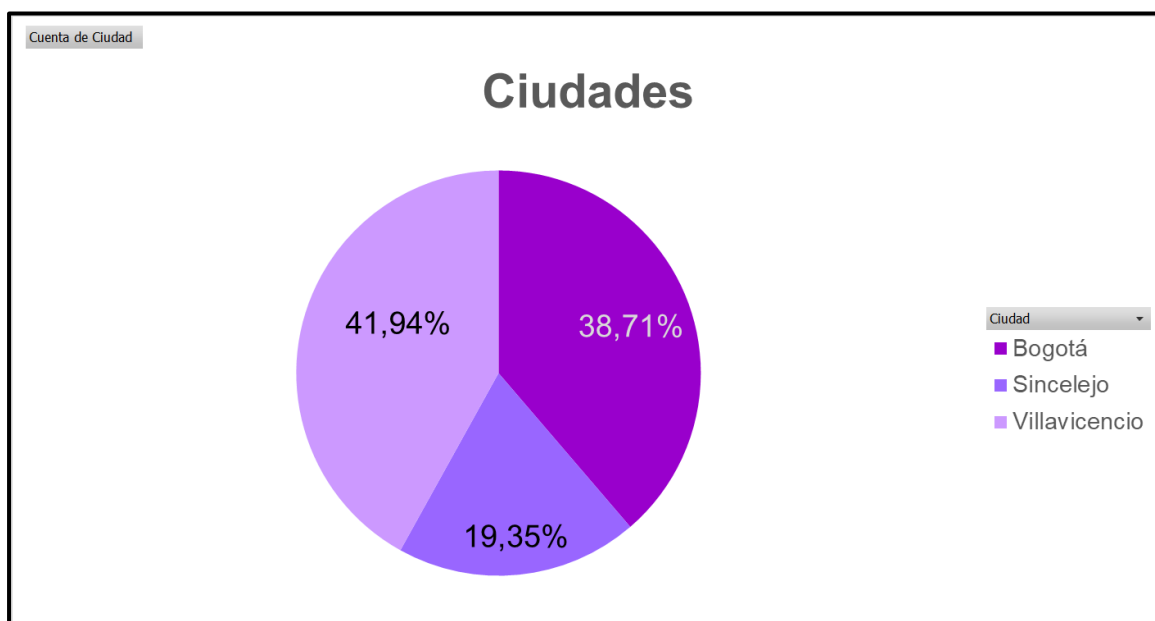
“La investigación como lo señalan Hernández Sampieri, Fernández, Baptista es la herramienta para conocer lo que nos rodea y su carácter es universal. Dentro de toda investigación debe haber un apoyo bibliográfico para sustentar la parte teórica de un análisis. La investigación bibliográfica o revisión de literatura es un conjunto de técnicas, estrategias que se emplean para localizar, identificar y acceder a documentos que sirvan para obtener información para la investigación.” (Gutierrez, s.f.)Se analiza las fuentes confiables ya existentes o similares en referencia al objeto de investigación planteado.

---

*Nota.* En esta tabla se presentan las técnicas definidas que se utilizaran para realizar el análisis a la información obtenida con los instrumentos que se van a aplicar en la investigación

### **Análisis de datos recolectados**

La recolección de datos se realizó a 31 personas de tres ciudades Bogotá, Villavicencio y Sincelejo, obteniendo los siguientes resultados de respuesta en cada ciudad.



*Figura 6 Gráfica de ciudades*

Para este estudio se realizó la encuesta a hombres y mujeres donde la muestra presentó una participación del 71% de mujeres vs el 29% de hombres.

De esta muestra evidenciamos que el 48,4% corresponde a mujeres y hombres entre edades de 26 y 35 años, en este rango de edad evidenciamos que es una población laboralmente activa.

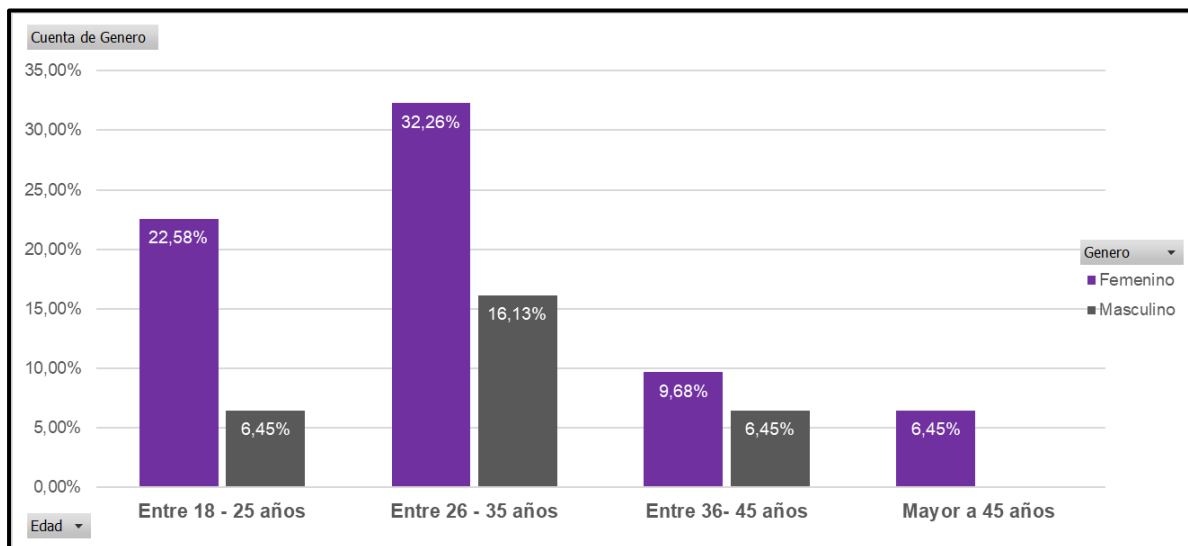


Figura 7 Gráfica Género vs rango de edad

El nivel académico en que se encuentran las personas encuestadas en su mayoría se encuentra en nivel universitario, seguido por posgrado o superior.

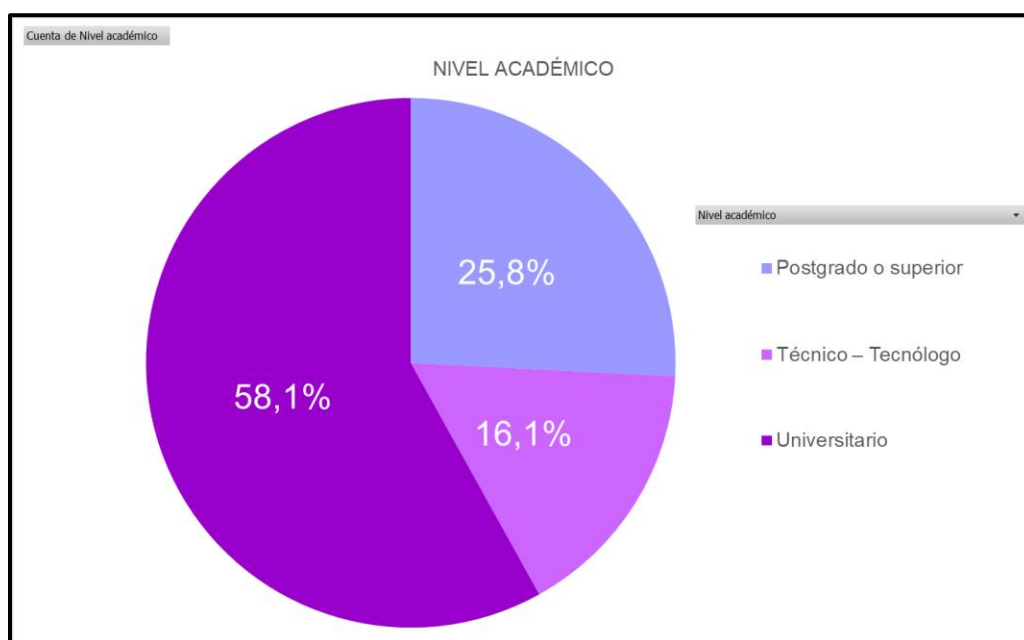
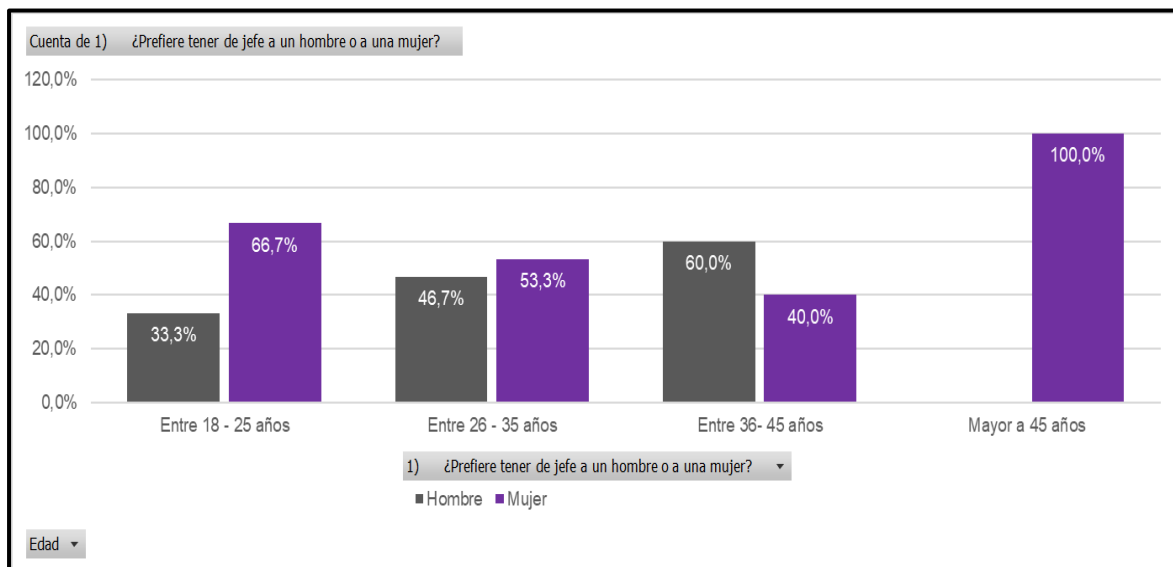


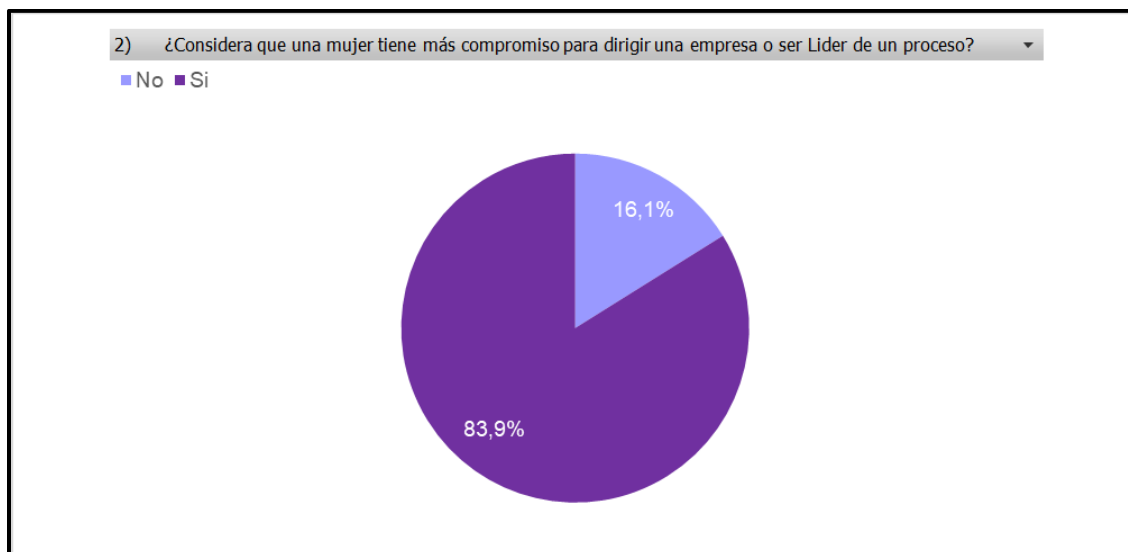
Figura 8 Gráfica nivel académico

A la pregunta ¿Prefiere tener de jefe a un hombre o a una mujer?, se evidencia que la respuesta de la mayoría de los encuestados fue que prefiere tener de líder una mujer, sin embargo, en el único rango de edad de 36 a 45 años el 60% prefiere tener de líder a un hombre.



*Figura 9 Grafica preferencia de líder hombre o mujer vs rango de edad*

De acuerdo con la muestra tomada, el 83,9% indica que consideran que las mujeres tienen más compromiso para dirigir una organización, pero al mismo tiempo el 93,5% considera que aún existe machismo en los roles empresariales del país.

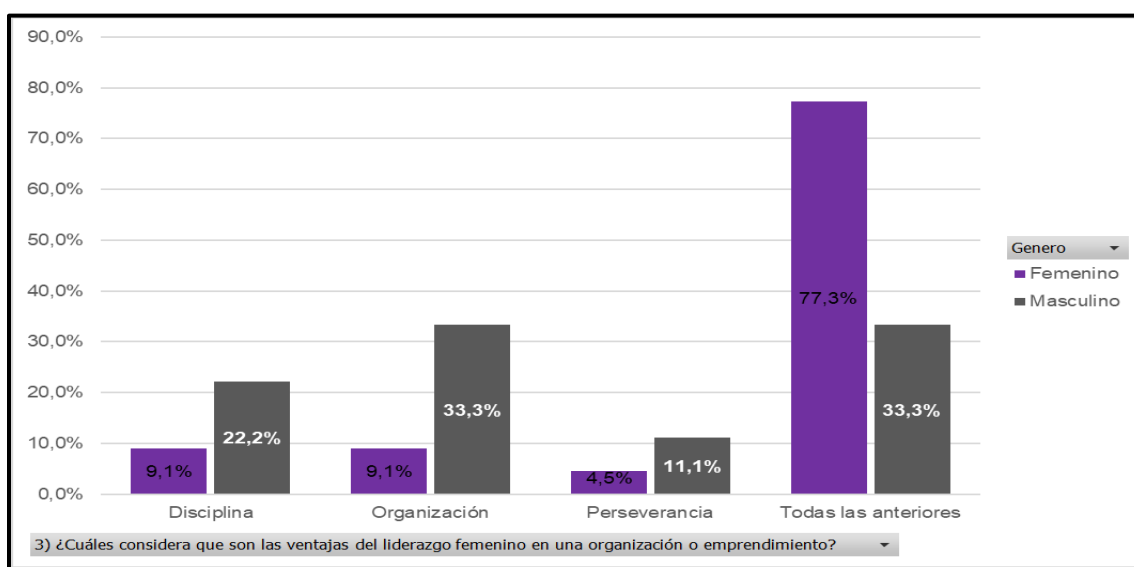


*Figura 10 Mujeres con mayor compromiso de liderazgo*



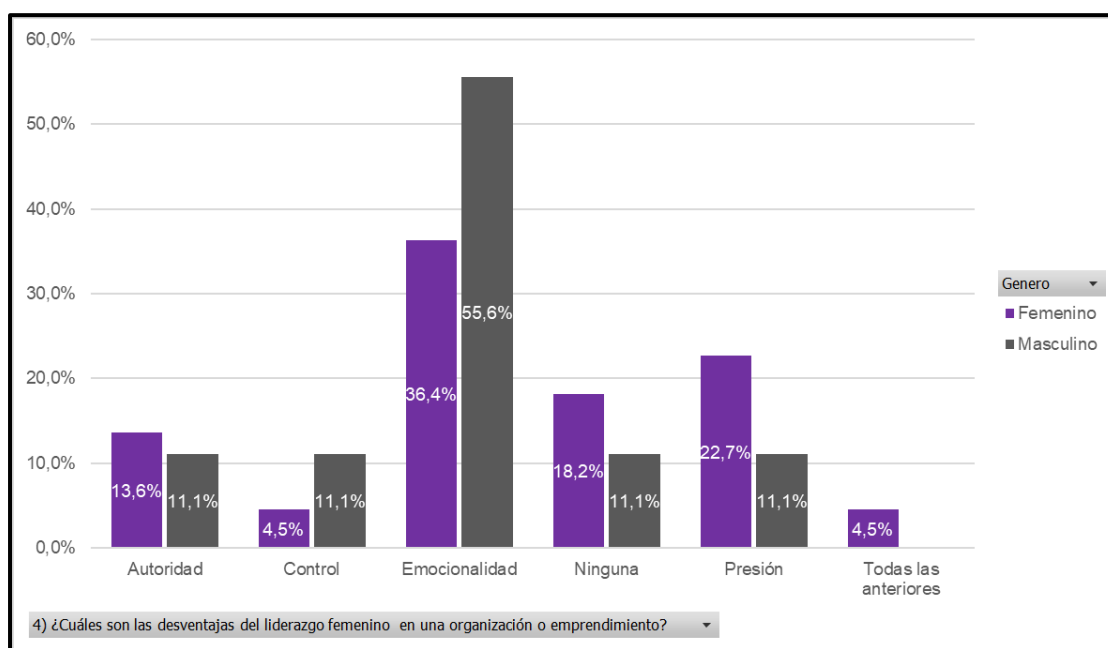
Figura 11 Percepción de machismo en roles empresariales

Dentro de las ventajas del liderazgo femenino, que se tomaron como referencia para consultar a la muestra, se definieron las características como la Disciplina, organización, perseverancia, el 64,5% de los encuestados dijeron que todas las anteriores, sin embargo, al realizar la validación de respuesta por genero se evidencia que dentro de las tres características la respuesta de los hombres se encuentra mucho más marcada donde consideran que la organización es la ventaja más representativa del liderazgo de las mujeres.



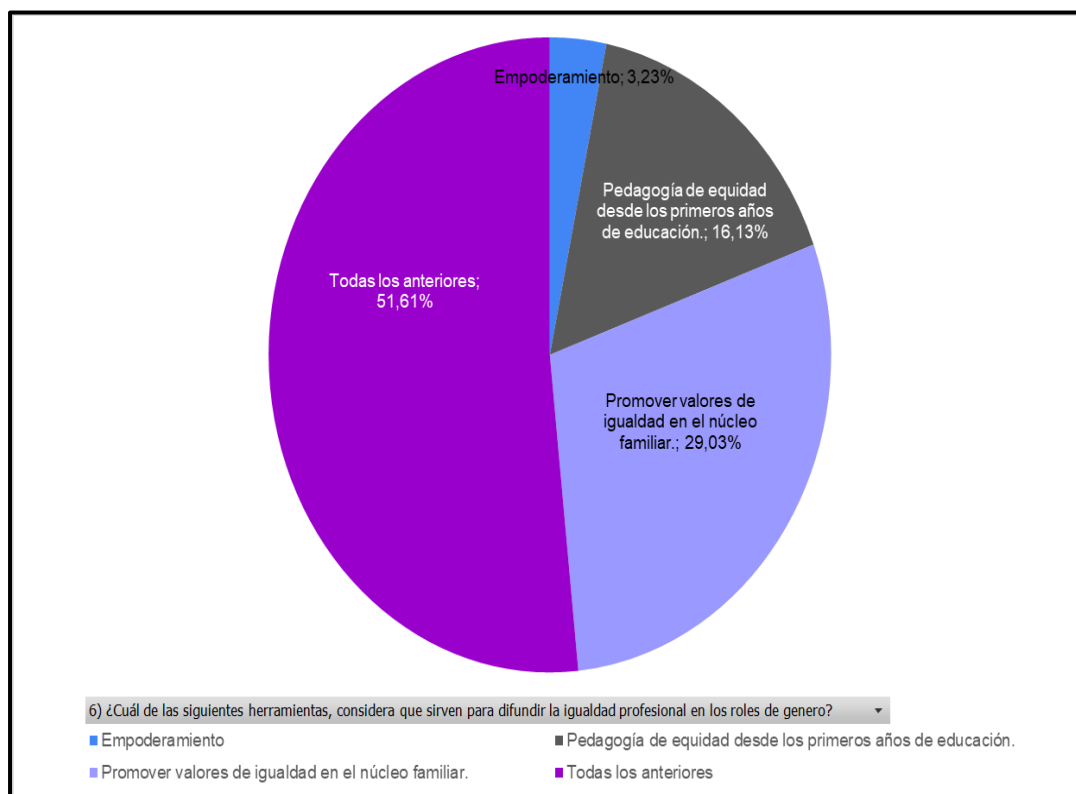
*Figura 12 Ventajas del liderazgo femenino*

A la pregunta ¿Cuáles son las desventajas del liderazgo femenino en una organización o emprendimiento? Se brindaron opciones de respuesta como presión, control, autoridad, autoridad, emocionalidad, ninguna y todas las anteriores. La respuesta con características como mayor puntaje tanto en respuestas de hombres como mujeres es la emocionalidad.



*Figura 13 Desventajas del liderazgo femenino*

De acuerdo con las herramientas que se evaluaron en la encuesta se evidencia que el 51.6% estuvo de acuerdo en que las tres herramientas que se proponen, Pedagogía de equidad desde los primeros años de educación, promover valores de igualdad en el núcleo familiar y empoderamiento. Donde la más representativa entre las tres es la importancia de un cambio desde el núcleo familiar.



*Figura 14 Herramientas para la igualdad de genero*

Al realizar el resultado de la encuesta a la pregunta de ¿porque a la mujer se le dificulta ser líder empresarial en el país?, se realiza el análisis de acuerdo con los rangos de edad y se evidencia que, aunque en la mayoría de los rangos de edad la opción de “Culturalmente da más seguridad un hombre” en el rango de edad de 18 a 25 años la opción más representativa es “Desconocimiento de la capacidad de liderazgo en las mujeres”.

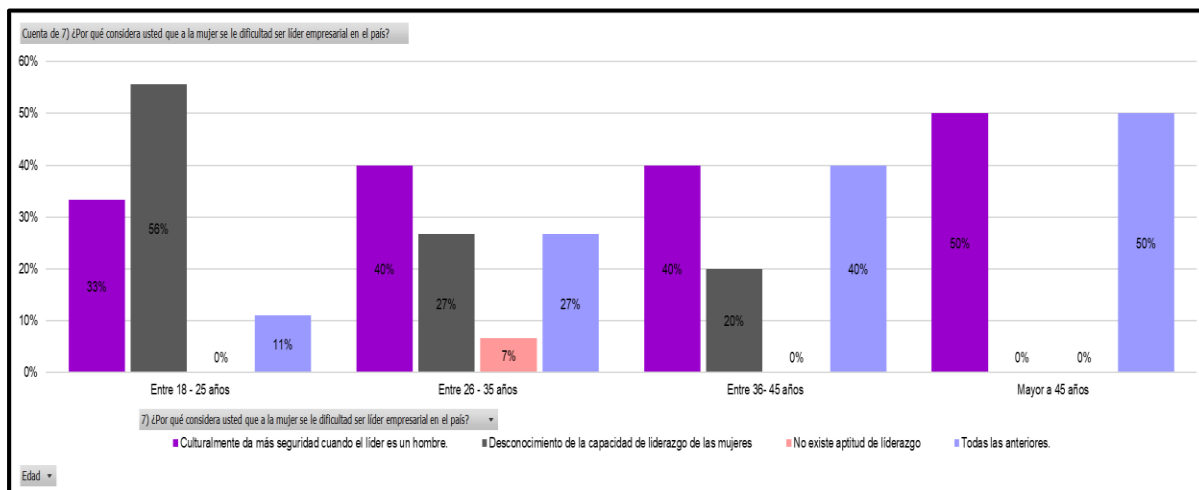


Figura 15 Dificultad del liderazgo de las mujeres

Adicional, se encontró que dentro de las tres premisas que se sugirieron como desafíos que debe superar la mujer para ocupar cargos de liderazgo de las opciones más representativas son las pocas oportunidades de acceso a programas que apoyen y fomenten el liderazgo y los emprendimientos.

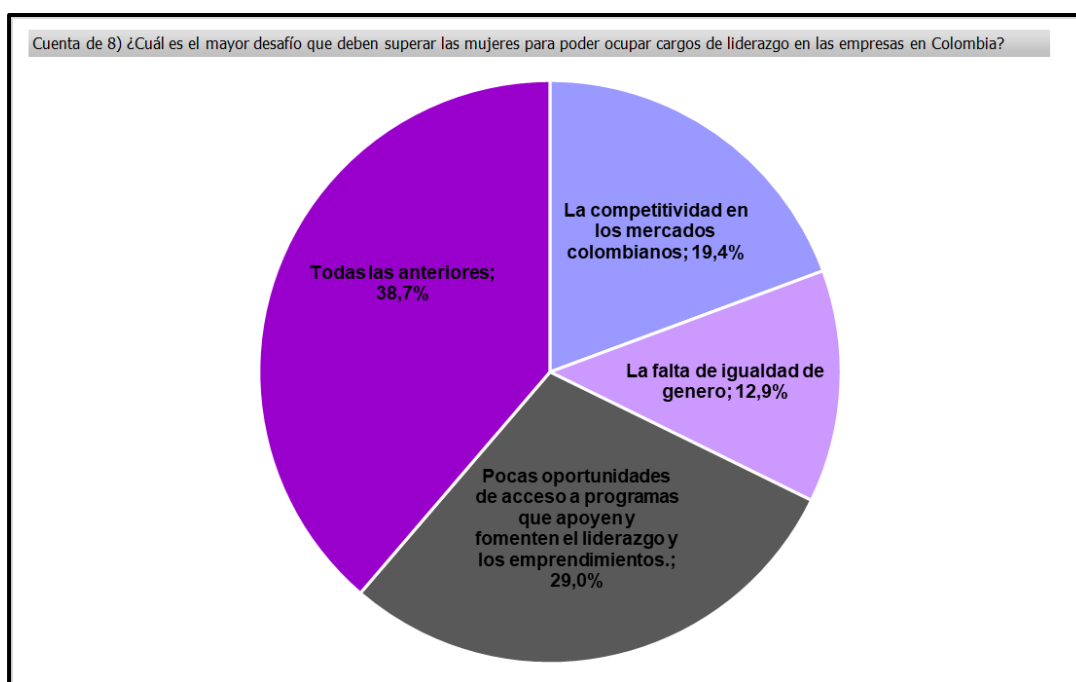
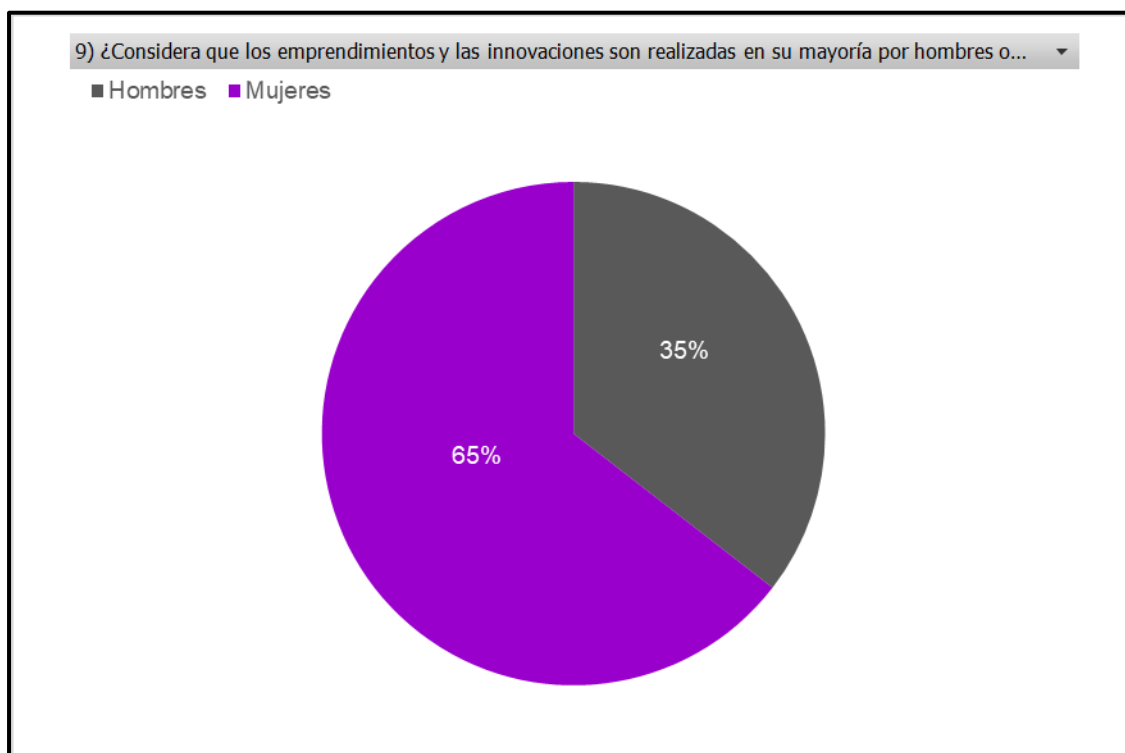


Figura 16 Desafíos que deben superar las mujeres para ocupar cargos de liderazgo

La percepción que se tiene es que la mayoría de los emprendimientos y las innovaciones son generadas por mujeres.



*Figura 17 Innovaciones y emprendimientos*

La percepción que se tiene es que la mayoría de los emprendimientos y las innovaciones son generadas por mujeres.

### **Argumentación Teórica De Los Resultados**

Al realizar el estudio y análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos cualitativos y cuantitativos aplicados, se evidencia un cambio en la mentalidad de las nuevas generaciones dado que, en los resultados encontrados, el 66,7 % de los encuestados que tienen de 18 a 25 años, consideran positivo tener a una mujer de jefe frente a un hombre, estos cambios en la mentalidad de las nuevas generaciones es normal, dado que las generaciones como millennials y centennials promueven la igualdad, según estudios realizados a los millennials, para ellos “las

mujeres son agentes de cambio y favorecen una cultura más flexible que se adapta mejor a las necesidades del mercado y de las personas” (Jiménez, 2020, p. 59) . Por eso se espera que, con estas generaciones, se vea un alto grado de participación de la mujer en el plano empresarial y profesional.

Para la muestra estudiada, se identifica que en el rol de líder, las mujeres cuenta con mayor compromiso, disciplina, organización y perseverancia; virtudes esenciales para formar buenos equipos de trabajo, porque las mujeres manejan un estilo de liderazgo participativo, lo que genera madurez y reconocimiento hacia los colaboradores, aunque también la muestra identificó que la emocionalidad y sensibilidad son las desventajas más marcada al tener una mujer como líder, aunque esta apreciación puede ser cuestionable según un estudio de (Adams, R.B., & Ferreira, D., 2009), donde indica que en los grupos de trabajo donde se tiene un alto porcentaje de presencia femenina se logra una gran participación asertiva en la toma de decisiones y una mayor alineación con los intereses de los accionistas de la compañía, dado que las decisiones fueron coherentes y objetivas. Adicional se halló que la diversidad de género en los equipos de trabajo promueve el desarrollo de nuevas perspectivas y de nuevas ideas (Opstrup, N., & Villadsen, A. R., 2015). Lo anterior, es importante porque se ve un equilibrio, una cultura flexible a los cambios continuos de las generaciones y de los mercados (Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M., 2018).

Dentro de los resultados obtenidos, también se logró determinar la gran ponderación sobre la existencia aun del machismo en la cultura colombiana, una evidencia clara del resultado anterior es que las opciones laborales de las mujeres están sumamente limitadas por las expectativas sociales que les atribuyen una responsabilidad desproporcionada en lo que respecta al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Al no recibir apoyo, es posible que “elijan”

un trabajo de tiempo parcial o informal que pueda combinar con dicha responsabilidad (ONU Mujeres, 2015). Pero esta responsabilidad por los cuidados a los hijos y al hogar no tiene un reconocimiento emocional ni afectivo en la sociedad, razón por la que la gran mayoría de las mujeres buscan trabajos laborales donde sus capacidades formativas tenga el reconocimiento general que tienen los hombres. Algo que genera intranquilidad en las brechas de género es lo indicado por la (ONU Mujeres, 2022) donde en su último informe, reconoció que “uno de cada tres líderes empresariales en todo el mundo es mujer, al ritmo de cambio actual, la igualdad no habrá de alcanzarse sino hasta dentro de 140 años”.

Según Clancy (2007), no solamente los hombres mantienen los prejuicios sobre el rol femenino, también las mujeres comparten los estereotipos que les discriminan laboralmente. Dado que la cultura machista del país también interfiere en los comportamientos de las mujeres para aceptar sus capacidades y reconocer las virtudes y cualidades de ellas y de otras sin generar brechas de inconformismo.

Una de las preguntas más específicas consultada a la muestra estudiada, fue sobre las herramientas necesarias para difundir la igualdad profesional dentro de los roles de género, para lo cual se reflejó la importancia del promover los valores de igualdad desde el núcleo familiar, dado que el núcleo familiar, es el primer contacto del individuo con la sociedad, desde la niñez se puede formar al individuo en el sentido de la equidad y la igualdad de género respetando el libre desarrollo de las personas, según la ONU Mujeres en su informe anual, señala el peligroso retraso en el avance del objetivo de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, porque “al ritmo de progreso actual, podría tomar otros 286 años eliminar las leyes discriminatorias y superar las brechas imperantes en las protecciones legales para las mujeres y niñas” (ONU Mujeres, 2022). Adicional los gobiernos no ven con mucho ánimo ayudar a

contribuir en esta igualdad, dado que “el financiamiento para la igualdad de género no está a la altura de la creciente gravedad de los desafíos mundiales y los retrocesos en los derechos de las mujeres. Solo el 4,6% de la asistencia oficial para el desarrollo (AOD) de carácter bilateral se destina a programas que tienen a la igualdad de género como su objetivo primordial” (ONU Mujeres, 2022). Por lo cual es necesario generar campañas de concientización donde se impulsen a fomentar estos valores en las futuras generación de la sociedad colombiana.

Aunque se ha demostrado que una mujer puede asumir el rol de líder para la muestra estudiada aún sigue generando más seguridad cuando el líder de un equipo es un hombre, esta situación se da porque el liderazgo masculino se caracteriza por su alto nivel de independencia, de desarrollo, madurez y conocimiento de su tema, lo cual genera seguridad a su equipo de trabajo, adicional como se identificó anteriormente, la cultura machista hace que el liderazgo masculino tenga una mejor aceptación en las compañías.

Curiosamente la mayoría de los emprendimientos son creados por mujeres y esto se reflejó claramente en los resultados obtenidos de la muestra estudiada, algo positivo es que, según estadísticas del Registro Mercantil de la CCB, el emprendimiento se ha convertido en un vehículo para que las mujeres alcancen su independencia económica y ocupen posiciones de liderazgo. Es más, el 34,8% de los 571.329 micronegocios de Bogotá son de mujeres, según la encuesta de Micronegocios del DANE (Semana, 2022). Esto demuestra que el liderazgo de la mujer es positivo, sólido y fuerte, por eso se espera que cada día aumente los emprendimientos sostenibles liderados por mujeres, las cuales cuentan con todas las habilidades y capacidades para competir positivamente en el campo empresarial frente al género masculino.

## Conclusión

En esta investigación se pueden observar diferentes perspectivas de como la función de la mujer en la sociedad está avanzando a pasos agigantados hoy en día, y aunque se habla de pedagogías que vayan desde el hogar en etapas tempranas en donde se enseñe y se trate de eliminar esos paradigmas antiguos que se tienen desde hace muchas épocas sobre que la mujer solo debería ser ama de casa o que las mujeres no pueden ser líderes ya que no pueden sobrellevar una familia y al mismo tiempo guiar una empresa hacia el éxito, todavía falta mucho por cambiar.

Las cosas deben ir un poco más allá, no quedarse solo en educación, pedagogía, recursos para estudios o para financiar los emprendimientos, ya que en efecto es de mucha ayuda, pero en la aplicación y en el día a día se necesita una red de apoyo consistente y fuerte, para que el progreso de la mujer sea integral y en equidad de condiciones, a lo que se refiere esto es a que la equidad no solo es tener las mismas oportunidades en apariencia sino en profundidad también, por ejemplo, las mujeres tienen que enfrentar barreras adicionales (Estigmas, desconfianza en sus capacidades, desmeritación, etc.), a las que normalmente enfrentarían los hombre, en temas de emprendimiento, lo que hace que exista una mayor mortalidad empresarial para las mujeres. (Cortés, 2021) .

Para nadie es un secreto que las mujeres socialmente son vistas y tomadas como un pilar en los hogares, las que se encargan del mayor peso de este, cuidar los niños, cuidar la casa, las labores domésticas, apoyar a los adultos mayores de la familia y además desarrollar su vida profesional, mientras que el rol de los hombres es proveer los hogares financieramente por lo tanto lograr el éxito profesional, si lo vemos así, aunque un hombre y una mujer con familias, tengan el mismo nivel de educación, la misma experiencia laboral no están en igual de

condiciones ya que socialmente el hombre no carga con las mismas responsabilidades del hogar que la mujer y es en ese momento en donde no existe una equidad de condiciones, por eso se habla de una red de apoyo como tal y no de programas aislados, una red que incluya apoyo en temas de educación, en temas de financiación pero sobre todo de apoyo social, ya que si las desventajas en términos educativos se han ido superado con el pasar de los años, es importante centrar la atención también en otros factores, por ejemplo aquellos relacionados con los temas familiares (Zuluaga, s.f.).

Las organizaciones y agentes gubernamentales pueden participar en proyectos específicos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres, proyectos como inversión en infraestructura para el cuidado de niños, niñas y adultos mayores, que permita una mayor redistribución y reducción del trabajo de cuidado no remunerado que se encuentra recargado en las mujeres (ONU Mujeres, s.f.), lo que se puede concluir a grandes rasgos es que se necesita dar pasos más allá de solo la parte financiera o de conocimientos ya que realmente la desigualdad en temas de liderazgo empresarial y emprendimientos a cargo de las mujeres es algo que incluye todos los factores que rodean la vida de ellas, es por eso que se encontraron datos que se contradecían entre sí, que aunque se tengan muchos programas de financiación y de educación las mujeres aún viven mucha desigualdad y es por eso realmente porque aunque se solucione la parte económica sino se tiene una red de apoyo integral, las mujeres deben decidir entre su éxito profesional o su carga familiar y es algo que idealmente no debería pasar o por lo menos no tanto como sucede.

## Referencias

- ACRIP. (s.f.). Obtenido de <https://www.acripnacional.org/>
- Adams, R.B., & Ferreira, D. (2009). *Women in the boardroom and their impact on governance and performance. Journal Of Financial Economics.*
- ANDI. (2022). *Encuesta de Equidad de Género de la ANDI.* Obtenido de <https://www.andi.com.co/Home/Noticia/17198-se-debe-actuar-mas-decididamente-y-en-c#:~:text=Los%20resultados%20de%20la%20tercera,%25%20al%2022%2C9%25.>
- Cámara de Comercio. (2021). *Mujer y empresa contexto, cifras y recomendaciones.*
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2018). *Índice I-Wil 2018 (IESE - Women in Leadership). IESE Business School.*
- Cortés, a. (2021). *Bogotá.* Obtenido de Distrito lanza programa para apoyar pequeños negocios liderados por mujeres: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/desarrollo-economico/conoce-el-nuevo-programa-que-busca-apoyar-mujeres-emprendedoras#:~:text=Con%20el%20objetivo%20de%20cerrar,'Mujer%20Emprendedora%20y%20Productiva>
- DANE. (2020). *MUJERES Y HOMBRES: Brechas de Genero en Colombia.*
- DANE. (2022). *Boletín técnico abril- junio 2022.*
- Epidat: Ayuda de Análisis descriptivo. (octubre de 2014). *Epidat: Ayuda de Análisis descriptivo.* Obtenido de Análisis descriptivo: [https://www.sergas.es/gal/documentacionTecnica/docs/SaudePublica/Apli/Epidat4/Ayuda/Ayuda\\_Epidat\\_4\\_Analisis\\_descriptivo\\_Octubre2014.pdf](https://www.sergas.es/gal/documentacionTecnica/docs/SaudePublica/Apli/Epidat4/Ayuda/Ayuda_Epidat_4_Analisis_descriptivo_Octubre2014.pdf)
- Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* México DF: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- GEM. (09 de Julio de 2020). *Informe GEM Colombia 2019: Dinámica de la actividad empresarial en Colombia.* Obtenido de Global Entrepreneurship Monitor: <https://www.gemconsortium.org/report/gem-colombia-2019-report>
- GEM. (24 de mayo de 2021). *Nuestro reto: Impactar la dinámica emprendedora colombiana GEM Colombia 2021 - 2022.* Obtenido de Global Entrepreneurship Monitor: <https://www.gemconsortium.org/report/nuestro-reto-impacta-la-dinamica-emprendedora-colombiana-gem-colombia-2021-2022>
- Gutiérrez. (s.f.). *Metodología.* Obtenido de Metodología: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lco/gutierrez\\_e\\_bg/capitulo3.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/gutierrez_e_bg/capitulo3.pdf)
- Guzmán Rodríguez, M. C., Martínez, T. A., & Moreno Durán, K. Y. (s.f.). *Brecha de desigualdad de género laboral en Colombia.* Obtenido de Repositorio Usta: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/24078/BRECHA%20DE%20DESIGUALDAD%20DE%20G%C3%89NERO%20LABORAL%20EN%20COLOMBIA.pdf?sequence=1>
- Jiménez, M. (abril de 2020). *Universidad Pontificia.* Madrid. Obtenido de Las Mujeres Y Los Millennials En Una Economía Global: Claves Para Un Nuevo Liderazgo Empresarial [Investigación]: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/37200/TFG%20-%20Jimenez%20de%20Santiago%2C%20Marta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kelley, D., Brush, C., Greene, P., Herrington, M., Ali, A., & Kew, P. (2014). *Special report: Women's Entrepreneurship.* Obtenido de World Health Organization, Geneva: <http://www.womenable.com/content/userfiles/gem-2014-womens-report.pdf>

- La hora de las mujeres emprendedoras en Colombia.* (s.f.). Obtenido de <https://www.pymas.com.co/ideas-para-crecer/crecimiento-empresarial/desafios-mujeres-emprendedoras-en-colombia>
- López Vergara, M., Gómez-Betancourt, G., & Betancourt Ramírez, J. (s.f.). *Factores que influyen en la participación de la mujer en cargos directivos y órganos de gobierno de la empresa familiar colombiana.*
- Martínez, A. M. (02 de abril de 2021). *Plazacapital.* Obtenido de las dificultades que entraña ser mujer y empresaria en la industria tecnológica en Colombia: <https://plazacapital.co/innovacion/5468-los-retos-que-enfrentan-las-mujeres-para-emprender-en-tecnologia-en-colombia>
- Ministerio del trabajo. (s.f.). *Equidad Laboral con Enfoque de Género.* Obtenido de Ministerio del trabajo: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>
- Moreno Medel, M. I., Farias, Z. I., & Farias, M. G. (agosto de 2020). *Políticas Públicas de Emprendimiento Social como Mecanismo de Inclusión de las Mujeres en América Latina.* Obtenido de Tendencias en la Investigación Universitaria una visión desde Latinoamérica Volemn VII: [https://alinin.org/wp-content/uploads/2020/08/ten\\_inv\\_uni\\_vii\\_37\\_56.pdf](https://alinin.org/wp-content/uploads/2020/08/ten_inv_uni_vii_37_56.pdf)
- Nieto, E. (. (s.f.). *Morfología del mercado laboral en Colombia.* Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 15(2).
- Ocampo, D. S. (4 de junio de 2019). *El enfoque mixto de investigación: algunas características.* Obtenido de El enfoque mixto de investigación: algunas características: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-mixto-de-investigacion/>
- ONU Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo 2015–2016: Transformar las economías para realizar los derechos.* Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>
- ONU Mujeres. (2022). *Panorama de género.* Obtenido de <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-10/Progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022-es.pdf>
- ONU Mujeres. (s.f.). *ONU Mujeres.* Obtenido de Liderazgo y apoyo a programas para la igualdad de género: <https://colombia.unwomen.org/es/socios/sector-privado/liderazgo-y-apoyo-a-programas>
- Opstrup, N., & Villadsen, A. R. (2015). *The right mix? Gender diversity in top management teams and financial performance.* *Public Administration Review.*
- Organización Internacional del Trabajo. (marzo de 2018). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Pérez, J. E. (s.f.). *Discriminación de género en el mercado laboral colombiano.* Saber, Ciencia y Libertad, 16(1), 99-115.
- Salganicoff, M. (1990).
- Sánchez, C. D. (2017). *Famieprendimientos, desafíos de la mujer emprendedora.* NNOVA Research Journal, 2(10.1), 18-24.
- Santander Universidades. (10 de diciembre de 2021). *Santander Becas.* Obtenido de Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones: <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>

- Semana. (10 de agosto de 2022). *Semana*. Obtenido de Los emprendimientos liderados por mujeres tienen un mayor impacto en la economía de Colombia: <https://www.semana.com/economia/emprendimiento/articulo/los-emprendimientos-liderados-por-mujeres-tienen-un-mayor-impacto-en-la-economia-de-colombia/202202/testsiteforme>. (22 de octubre de 2020). *testsiteforme*. Obtenido de Diseño de investigación de método mixto: <https://www.testsiteforme.com/disenio-de-investigacion-de-metodo-mixto/>
- Váquiro, N. E. (2016). *Brechas salariales por género en individuos con educación superior en Colombia: un análisis multi-metódico* (. Doctoral dissertation, Universidad del Valle.
- Varela Villegas, R. M. (2020). *Dinámica de la actividad empresarial en Colombia*.
- Zuluaga, B. (s.f.). *Icesi*. Obtenido de Equidad laboral por género en el mercado laboral colombiano: <https://www.icesi.edu.co/unicesi/todas-las-noticias/1986-equidad-laboral-por-genero-en-el-mercado-laboral-colombiano>

### Listado De Figuras

Figura 1 Objetivo investigación explicativa.....	17
Figura 2 Formas de investigación de la metodología explicativa .....	17
Figura 3 Conceptualización.....	20
Figura 4 Diseño de investigación de método mixto.....	21
Figura 5 Caracterización de los componente y elementos funcionales de los modelos utilizados	22
Figura 6 Gráfica de ciudades.....	28
Figura 7 Gráfica Genero vs rango de edad.....	29
Figura 8 Grafica nivel académico .....	29
Figura 9 Grafica preferencia de líder hombre o mujer vs rango de edad.....	30
Figura 10 Mujeres con mayor compromiso de liderazgo.....	30
Figura 11 Percepción de machismo en roles empresariales .....	31
Figura 12 Ventajas del liderazgo femenino.....	32
Figura 13 Desventajas del liderazgo femenino .....	32
Figura 14 Herramientas para la igualdad de genero.....	33
Figura 15 Dificultad del liderazgo de las mujeres.....	34
Figura 16 Desafíos que deben superar las mujeres para ocupar cargos de liderazgo .....	34
Figura 17 Innovaciones y emprendimientos .....	35

### Listado De Tablas

Tabla 1 Definición de las variables.....	18
Tabla 2 Técnicas de análisis de datos.....	26