

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**“IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DEL LIDERAZGO  
FEMENINO COMO APOORTE A LA ECONOMÍA DEL HOGAR EN  
LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA-ESCUELA AJ  
TICONEL DEL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO”**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN  
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA  
DE CIENCIAS PSICOLOGÍAS

POR

**LIBNI IVÓN GONZÁLEZ GÁLVEZ**

**SOFÍA MARGARITA FIGUEROA ARENALES**

PREVIO A OPTAR AL TITULO DE

**ORIENTADORAS VOCACIONALES Y LABORALES**

EN EL GRADO ACADÉMICO DE

**TÉCNICO UNIVERSITARIO**

GUATEMALA, OCTUBRE DEL 2006

**MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO**

**Licenciada Mirna Marilena Sosa Marroquín**  
**DIRECTORA**  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**Licenciado Helvin Velásquez Ramos; M.A.**  
**SECRETARIO**  
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**Licenciado Luis Mariano Codoñer Castillo**  
**Doctor René Vladimir López Ramírez**  
REPRESENTANTES DEL CLAUSTRO DE CATEDRÁTICOS  
CONSEJO DIRECTIVO ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**Licenciada Loris Pérez Singer de Salguero**  
REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES EGRESADOS  
CONSEJO DIRECTIVO ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**Estudiante Brenda Julissa Chamám Pacay**  
**Estudiante Edgard Ramiro Arroyave Sagastume**  
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES  
CONSEJO DIRECTIVO ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A Dios**

Por darnos la oportunidad de obtener este logro en nuestras vidas

### **A Nuestros Padres, Hermanos Y Demás Familiares**

Por su apoyo, comprensión, amor y fortaleza, los cuales fueron una vela que iluminaba nuestro camino

### **A La Empresa Aj Ticonel Y Sus Colaboradoras**

Por abrirnos las puertas de su institución y confiar en nosotras la historia de su vida

### **A licenciado Marco Antonio García y Víctor Ordóñez**

Por su apoyo y sus enseñanzas en el presente proceso de investigación

### **A nuestras compañeras y amigas**

Por los momentos compartidos, su cariño y solidaridad

### **A usted**

Que comparte la alegría en este momento

## Índice

Titulo	Página
Índice .....	1
Prologo.....	2
<b>Capitulo I</b>	
Introducción.....	4
Marco teórico.....	6
Liderazgo.....	6
Los lideres ¿nacen o se hacen?.....	7
Liderazgo y administración.....	12
Liderazgo comunitario.....	13
Liderazgo femenino.....	13
Genero a través de la vida de las mujeres.....	15
Masculinidad como símbolo de poder y opresión.....	15
Teorías acerca del liderazgo femenino.....	16
Participación de la mujer en la actividad económica.....	17
Características sociodemográficas de la familia.....	18
La educación es un derecho.....	19
Premisas.....	20
Descripción de hipótesis y variables.....	23
<b>Capitulo II</b>	
Técnicas E Instrumentos.....	25
<b>Capitulo III</b>	
Presentación, Análisis E Interpretación De Los Resultados.....	27
<b>Capitulo IV</b>	
Conclusiones.....	36
Recomendaciones.....	37
Bibliografía.....	38
Anexos.....	39
Resumen general.....	47

## **PRÓLOGO**

El liderazgo femenino dentro del ámbito laboral es algo que ha venido evolucionando tanto en Guatemala como en otras partes del mundo; la carencia de estudios sobre dicho suceso nos motivo a proporcionar información actual, y lo principalmente realizado con mujeres guatemaltecas que se enfrentan diariamente a las situaciones sociales y económicas del país, contribuyendo de esta manera al desarrollo y crecimiento de la mujer dentro del ámbito laboral como del hogar.

La empresa-escuela Aj Ticonel, la cual esta ubicada en el municipio de El Tejar Chimaltenango, está caracterizada por ser una empresa líder en la comercialización de productos agrícolas en donde el 80 % de colaboradores son de sexo femenino, comprendidas entre los 18 y 30 años, de etnia maya, con niveles de escolaridad primario para operadoras y de nivel medio para aquellas que tiene un puesto en el área administrativa. En mayor grado las trabajadoras de dicha institución sostienen su hogar. Las trabajadoras de la empresa – escuela Aj Ticonel, se caracterizan por mantener un espíritu luchador y llevar las riendas de sus hogares, realizan su trabajo dentro de la empresa satisfactoriamente, hasta trabajando horas extras. Hemos tenido oportunidad de observar como día con día aumenta la presencia del sector femenino en el ámbito laboral, pero pocos nos hemos preguntado quien se hace cargo de las actividades reproductivas de los hogares de estas mujeres.

A través de la participación en una serie de entrevistas exploratorias llevadas a cabo en la empresa-escuela Aj Ticonel, se obtuvo la oportunidad de observar como las colaboradoras realizan un doble rol: uno productivo y el otro reproductivo, puesto que al regresar al hogar después de 8 horas de laborar en la empresa, llegan a realizar las tareas del hogar tales como hacer limpieza, revisar las tareas escolares de sus hijos, preparar alimentos para el siguiente día y además los instrumentos para ir al trabajo tanto de ellas como de sus cónyuges. Iniciamos abordando el problema por medio de la observación y el estudio de casos de cada una de las trabajadoras seleccionada al azar, se contó con un cuestionario el cual nos permitió tener mas acceso a la información relevante del problema, actualmente la psicología de genero, cobra un papel muy importante, puesto que las mujeres siempre se han considerado como pertenencia del hombre y se les ha colocado el papel de ser inferior, también vemos la estrecha relación que existe entre el liderazgo femenino y el maltrato intrafamiliar o la pobreza extrema a la que algunas mujeres de nuestro país se enfrentan cotidianamente. Se obtuvo información reciente y adecuada sobre el liderazgo femenino en Guatemala. Entre nuestros objetivos estaban Determinar el estilo de liderazgo que poseen las trabajadoras de la Empresa-Escuela Aj Ticonel; inferir cómo las actividades reproductivas afectan el desarrollo del liderazgo

femenino al mismo tiempo definir si el aporte económico que brinda la mujer, le permite tomar parte activa en la toma de decisiones en su hogar e Identificar fuentes potenciales de liderazgo femenino. Cabe mencionar que durante la actividad de los grupos focales conocimos a fondo cada una de las historias de las colaboradoras de la empresa y fue muy significativo ver como exteriorizaban sus sentimientos y nos compartían momentos de felicidad y momentos de mucho sufrimiento de su diario vivir. Durante este tiempo tuvimos la oportunidad de conocer y formar parte de la experiencia de vida de mujeres trabajadoras que se dedican arduamente a su labor productiva y reproductiva, agradecemos que nos hayan permitido formar parte de su historia así como a la empresa por abrirnos sus puertas. Agradecemos también a todos los licenciados y estudiantes que mostraron interés por la realización de la presente investigación.

Libni y Sofía

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

Todo líder tiene el compromiso y la obligación de velar por la superación personal, profesional y espiritual de quienes lo rodean. Es una responsabilidad que como personas debemos asumir, en la vida diaria de los guatemaltecos vemos como las mujeres empiezan a tomar el lugar de líderes y asumir consciente o inconscientemente este papel.

Actualmente en las zonas urbanas es común observar la participación de la mujer en el sector laboral. Las mujeres prestan sus servicios en el sector laboral en puestos del sector operario ya que a nivel administrativo son negados solo por el hecho de pertenecer al sexo femenino y la posibilidad de tener una familia.

Las mujeres llevan a cabo un doble trabajo físico que con el tiempo repercute en su rendimiento, puesto que además del desgaste físico, es importante tomar en cuenta las consecuencias a nivel emocional ya que se preocupan por poder cumplir su doble compromiso: realizar con efectividad las tareas significativas en el trabajo y hacer con éxito las tareas del hogar pues de ella dependen en muchos casos todos los demás miembros de su familia.

La presente investigación es importante para el desarrollo científico de Guatemala, ya que nos permite conocer los problemas que se presentan por medio de estudios organizados, estructurados y sistematizados, dentro de organizaciones guatemaltecas que promueven la participación de la mujer en el sector laboral. A su vez nos presenta el estudio de un problema que enfrenta la sociedad guatemalteca en general, ya que la presencia de la mujer se hace cada vez más notoria y necesaria dentro del ámbito laboral. A nivel metodológico, la presente investigación permitió realizar un estudio mixto, es decir podremos utilizar el enfoque cuantitativo y cualitativo, permitiendo de esta manera una visión global del problema.

A través de esta investigación se pretendió sensibilizar a los sujetos que tienen acceso a ella sobre el aporte de la mujer al ámbito laboral y como las relaciones equitativas asignadas en base al género afectan estos aportes. La empresa se vera ampliamente beneficiada ya que habrá una mejor administración de los recursos humanos, aprovechando las aptitudes y actitudes de cada una de las empleadas. Para la Escuela De Ciencias Psicológicas Y El Departamento De Carreras Técnicas, proveerá valiosa información, ya que el liderazgo femenino a pesar de ser un tema actual no tiene

bibliografía adecuada y relacionada con la situación socioeconómica de Guatemala. Y finalmente este tema es de suma importancia para nosotras como investigadoras debido a que la búsqueda de la equidad y reconocimiento del aporte de la mujer en el ámbito laboral.



## MARCO TEÓRICO

### 1. LIDERAZGO

Resulta difícil distinguir entre gerencia y liderazgo. A nivel de conducta manifiesta, un líder ha de ser capaz de rodearse de seguidores, vertebrarlos, tomar decisiones en su nombre y comunicar tales decisiones. El líder tiene que actuar de forma tal que no solo impulse la realización de la tarea sino que logre también la cooperación de sus seguidores a través de la movilización de la suposición básica adecuada. Un directivo debe lograr los mejores resultados con los recursos de que dispone real o potencialmente. Tales como dinero, tiempo, material y personas. Tanto los líderes como los directivos de empresa deben enfrentarse con un número variable de seguidores y de subordinados, que van desde los compañeros cercanos hasta grandes cantidades de personas que a veces forman auténticas multitudes.

Para tener éxito un directivo debe de mostrar cualidades de líder y utilizar técnicas de dirección apropiadas a la tarea del grupo que dirige, sin embargo, algunos líderes sirven mejor para inspirar a sus seguidores y para dirigir ideológicamente una institución que administrarla, otros son mejores administradores que líderes ideológicos, otros son mejores en grupos pequeños y algunos otros pueden controlar, dirigir y orientar a una gran cantidad de gente, pero son pocos los que son respetados por sus seguidores más cercanos, para ser un líder no se tiene que poseer un puesto directivo o incluso elevado, el liderazgo también es inconsciente.

A nivel primario el que hacer del líder es establecer entre una institución y su entorno relaciones que permitan realizar las más sencillas tareas de la organización sin ninguna dificultad. El entorno de la institución es la totalidad de la situación política, social y económica que le rodea, el líder debe definir la función primaria de la organización y mantener esta bajo supervisión.

“A nivel inconsciente el líder es portador de las emociones del grupo, su liderazgo esta en función del grupo y de sus tensiones internas, los líderes deben tener comprensión, estar capacitados para movilizarse en el momento justo y de esta manera dirigir a todos aquellos que explícita o implícitamente están bajo su liderazgo.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Rice, Albert Kenneth, **Aprendizaje De Liderazgo**, Editorial Herder, Barcelona, España, 1985, Pagina 39.

Todo líder tiene el compromiso y la obligación de velar por la superación personal, profesional y espiritual de quienes lo rodean. Es una responsabilidad que como personas debemos asumir.

Por lo general se reconoce la figura de un líder por ser quien va a la cabeza, sobre sus hombros tiene la responsabilidad de llevar adelante todo género de proyectos, distinguiéndose por ser una persona emprendedora y con iniciativa, con la habilidad de saber transmitir sus pensamientos a los demás, poder comprender a las personas y la desarrollada capacidad de combinar equipos de trabajo eficientes. En todos los equipos de trabajo encontramos al menos a una persona, que sin tener el peso de una responsabilidad, sobresale por su iniciativa, amplia visión de las circunstancias, gran capacidad de trabajo y firmes decisiones; sus ideas y aportaciones siempre son consideradas por la certeza y oportunidad con que las expresa; por otra parte, se distingue por su facilidad de diálogo y la habilidad que tiene para relacionarse con todos dentro y fuera del trabajo. Este tipo de personas sobresalen, además, por poseer un cúmulo de buenos hábitos y valores: Alegría, amabilidad, orden, perseverancia (entre muchos otros), despertando en nosotros admiración y respeto. En otras palabras: son un digno modelo y ejemplo de personalidad.

## **2. LOS LIDERES ¿NACEN O SE HACEN?**

“La verdad es que los líderes se pueden hacer a través de la capacitación adecuada y de la disciplina auto impuesta. Es probable que aquellas personas que tengan una capacidad natural para el liderazgo se eleven a niveles más altos que algunos otros, que sin embargo, lleguen a ser líderes competentes. En nuestra sociedad existe una gran demanda de líderes, estos no necesitan contar con capacidades avanzadas si no que, mas bien, requieren habilidades básicas que sean aplicadas con consistencia”<sup>2</sup>

Para desarrollar liderazgo en cualquier persona no importando su género debe de ser importante su interés y la dedicación que esté dispuesta a brindar a dicho proceso, ya que si no se tienen las capacidades naturales debe de esforzarse un poco más.

---

<sup>2</sup> Hammons, Larry **Liderazgo** Panorama Editorial, México, 1995  
Página 19.

El auto liderazgo puede describirse como un estado de eficiencia que hace a las personas capacitadas y seguras de asumir el liderazgo cuando contribuyen. Lo expresaran en diferentes formas diseñadas para impulsar al grupo hacia el logro de sus metas, en ocasiones, esto comprenderá estar al frente, a la cabeza, de manera positiva y en otras permitir que los demás lo hagan. El proceso permite a los individuos probar su autoridad asumiendo el papel de liderazgo y ganar confianza a través de la experiencia. No obstante, se debe entender claramente que los comportamientos empleados deberán estar siempre de acuerdo con la Filosofía de la capacitación. El ambiente estimula a que el liderazgo sea compartido como un proceso efectivo, el cual permite a todas las personas aportar sus conocimientos y habilidades, para acrecentar el desempeño del grupo. “La capacitación para el liderazgo es algo que impulsa a los individuos a sentirse habilitados para hacer contribuciones importantes, estas se dan según el nivel de habilidad, motivación, compromiso y potencial de desarrollo. Cuando las personas conocen su potencial para evolucionar y desarrollarse, se motivan para adquirir nuevas habilidades y así aumentar su capacidad de contribución y recibir el reconocimiento apropiado.”<sup>3</sup>

Los grandes líderes guerreros de la antigüedad eran respetados y apreciados por ser los primeros en lanzarse a la batalla. De igual manera, cada uno de nosotros debemos ir por delante, seamos o no, cabeza de familia, empresa, equipo de trabajo o agrupación. En contadas ocasiones, o nunca, pensamos en la responsabilidad que como personas tenemos. A decir verdad, todos podemos y debemos ejercer un liderazgo desde nuestras particulares circunstancias:

2.1.) Los padres de familia guían, conducen y ejercen autoridad, en sus manos está la educación de toda la familia; deben ser un verdadero modelo de valores y buenos hábitos, por lo cual, enseñan a sus hijos a vivirlos para convertirlos en personas de bien. A su vez, los hijos mayores participan con sus padres en la educación de los hermanos menores, son muchas cosas las que pueden hacer: enseñar a estudiar, jugar, hacer amigos, obedecer y respetar a sus padres.

La familia en conjunto vela por la protección, cuidado y dirección de todos los miembros; es ahí donde se aprende a conocer, comprender y a tratar a las personas,

---

<sup>3</sup> Japp, Tom ***Desarrollo Del Liderazgo*** Fondo Editorial LEGIS, Colombia, 1991. Página 146.

cualidades indispensables para forjar a los verdaderos líderes de un futuro que está en puerta.

2.2.) En el trabajo todos esperan que alguien sea quien pueda orientarlos para hacer y cumplir mejor con sus labores, porque ser ejemplo de dedicación, esfuerzo, compañerismo, responsabilidad, y sobre todo, de siempre presentar un trabajo bien hecho.

Nadie es "capaz de dar lo que no tiene", por eso, el liderazgo implica un reto constante de superación, en todos los aspectos que se relacionan con el desarrollo completo y armónico de la persona: personal (valores y hábitos), profesional, social y espiritual. Por consiguiente, un verdadero líder:

- Considera que primero están los demás y evita a toda costa convertirse en el centro de atención, por lo tanto, jamás piensa en su beneficio personal.
- Se preocupa de las personas, procura estar pendiente del bienestar personal, moral y espiritual de cada uno de quienes lo rodean.
- Siempre toma en cuenta las opiniones y el sentir de sus allegados, de esta manera cuenta en todo momento con una excelente respuesta de sus hijos, colegas, subalternos, discípulos y amigos.
- Da gran importancia al trabajo en equipo, de ahí que siempre hace énfasis en la labor realizada por el grupo.

Ser líder no es una postura o un galardón para lucir, es un compromiso, una responsabilidad y una obligación, no hay que olvidar que "todo cargo es una carga". No podemos ser indiferentes ante las atrocidades, la injusticia y la creciente amenaza de una falta de valores, hoy en día se necesitan hombres y mujeres decididos a cambiar la forma de vida de la sociedad. Es un gran reto, sí, pero la esperanza de un mundo mejor, debe alentarnos a ser los líderes de esta gran empresa. A comienzos de la década de los 70's se inició el entrenamiento en liderazgo funcional; es difícil pensar en un líder que no tenga la capacidad de motivar a los demás.

Teoría de la personalidad del grupo y de las necesidades de los grupos: Cada grupo de trabajo desarrolla su propia identidad "personalidad de grupo"; los grupos

comparten ciertas necesidades comunes la cuales se encuentran dentro de tres principales áreas:

1. Necesidad de cumplir la tarea común.
2. Necesidad de mantenerse como unidad social cohesiva.
3. Suma de las necesidades individuales de los miembros del grupo.

Necesidades individuales y motivación: estas necesidades son inherentes a los miembros individuales de cada grupo, pueden ser físicas, sociales, intelectuales y espirituales, las cuales pueden ser o no satisfechas con las actividades del grupo. Las necesidades se organizan en base a prioridades y saltan de las profundidades de nuestra vida común.

Las necesidades interactúan: Las tres áreas de necesidades actúan entre si para bien o para mal causando la desintegración o la unión del grupo. La interrelación entre los factores equipo-tarea-individuo explica el punto general de que cada área de necesidad ejerce influencia sobre las otras dos.

Funciones del liderazgo: Estas funciones están dadas dentro del contexto de una determinada situación pero se coincide en que las siguientes son las esenciales: planeación, iniciación, control, apoyo, información y evaluación.

Compartir las decisiones: Es importante definir hasta que punto el jefe debe compartir con los demás la toma de decisiones, teniendo en cuenta el principio básico de motivación: "mientras más participe la gente en las decisiones que la afectan más motivados estarán para ponerlas en práctica".

Se podría definir al líder como una persona con ciertas cualidades de personalidad y carácter apropiadas para la situación general, apoyado por un grado de conocimiento y experiencia, capaz de guiar un grupo hacia la realización de su propósito fortaleciéndolo como equipo.

La motivación del recurso humano en las organizaciones actuales es un asunto fundamental para el desarrollo de las mismas, ya que ésta motivación se traduce en desarrollo tanto individual como colectivo, dando como resultado un cumplimiento de

los objetivos trazados, lo cual a su vez se convertirá en motivación para los integrantes de los grupos de trabajo.

El liderazgo bien entendido no debe confundirse con la dominación y el ejercicio del poder; los verdaderos líderes respetan la integridad de los demás, un verdadero líder debe saber despertar el entusiasmo de sus colaboradores.

Las personas que conforman un grupo de trabajo deben identificarse con ideal común para poder sentirse a gusto y lograr los objetivos proyectados, además debe haber una perfecta interacción entre los factores equipo-tarea-individuo para poder atender las necesidades correspondientes a cada problema.

“Una razón por la que la visión es importante para un líder es que le permite clarificar en si propiamente lo que desea lograr. También es muy importante que el transmita dicha visión a los miembros de su equipo, con el objeto de que tengan en mente y sepan qué es lo que están intentando alcanzar en conjunto”<sup>4</sup>

Es conocido que el desarrollo de la gente es estratégicamente importante para las organizaciones, observando esta necesidad, se han dado a la tarea de motivar sus trabajadores a través de planes que apuntan al mejoramiento de sus condiciones de vida, tanto a nivel laboral como a nivel personal, haciendo que las relaciones interpersonales con compañeros de trabajo mejoren o fijando metas alcanzables que saquen lo mejor de cada uno en búsqueda de una mayor productividad que beneficie a toda la organización. Lo que se debe buscar en si es que los empleados se encuentren a gusto y suplan sus necesidades, tanto individuales como grupales, desde las más básicas hasta las más desarrolladas. Es importante mencionar algunos aspectos básicos que debe cumplir cualquier plan de motivación que se trace, son: auto motivación, seleccionar gente motivada, tratar a cada persona como un individuo único, fijar metas que se puedan alcanzar, crear ambientes sanos y motivantes, ofrecer recompensas justas y brindar reconocimiento a los logros alcanzados.

---

<sup>4</sup> **Op. Cit.** Pág. 8, *Hammons, Larry*

### **3. LIDERAZGO Y ADMINISTRACIÓN**

Cualquier intento serio de crear una comunidad de triunfadores que lleve al líder hasta el éxito en su organización, debe incluir más que un clima equilibrado. También debe incluir un concepto equilibrado de la administración.

A pocos hombres y mujeres se les motiva para llegar a ser una comunidad de triunfadores, el éxito óptimo se alcanza cuando se combina el elemento humano subjetivo con el elemento objetivo de la organización. Cuando los empleados cuentan con razones legítimas para dar lo mejor de sí mismos a sus gerentes y a sus organizaciones, la productividad se convierte en un producto natural.

El liderazgo, en contraste con la administración simple, incluye la capacidad para captar la imaginación de las personas, de atrapar la lealtad de los equipos de trabajo, y de motivar a los individuos para hacer más de lo que ellos consideran posible antes de encontrarse con un líder. Este encauzamiento de las personas debe ser consistentemente innovador, debido a que nada permanece estático.

Para la existencia de una gerencia participativa, la cual proveerá de mejoras a la organización se debe de dar por medio de la correcta interacción entre el liderazgo y la administración.

“La administración participativa atrae a más personas para que respondan positivamente a una mejor comprensión de las relaciones interpersonales, con el fin de que lleguen a ser ciudadanos de primera clase en una comunidad de triunfadores y compartan equitativamente las recompensas de la dedicación.”<sup>5</sup>

“Una persona que vive bajo el precepto de la integridad debe conducirse con honestidad y hablar con la verdad. Sin honestidad y verdad una persona no tiene carácter. Un líder muestra buen carácter a quienes lo rodean, una de las maneras en las que lo hace es manteniendo su palabra, un líder debe ser confiable”<sup>6</sup> : la palabra del ser humano es, en muchos casos, la única garantía que tenemos de su persona, un líder debe de mostrar sinceridad y brindar seguridad y hasta cierto punto protección para que sus subordinados le tengan la confianza necesaria como para seguirlo y aceptar sus ideas, métodos y técnicas de trabajo o mejoramiento.

---

<sup>5</sup> De Ville, Jard **La psicología del liderazgo** Editorial Grigalbo, México  
Página 144.

<sup>6</sup> **Op.cit.** Pág. 8, Hammons, Larry

#### **4. LIDERAZGO COMUNITARIO**

Seria casi imposible hablar de liderazgo, sin hablar de comunidad, debido a que para que haya un líder deben de existir seguidores, así como dentro de la familia quien tiene el poder es seguido por los demás miembros, lo mismo ocurre en el ambiente comunitario, el liderazgo comunitario ha sido estudiado desde mediados del siglo XX y en cualquier estudio o investigación que se realiza acerca de un grupo de personas, siempre dicho grupo esta dirigido por alguien , que tiene el duro trabajo de organizarlo, muchas veces este puesto es asumido por personas que tienen la habilidad para hacerlo, eso no quiere decir que no se puedan desarrollar habilidades de liderazgo y fundamentalmente en mujeres.

Todo grupo existente tiene un líder quien posee ciertas capacidades directivas, también cuenta con la confianza y seguridad de la comunidad, así como tiene conocimiento de todas las personas y se interrelaciona de buena manera con cada una de ellas. Los líderes no llevan toda la carga solos, sino simplemente son personas más representativas y populares quienes muestran un alto grado de compromiso con la comunidad, pero las decisiones generalmente son tomadas en consenso. “Entre los beneficios de organización que tiene una comunidad al poseer un líder también se encuentra el beneficio de ser representado por alguien que es semejante, alguien a quien conozco y a quien le tengo la profunda confianza de que sabrá tomar las mejores decisiones en momentos difíciles.”<sup>7</sup>

#### **5. LIDERAZGO FEMENINO**

Si bien las mujeres y los hombres líderes tienen atributos similares a los señalados, las mujeres líderes tienen estilos de liderazgo con características que son muy valoradas por las organizaciones del Siglo XXI. Las mujeres tienden a adoptar un estilo de liderazgo más democrático.

Recientemente han surgido nuevas teorías de liderazgo, llamadas de liderazgo relacional y que son útiles para respaldar el liderazgo femenino, el cual se basa justamente en su orientación a las relaciones interpersonales.

---

<sup>7</sup> Montero, Maritza, ***Teoría Y Práctica De La Psicología Comunitaria***, Primera edición, primera reimpresión, Buenos Aires, Paidós 2004. Pagina 96.



Las mujeres alientan la participación, comparten el poder y la información, y tratan de incrementar el valor propio de sus seguidores.

Las mujeres líderes prefieren dirigir mediante la inclusión y apoyarse en su carisma, contactos y habilidades interpersonales para influir en los demás.

Los mejores gerentes escuchan motivan y proporcionan apoyo a su gente. Y muchas mujeres parecen hacer esas cosas mejor que los hombres

Los estilos de liderazgo que por lo general usan las mujeres las hacen mejores negociadoras, pues resulta menos probable que enfoquen su atención en las ganancias, las pérdidas y la competencia, como hacen los hombres.

Las mujeres tienden a tratar las negociaciones en el contexto de una relación continua: ponen gran esfuerzo tratando que la otra parte sea un ganador a sus propios ojos y a los de los demás.

Ahora se busca que la individualidad no desaparezca en la generalidad, que el ser humano, agobiado en un mundo de fríos mecanismos y aparatos, también encuentre calor; que nuestra convivencia social y laboral sea amistosa, todo esto será tarea y mérito principalmente de la mujer.

Naturalmente, no está demostrado de ningún modo que las mujeres formen "automáticamente" un mundo más humano que los hombres. Pero la intervención activa de la mujer puede enriquecer esencialmente esta cultura.

En realidad, el mundo de las organizaciones sólo puede cambiar si ambos, hombres y mujeres, promueven una cultura en la que los conceptos de trabajo, cooperación, éxito, sean entendidos de nuevo. Que el hombre acepte las capacidades de la mujer no disminuye su valor sino destaca el de la persona.

Algunos rasgos femeninos como la tendencia a intervenir para conciliar posturas contrarias, la intuición o el tacto, pueden contribuir eficazmente a la humanización del mundo laboral.

## **6. GENERO A TRAVÉS DE LA VIDA DE LAS MUJERES**

Las mujeres y hombres poseen un diferente acceso al trabajo, a las oportunidades de superarse y a las posiciones de autoridad o liderazgo; las mujeres reciben sueldos más bajos que los hombres y ocupan más tiempo en trabajos remunerados y no remunerados que el tiempo que los hombres ocupan en solo el trabajo remunerado.

Son pocas las mujeres que ocupan puestos importantes, las mujeres ocupan entre el 1 y 2 % de altos puestos ejecutivos.

“Las mujeres tienen mayores dificultades de encontrar puestos de trabajos, debido al bajo nivel de escolaridad y a la constante desigualdad que existe mundialmente hacia las mujeres.”<sup>8</sup>

“En la división del trabajo, las mujeres tienen gran parte de la responsabilidad del trabajo sin fin, es decir, del que se hace dentro del hogar, esta es precisamente una de las características del trabajo femenino su invisibilidad: el trabajo de las mujeres desaparece una vez concluido (la comida, la ropa limpia, etc.) su destino no es el mercado y por lo tanto no se contabiliza económicamente y no tiene valor social”<sup>9</sup>

Dentro de nuestra sociedad se ve claramente como el hombre es el que realiza las actividades de estatus social y las mujeres son las que se dedican a todas aquellas actividades que nadie toma en cuenta como actividades vitales para la vida diaria.

## **7. MASCULINIDAD COMO SÍMBOLO DE PODER Y OPRESIÓN**

“Desde la perspectiva histórico-social, la masculinidad es algo común, es decir es algo que vemos a diario, pero la masculinidad ha tomado direcciones que son destructivas para el desarrollo femenino”<sup>10</sup> ya que el hombre por el simple hecho de ser hombre cree que tiene el mundo en sus manos, es decir al hecho de que el cree que tiene el poder para elegir por su esposa, hermana, sobrina o madre, claro, esto no es algo que se vea en todas las familias, pero si en muchas, las mujeres no toman decisiones sin su esposo, hermano, hijo o tío pero no por querer una segunda opinión o por unión de pareja sino simple y únicamente por el miedo que le tienen, según el dicho

<sup>8</sup> Chauhan, Seema, ***Genero Y Desarrollo***, Serie De Manuales De Capacitación CEDPA, Volumen III, 1996. Pagina 5.

<sup>9</sup> Aguilar, Lorena, ***Quién Busca... Encuentra***, Primera Edición, Costa Rica, 1999. (Serie Hacia La Equidad) pagina 46-47..

<sup>10</sup> Navarro, Aminta, ***Género Y Masculinidad***, Centro de Investigaciones, planeación y evaluación, CIPE-consultores, Tegucigalpa, Honduras, 2002. Pagina 22..

“Detrás De Un Gran Hombre, Siempre Hay Una Gran Mujer” este es un dicho muy conocido y muy cierto el hombre siempre sobresale y la mujer que es en muchos casos la que lleva el peso tanto de la familia, el que hacer domestico, los gastos, todo, no tiene un merito mas reconocido.

## **8. TEORÍAS ACERCA DEL LIDERAZGO FEMENINO**

Dado el interés suscitado por el liderazgo femenino, recientemente varios autores han estudiado el fenómeno del liderazgo de las mujeres ejecutivas del Siglo XXI.

Presentaremos las tres teorías más relevantes de Liderazgo Relacional:

### 8.1. Liderazgo Transformacional, de B. M. Bass

Los líderes transformacionales ponen atención a los intereses y necesidades de desarrollo de sus seguidores sobre los temas ayudándolos a ver los viejos problemas de nuevas formas, son capaces de emocionar, despertar e inspirar a los seguidores para poner un esfuerzo extra para lograr las metas del grupo. La evidencia indica que el Liderazgo Transformacional está más fuertemente correlacionado con tasas menores de rotación, alta productividad y más alta satisfacción del empleado...

### 8.2. Liderazgo Trascendente, de Nuria Chinchilla

En el liderazgo trascendente es dinámico, en el sentido de que los líderes se comprometen seriamente con sus seguidores, quiénes por ello se sentirán elevados y a menudo se volverán más activos, creando con ellos nuevos cuadros de líderes.

Las organizaciones desempeñan un papel inmenso cuando satisfacen necesidades básicas y aspiraciones humanas. Los motivos para trabajar no son únicamente seguridad económica y bienestar material, son también el deseo de ser creativo y de trabajar para un fin meritorio.

### 8.3. Liderazgo Resonante, de Daniel Goleman

Los grandes líderes son las personas que nos mueven primordialmente a través de la creación de un entorno emocional positivo.

El sentido común nos dice que cuanto más a gusto estén los empleados, más esfuerzo harán por complacer a sus clientes. Existe una fórmula para cuantificar esa relación: un aumento del 1% en el clima emocional de los servicios va acompañado de un aumento del 2% de los ingresos.

“Un líder resonante es el que trabaja, antes de todo, con sus emociones y con las de los demás, encauzándolas para sacar lo mejor del ser humano”<sup>11</sup>

## **9. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ACTIVIDAD ECONÓMICA**

La medición de la contribución económica de las mujeres se puede iniciar identificando la oferta de trabajo disponible para la producción de bienes y servicios, que en termino de las estadísticas equivale a la población económicamente activa (PEA), la PEA excluye a personas dedicadas a actividades que no contribuyen directamente en el mercado de productos y factores, como las estudiantes, las amas de casa, jubiladas y otras que no tienen interés de tener una ocupación remunerada y son ubicadas como población inactiva.

La PEA femenina puede analizarse a partir de su incursión en las diversas ramas de la actividad económica, por la categoría de la función que desempeña en el proceso de trabajo y por el tipo de ocupación que ejecuta una mujer.

Si se considera que la incursión de las mujeres cuenta-propistas y trabajadoras familiares se produce en una situación de alta precariedad ocupacional y de otras restricciones que las cataloga como informales, se puede asumir que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo en ámbitos ocupacionales precarios en casi el 55% de la PEA femenina. En el sector formal la mayor absorción de la mujer se da como asalariada de empresas privadas, en el área urbana como trabajadora de servicios y obrera de la industria, y en el área rural como agricultora. También el empleo público es significativo, ya que las mujeres ocupan el 40% de los puestos en el sector público, particularmente urbanos.

---

<sup>11</sup> Verónica de Lucca, ***Conversemos Acerca Del Liderazgo Femenino***, Universidad de los Andes, mayo del 2005. pagina 5.

### 9.1. Perceptoras De Ingresos Y Mujeres Económicamente Activas

El 42% de personas receptoras de ingresos son mujeres y todas aquellas que son jefas de hogar son totalmente perceptoras de ingresos, cerca de 175,000 mujeres con igual número de hogares cuyos miembros dependen exclusivamente de ingresos generados por ellas, es decir, que son hogares con una sola perceptora. Se observa asimismo un número mayor de hogares cuyos jefes son hombres, pero donde vive una gran cantidad de mujeres que participan como perceptoras, lo que evidencia una significativa contribución al ingreso familiar.

No se debe de olvidar a aquellas mujeres que aunque no son económicamente activas pueden generar ingresos para el sostenimiento del hogar.

## **10. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA FAMILIA**

La composición y el tamaño de los hogares y el sexo de la persona que tiene la responsabilidad económica del hogar, incide fuertemente en las formas de inserción en la actividad productiva, en la estructura de los gastos de bienes y servicios y en el acceso a mejores condiciones de vida.

En Guatemala un 20.5 % de familias son encabezadas por mujeres, es decir que uno de cada cinco hogares tiene a una mujer como responsable del hogar. En el área rural la jefatura masculina de hogares es mayoritaria, la jefatura femenina es más alta en el área urbana que en la rural. Por la topología de los hogares, aquellos que son encabezados por mujeres constituyen generalmente un tipo de hogar nuclear incompleto. "Las mujeres buscan, por el lado del gasto, gestionar adecuadamente sus pequeños recursos y procurar ahorrar viviendo en hogares extensos o ampliados, lo que se evidencia en que casi una de cada tres mujeres se sitúa en este tipo de hogares, la existencia de 174,846 hogares dependen exclusivamente del ingreso de una mujer, estaría representando aproximadamente una población de un millón de personas que dependen de la suerte socioeconómica que tenga dicha trabajadora. Con esa carga, el aporte del salario completo al presupuesto, implica para las mujeres aumentar sus energías a fin de mejorar eficiencias y ahorrar recursos en función de compartir con otras personas, familiares o no familiares."<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Pape Yalibat, Edgar, *Contribuciones Ocultas De Mujeres A La Economía*, Guatemala, FLACSO, 2001 (Colección De Estudios De Genero, No. 2) Paginas 50-51.

## **11. LA EDUCACIÓN ES UN DERECHO**

“A nivel de empleo las mujeres y las jóvenes tenemos menos acceso y suelen pagarnos salarios por debajo del mínimo. Las oportunidades y empleo están ligadas a nuestro nivel de escolaridad y a la división sexual del trabajo. Por eso muchas mujeres nos hemos incorporado masivamente al sector informal de la economía. En el medio urbano muchas mujeres mantenemos relaciones informales y precarias de trabajo. Una de las mayores dificultades para analizar nuestro papel en la informalidad es la falta de estadísticas y de información fidedigna al respecto”<sup>13</sup>

La falta de educación y el hecho de ser mujer es suficiente carta de presentación para que grandes organizaciones se aprovechen de la mano de obra de las mujeres , un claro ejemplo de esto son las maquilas, quienes en su mayoría contratan personal femenino joven, quienes trabajan de lunes a sábado con un horario de 12 y 13 horas diarias con un salario mínimo con el cual no se sale de la pobreza sino únicamente se subsiste ,por otro lado están todas aquellas mujeres a las que no les dan empleo por no saber leer o escribir, quienes por medio de la venta se ganan la vida, por lo cual se considera que es de suma importancia buscar vías que permitan erradicar el analfabetismo y animar a todas las que aun están en la escuela a seguir adelante y promover programas de ayuda para todas aquellas quienes ya son grandes y necesitan de una u otra manera ayuda para subsistir.

---

<sup>13</sup> Estrada Cuevas, Claudia, ***Nos Crecen Las Alas: Alfabetización Para El Liderazgo***, Guatemala, CEDPA Centroamérica, Primera edición 2003. Pagina 16.

## PREMISAS

1.) “A nivel inconsciente el líder es portador de las emociones del grupo, su liderazgo esta en función del grupo y de sus tensiones internas, los líderes deben tener comprensión, estar capacitados para movilizarse en el momento justo y de esta manera dirigir a todos aquellos que explícita o implícitamente están bajo su liderazgo.”

*Rice, Albert Kenneth, Aprendizaje De Liderazgo, Editorial Herder, Barcelona, España, 1985, Página 39*

2.) “La verdad es que los lideres se pueden hacer a través de la capacitación adecuada y de la disciplina auto impuesta. Es probable que aquellas personas que tengan una capacidad natural para el liderazgo se eleven a niveles más altos que algunos otros, que sin embargo, lleguen a ser líderes competentes. En nuestra sociedad existe una gran demanda de lideres, estos no necesitan contar con capacidades avanzadas si no que, mas bien, requieren habilidades básicas que sean aplicadas con consistencia”

*Hammons, Larry Liderazgo Panorama Editorial, México, 1995  
Página 19*

3.) “La capacitación para el liderazgo es algo que impulsa a los individuos a sentirse habilitados para hacer contribuciones importantes, estas se dan según el nivel de habilidad, motivación, compromiso y potencial de desarrollo. Cuando las personas conocen su potencial para evolucionar y desarrollarse, se motivan para adquirir nuevas habilidades y así aumentar su capacidad de contribución y recibir el reconocimiento apropiado.”

*Japp, Tom Desarrollo Del Liderazgo Fondo Editorial LEGIS, Colombia, 1991.  
Página 146*

4.) “La administración participativa atrae a más personas para que respondan positivamente a una mejor comprensión de las relaciones interpersonales, con el fin de que lleguen a ser ciudadanos de primera clase en una comunidad de triunfadores y compartan equitativamente las recompensas de la dedicación.”

*De Ville, Jard La psicología del liderazgo Editorial Grigalbo, México  
Página 144.*

5.) “Entre los beneficios de organización que tiene una comunidad al poseer un líder también se encuentra el beneficio de ser representado por alguien que es semejante, alguien a quien conozco y a quien le tengo la profunda confianza de que sabrá tomar las mejores decisiones en momentos difíciles.”

*Montero, Maritza, Teoría Y Práctica De La Psicología Comunitaria, Primera edición, primera reimpresión, Buenos Aires, Paidós 2004. Pagina 96.*

6.) “Las mujeres tienen mayores dificultades de encontrar puestos de trabajos, debido al bajo nivel de escolaridad y a la constante desigualdad que existe mundialmente hacia las mujeres.”

*Chauhan, Seema, Genero Y Desarrollo, Serie De Manuales De Capacitación CEDPA, Volumen III, 1996. Pagina 5.*

7.) “En la división del trabajo, las mujeres tienen gran parte de la responsabilidad del trabajo sin fin, es decir, del que se hace dentro del hogar, esta es precisamente una de las características del trabajo femenino su invisibilidad: el trabajo de las mujeres desaparece una vez concluido (la comida, la ropa limpia, etc.) su destino no es el mercado y por lo tanto no se contabiliza económicamente y no tiene valor social”

*Aguilar, Lorena, Quien Busca... Encuentra, Primera Edición, Costa Rica, 1999. (Serie Hacia La Equidad) pagina 46-47.*

8.) “Desde la perspectiva histórico-social, la masculinidad es algo común, es decir es algo que vemos a diario, pero la masculinidad ha tomado direcciones que son destructivas para el desarrollo femenino”

*Navarro, Aminta, Género Y Masculinidad, Centro de Investigaciones, planeación y evaluación, CIPE-consultores, Tegucigalpa, Honduras, 2002. Pagina 22.*

9.) “Un líder resonante es el que trabaja, antes de todo, con sus emociones y con las de los demás, encauzándolas para sacar lo mejor del ser humano”

*Verónica de Lucca, Conversemos Acerca Del Liderazgo Femenino, Universidad de los Andes, mayo del 2005. pagina 5.*



10.) “Las mujeres buscan, por el lado del gasto, gestionar adecuadamente sus pequeños recursos y procurar ahorrar viviendo en hogares extensos o ampliados, lo que se evidencia en que casi una de cada tres mujeres se sitúa en este tipo de hogares, la existencia de 174,846 hogares dependen exclusivamente del ingreso de una mujer, estaría representando aproximadamente una población de un millón de personas que dependen de la suerte socioeconómica que tenga dicha trabajadora. Con esa carga, el aporte del salario completo al presupuesto, implica para las mujeres aumentar sus energías a fin de mejorar eficiencias y ahorrar recursos en función de compartir con otras personas, familiares o no familiares.”

*Pape Yalibat, Edgar, **Contribuciones Ocultas De Mujeres A La Economía**, Guatemala, FLACSO, 2001 (Colección De Estudios De Genero, No. 2)Paginas 50-51.*

11.) “A nivel de empleo las mujeres y las jóvenes tenemos menos acceso y suelen pagarnos salarios por debajo del mínimo. Las oportunidades y empleo están ligadas a nuestro nivel de escolaridad y a la división sexual del trabajo. Por eso muchas mujeres nos hemos incorporado masivamente al sector informal de la economía. En el medio urbano muchas mujeres mantenemos relaciones informales y precarias de trabajo. Una de las mayores dificultades para analizar nuestro papel en la informalidad es la falta de estadísticas y de información fidedigna al respecto”

*Estrada Cuevas, Claudia, **Nos Crecen Las Alas: Alfabetización Para El Liderazgo**, Guatemala, CEDPA Centroamérica, Primera edición 2003. Pagina 16*

## DESCRIPCION DE HIPOTESIS Y VARIABLES

### HIPÓTESIS DE TRABAJO:

La carga de actividades reproductivas y el bajo nivel de desarrollo del liderazgo femenino afectan el rendimiento de las mujeres en el sector laboral

### VARIABLES:

Variable independiente:

#### Liderazgo:

En psicología social es el rol de la personalidad en el análisis de grupos pequeños. En sociología es la influencia que se puede ejercer sobre una colectividad.

La corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad: el líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes; el líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada.

La sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe, sobre los subordinados. También se interroga sobre cuál es la estructura que favorece que una persona se sitúe en posiciones superiores a las de los demás, cuál es la naturaleza de la legitimidad que obtiene el líder y de dónde proviene. En este supuesto conviene reflexionar sobre el papel de los medios de comunicación en los albores del siglo XXI

Variable dependiente:

**Desenvolvimiento laboral:**

Se refiere a la forma de comportarse y cumplimiento de rol de la persona dentro de la empresa. El desenvolvimiento es conocido también como desempeño; varía de persona a persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente.

El valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo determinan el volumen de esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar.

Se debe recordar que el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeña dentro de la empresa, el desenvolvimiento de uno de los colaboradores está en función de todas las variables que lo condicionan.

**INDICADORES:**

**LIDERAZGO**

- ★ Personalidad
- ★ Carisma
- ★ Tradición
- ★ Cargo
- ★ Poder
- ★ Grupo
- ★ Legalidad
- ★ Métodos
- ★ Legitimidad

**DESENVOLVIMIENTO LABORAL**

- ★ Comportamiento
- ★ Desenvolvimiento
- ★ Cumplimiento de roles
- ★ Desempeño
- ★ Habilidades
- ★ Capacidad
- ★ Esfuerzo

## **CAPITULO II**

### **Técnicas e Instrumentos**

Iniciamos abordando el problema por medio de la observación y el estudio de casos de cada una de las 10 trabajadoras seleccionada al azar, se aplicó con un cuestionario el cual nos permitió tener acceso a la información relevante del problema, actualmente la psicología de genero, cobra un papel muy importante, puesto que las mujeres siempre se han considerado como pertenencia del hombre y se les ha colocado el papel de ser inferior, también vemos la estrecha relación que existe entre el liderazgo femenino y el maltrato intrafamiliar o la pobreza extrema a la que algunas mujeres de nuestro país se enfrentan cotidianamente.

### **Selección De La Muestra**

El estudio se realizó con las trabajadoras de la Empresa-Escuela Aj Ticonel, dentro de la cual laboran 20 mujeres, de las cuales seleccionamos por medio de un muestreo aleatorio al azar a una muestra de 10 mujeres comprendidas entre la edad de 18 y 51 años, procedentes de áreas aledañas del departamento de Chimaltenango, con un nivel socioeconómico bajo, con niveles de escolaridad primario para operadoras y a nivel medio para todas aquellas que tiene un puesto en el área administrativa. Pertenecientes a la cultura popular guatemalteca y pertenecientes a la etnia Maya, se considera que son personas saludables en general ya que cada año renuevan la tarjeta de salud.

### **Instrumentos De Recolección De Información**

**Estudio de casos:** el caso es la unidad básica de la investigación

Y puede tratarse de una persona, una familia, un objeto, un sistema, una organización, una comunidad, etc.

El estudio de casos es tanto de corte cuantitativo como cualitativo o incluso mixto. El caso requiere tratarse con profundidad, buscando el completo entendimiento de su naturaleza, sus circunstancias, su contexto y sus características.

Se abordo el estudio por medio del estudio de casos intrínsecos, cuyo propósito no es construir una teoría, sino que el caso mismo resulte de interés. El estudio de

casos es útil para asesorar y desarrollar procesos de intervención en personas, familia u organizaciones, etc. Y desarrollan recomendaciones o cursos de acción a seguir.

Requieren de descripciones detalladas del caso en si mismo y su contexto.

Por medio del estudio de casos tendremos información acerca de las cargas reproductivas que poseen y como esto afecta su rendimiento laboral y las diversas dificultades que presentan cada una de ellas.

**Cuestionario:** serie de preguntas que se refieren a algún tema o grupo de temas relacionados, enviados o dados a un grupo escogido de individuos con el objeto de reunir datos acerca del asunto o problemas que se estudia.

El cuestionario es de utilidad para comparar información obtenida a través de los estudios de casos, sobre la carga productiva y reproductiva de las mujeres.

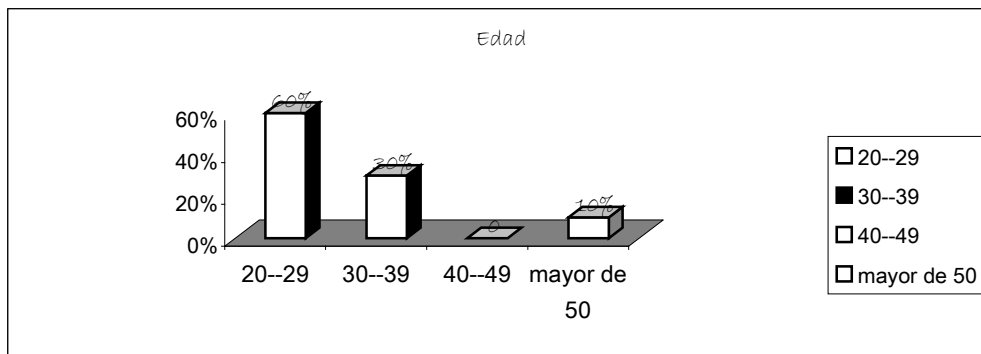
**Grupos Focales:** en grupos pequeños se procederá a realizar actividades, las cuales proporcionan información acerca de los participantes, así como sus percepciones y otras características.

### CAPITULO III

#### **PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Dentro de nuestra investigación contamos con la colaboración de las trabajadoras de la empresa-escuela Aj Ticonel, se llevo a cabo diversas actividades, como lo son grupos focales, estudio de casos individuales y la aplicación de un cuestionario cuyos resultados se muestran a continuación.

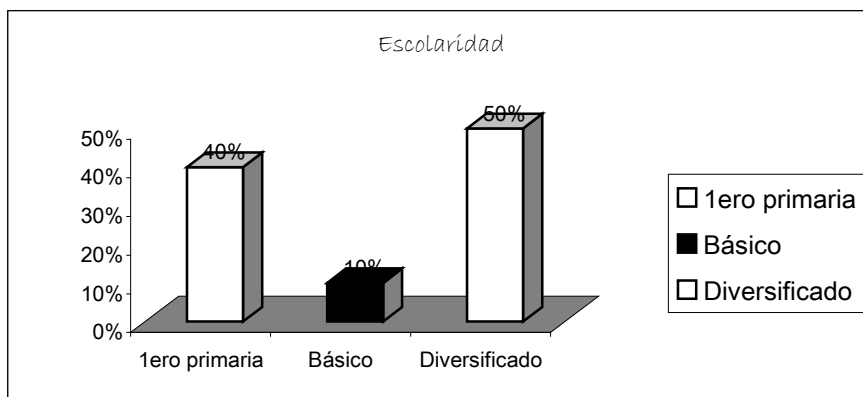
**GRAFICA 1**



Se puede observar que la mayor parte de las empleadas de la organización están comprendidas entre los 20 y 29 años, lo cual nos demuestra que la mayor parte de la población es joven y en edad fértil, lo que conlleva una doble carga en actividades laborales y reproductivas.

Fuente: datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a mujeres trabajadoras de la Empresa-Escuela Aj Ticonel, Chimaltenango, 2006.

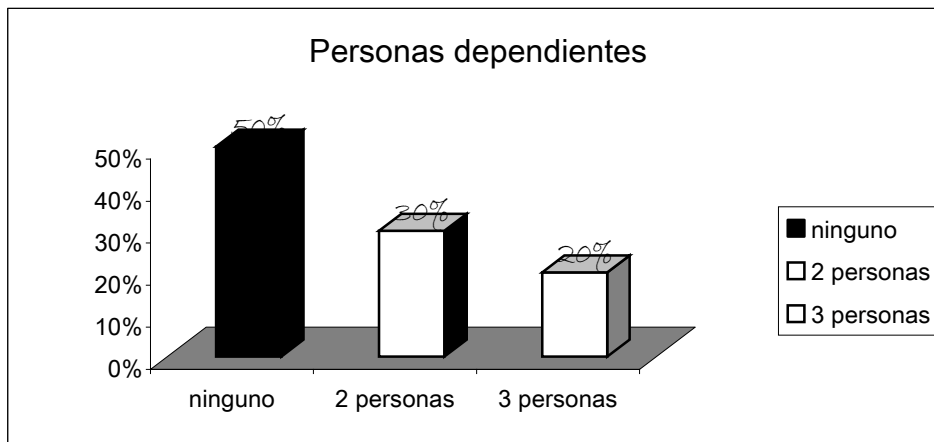
**GRAFICA 2**



El 50% de las trabajadoras solo completo hasta sexto primaria, lo cual muestra una gran desventaja en su educación, este factor impide que encuentren un trabajo en el sector administrativo y las dificultades del horario y las dificultades económicas, les impide continuar sus estudios y superarse a si mismas.

Fuente: datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a mujeres trabajadoras de la Empresa-Escuela Aj Ticonel, Chimaltenango, 2006.

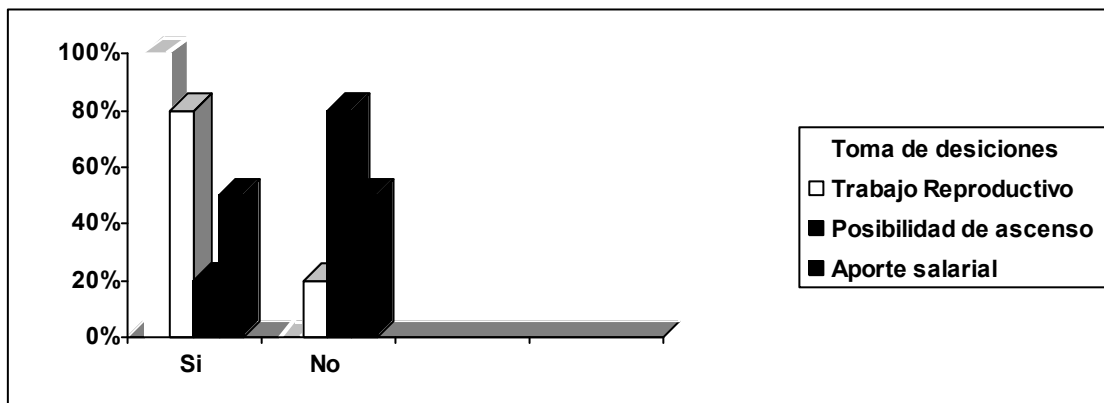
GRAFICA 3



El 50% de las trabajadoras refiere no tener personas que dependan de ellas, mientras que el 20% refiere tener dos personas y el 30% tiene tres, este factor impide que las mujeres sobresalgan económicamente, ya que sus sueldos se invierten en diversas actividades como lo son las colegiaturas, vestuario, alimentación, servicio domestico y recreación.

Fuente: datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a mujeres trabajadoras de la Empresa- Escuela Aj Ticonel, Chimaltenango, 2006.

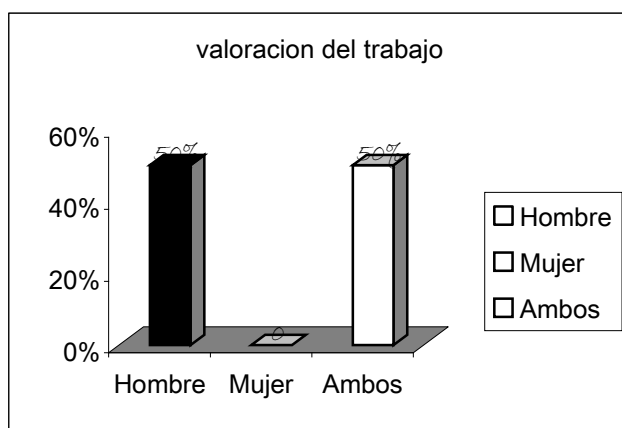
GRAFICA 4



El 100% de las trabajadoras toma decisiones de las inversiones económicas del hogar, además del trabajo realizado dentro de la empresa el 80% de las trabajadoras posee cargas reproductivas, el 80% de las trabajadoras cree no poder ascender a un mejor puesto dentro de la institución, por su nivel educativo, el 50% de las trabajadoras aporta totalmente su sueldo a la economía del hogar, dejándolas sin dinero para sus gastos personales y ahorros.

Fuente: datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a mujeres trabajadoras de la Empresa- Escuela Aj Ticonel, Chimaltenango, 2006.

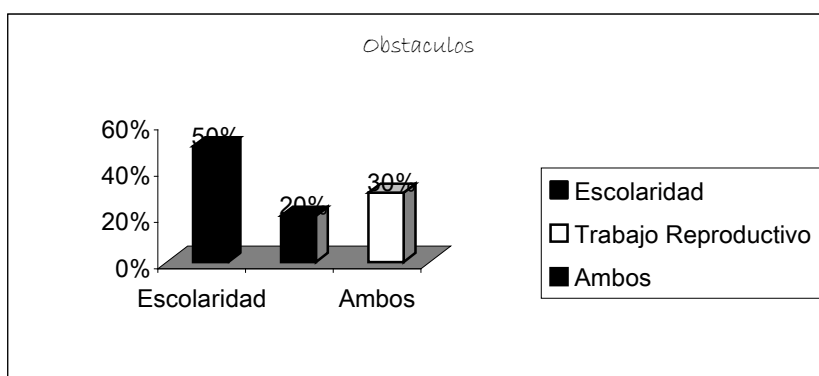
GRAFICA 5



Dentro de las trabajadoras de la empresa, encontramos que el 50% de las trabajadoras considera de mayor importancia el trabajo del hombre y el 50% de las trabajadoras consideran con equidad la mano de obra, es decir que para ellas es tan importante la mano de obra del hombre como la de la mujer.

Fuente: datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a mujeres trabajadoras de la Empresa- Escuela Aj Ticonel, Chimaltenango, 2006.

GRAFICA 6



El 50 % de las trabajadoras considera que su mayor obstáculo en el trabajo es la escolaridad, esto refleja la falta de educación que ellas poseen ya que lo ven como una de las principales limitantes para la supervisión personal, el 30% considera que su mayor obstáculo son las cargas reproductivas y un 20% ambos.

Fuente: datos obtenidos en la aplicación de la encuesta a mujeres trabajadoras de la Empresa- Escuela Aj Ticonel, Chimaltenango, 2006.



## **ESTUDIO DE CASOS**

A continuación se presenta un breve resumen de cada uno de los casos abordados dentro de la presente investigación, lo cuales nos permiten conocer un poco mas detenidamente a las personas con las que tuvimos la oportunidad de trabajar.

### **M. A. (25 años)**

Marisol, es una mujer de origen salvadoreño, casada y madre de dos niños uno de siete años y otro de seis meses. Su esposo sufre de alcoholismo, por lo que ella asume el papel de jefa del hogar. Cuando su esposo bebé, se torna violento y arremete a la familia, Marisol recuerda una ocasión en la que rompió los libros que ella utiliza para asistir al programa de alfabetización de la empresa en la que labora. Para una mujer como ella la vida no ha sido fácil según sus propias palabras, fue muy difícil poder conseguir un trabajo debido a mi condición de emigrante, además que el salario mínimo no es suficiente para cubrir todos los gastos de una familia con dos niños, por eso además de trabajar en la empresa, realizar las tareas del hogar, también se dedica al comercio informal

### **S. M. (30 años)**

Sara es casada y tiene dos niños uno de 7 y otro de 9 años. Ella reside en Jocotenango, Antigua Guatemala, su esposo se encuentra enfermo, razón por la que ella es el único sostén económico de la familia, diariamente viaja por 30 minutos para poder llegar a la empresa, en la cual labora, durante la mañana sus niños asisten a una escuela donde además de educación les brindan alimentos, por las tardes sus hijos se quedan solos en casa, debido a que Sara no cuenta con suficiente dinero para pagar quien los cuide.

### **T. G. (51 años)**

Teresa es una mujer viuda, que reside en el municipio de Santiago Sacatepequez. Hace un año participo en el programa de alfabetización de la empresa donde trabaja y obtuvo un certificado que le ha permitido iniciar sus estudios de primer etapa de educación para adultos, que corresponden a segundo y tercer grado de educación primaria. Además solicito un crédito que le fue otorgado debido a que su trabajo garantiza el pago de su préstamo, con el dinero que recibió de dicho crédito compro un terreno. A sus 51 años Teresa es una persona que lucha día con día por superarse tanto económicamente como a nivel personal.

**J. P. (25 años)**

Juana es una mujer casada y madre de un niño de 9 años y una niña de 6 años, ella reside en la cabecera municipal de Chimaltenango. Debido a que los ingresos económicos de su esposo no eran suficientes para el sostenimiento del hogar Juana inicio a trabajar, con el aporte de ambos han mejorado de situación económica al grado que Juana ha iniciado con sus estudios de educación básica los fines de semana y hasta pueden pagar a una persona que los ayuda con el cuidado de los niños y las tareas del hogar.

**A. X. (20 años)**

Ada es soltera, reside en la cabecera municipal de Chimaltenango. Ada vive con una tía, quien le proporciona vivienda y alimentación y pago sus estudios hasta tercer grado de educación básica, debido a que su situación económica no le permitía seguir estudiando, Ada inicio a trabajar para pagar sus estudios. De lunes a viernes, trabaja, los sábados se dedica a realizar sus tareas y los domingos asiste a clases. Actualmente estudia un bachillerato por madurez y debido a su buen desempeño es considerada como una de las mejores colaboradoras en la empresa en la que trabaja.

**V. C. (30 años)**

Valeria es una mujer divorciada y madre de dos niños de 12 y 8 años y una niña de 10 años. Ella reside en la cabecera municipal de Chimaltenango. Como en muchas otras mujeres divorciadas Valeria no recibe ningún tipo de ayuda por parte del padre de sus hijos. antes de salir a trabajar , Valeria prepara a sus hijos para ir a la escuela, deja hecho el almuerzo para que sus hijos al regresar tengan que calentarlo y puedan comer. Después de enviarlos a la escuela se dirige a su trabajo, al regresar de nuevo a casa Valeria revisa la tarea escolar de los niños y prepara las cosas que necesitaran el día siguiente.

**B. Z (35 años)**

Beatriz reside en el municipio de Zaragoza. Ella es secretaria, esta casada y es madre de dos niñas de 17 y 12 años. Por algún tiempo trabajo como recepcionista en la ciudad capital, pero en la organización en la que laboraba se llevo a cabo un recorte de personal y debido a que Beatriz eventualmente debía ausentarse para asistir a las reuniones del colegio de sus hija so porque alguna de ellas se enfermaba, ella fue

despedida, en su lugar fue contratada una secretaria joven y sin hijos. Beatriz pensó que podría encontrar otro trabajo pronto, pero no fue así, paso muchos meses desempleada. Actualmente labora en el área de recepción de producto de la empresa, con un horario mas extenso que en su trabajo anterior y ganando un salario mínimo.

#### **L. G. (22 años)**

Lola es la menor de tres hermanas, al terminar de estudiar tercero básico, inicio a trabajar para poder continuar con sus estudios, en plan fin de semana, el año pasado obtuvo el titulo que la acredita como secretaria comercial, debido a este logro y a su buen desempeño fue promovida del puesto de empacadora a secretaria, actualmente asiste a la universidad los días sábados,

#### **M. L. (25 años)**

Mercedes es soltera, tiene tres hermanos de los cuales ella es la menor; ella se graduó como secretaria comercial, su primer trabajo fue en una panadería donde debía presentarse todos los días, incluso el fin de semana, hace 4 años llevo a la empresa donde inicio como operaria, actualmente es la encargada del área de proceso.

La mayor parte de mujeres que forman parte del ámbito laboral, se desempeñan en puestos operarios, algunas pocas en mandos medios y casos realmente excepcionales llegan a ocupar puestos a niveles de alta gerencia. Lamentablemente en los puestos a nivel de operarios los salarios apenas alcanzan el salario mínimo que de acuerdo al ministerio de trabajo se encuentra en Q1, 210,00 quetzales mas un bono de Q250.0; lo cual no es suficiente para la manutención de una familia, tomando en cuenta que en la mayoría de los casos estas mujeres deben pagar alquiler de vivienda, alimentación escuela, y cuando es posible alguien que cuide de los niños el tiempo que ellas están fuera del hogar.

## ANÁLISIS CUALITATIVO

Esta experiencia fue grandemente enriquecedora, ya que a través de ella tuvimos la oportunidad de observar la realidad en la que viven las mujeres trabajadoras de la Empresa- Escuela Aj Ticonel.

Fue muy inspirador ver como esta mujeres que diariamente cumplen con un trabajo dentro de la empresa, luego regresan a sus hogares a realizar su otro trabajo, el ser ama de casa ausente, ya que debían regresar a cumplir con diversas actividades desde lavar ropa hasta preparar la comida para el día siguiente.

Durante los grupos focales, conocimos un poco mas acerca de los sentimientos de cada una de las trabajadoras y como se sentían de acuerdo a las diversas situaciones que enfrentaban día con día, este fue el factor humano de nuestra investigación, dejando a un lado las encuestas y toda comprobación necesaria, el compartir con cada una de estas señoras nos permitió conocer que son realmente representantes del liderazgo femenino, lo desmotivante es ver como esta mano de obra no es bien apreciada, ni por las empresas ni por los familiares.

Las trabajadoras mostraron su frustración por no haber tenido la oportunidad de estudiar, ya que desde niñas fueron involucradas en el trabajo reproductivo y les fue negado asistir a la escuela, algunas de ellas han tenido oportunidad de estudiar ahora que son adultas y manifiestan que deben realizar un gran esfuerzo ya que entre el trabajo y el que hacer domestico les queda poco tiempo para sus estudios y para compartir con sus hijos.

Durante las sesiones de trabajo las trabajadoras manifestaron que el poder aportar su salario a la economía del hogar les ha dado la oportunidad de poder decidir conjuntamente con su pareja en que se invetera el dinero, en el caso de las empleadas solteras sus ingresos les han dado la oportunidad de continuar sus estudios.

Durante las reuniones elaboramos una pequeña reseña de cada una de las participantes y pudimos observar que sus vidas desde el comienzo se encontraban en situaciones muy difíciles, las cuales han sabido manejar y enfrentar, en muchas de nuestras reuniones hubieron risas y alegrías pero en otras existieron lagrimas y pesares que con el dialogo y las platicas se fueron volviendo cada vez mas livianos y permitieron un cambio en las mentalidad de las participantes.

En fin, las colaboradoras están limitadas por el bajo nivel académico y las dificultades que presentan las cargas reproductivas, pero esto no limita su capacidad de superación y esfuerzo.

## CAPITULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### **Conclusiones:**

- 1.) De acuerdo al estudio realizado con las trabajadoras de la Empresa-Escuela Ajticonel, concluimos que aceptamos la hipótesis de trabajo “La carga de actividades reproductivas y el bajo nivel de desarrollo del liderazgo femenino afectan el rendimiento de las mujeres en el sector laboral” ya que muchas veces las colaboradoras se presentaban tarde o muy cansadas de las actividades que realizaban en el hogar desde las madrugadas, produciendo esto un déficit en su desarrollo laboral.
- 2.) La inversión económica en el hogar es una de las principales fuentes de egresos económicos de las trabajadoras.
- 3.) Las cargas reproductivas dentro del hogar impiden que las trabajadoras se esfuercen y sobresalgan dentro del ámbito laboral.
- 4.) El 80% de las mujeres entrevistadas posee cargas reproductivas que debe atender dentro del hogar al regresar del trabajo, lo cual les impide asistir a una escuela nocturna o plan fin de semana para su propia superación.
- 5.) El bajo nivel educativo es visto como el principal impedimento de desenvolvimiento laboral.
- 6.) La fuerza de trabajo está comprendida entre los 20 y 29 años de edad.
- 7.) La mitad de las trabajadoras poseen entre dos y tres personas que dependen de ellas.
- 8.) El 100% de las entrevistadas aportan totalmente su sueldo a las inversiones en el hogar.
- 9.) El bajo rendimiento laboral dentro de la empresa es debido a la desmotivación y frustración propia de cada trabajadora, evitando que se desarrollen actividades de liderazgo.
- 10.) Dentro de las actividades con grupos focales, se encontró que todas y cada una de las trabajadoras son líderes de sus hogares, reflejándose esto en la importancia de su opinión dentro de la toma de decisiones de sus hogares.

**Recomendaciones:****A La Escuela De Ciencias Psicológicas:**

- ★ Se recomienda implementar talleres y seminarios que fomente el liderazgo femenino, ya que el 80% de las estudiantes es de sexo femenino, permitiendo esto desarrollar una cultura de equidad y no mantener como una utopía la valoración del sexo femenino.
- ★ Se recomienda elaborar programas de ayuda dentro de los diversos centros de prácticas, con los cuales se fomente el liderazgo femenino dentro de las comunidades.

**A la Universidad de San Carlos de Guatemala:**

- ★ Brindar apoyo a las investigaciones de los estudiantes con fines de producir conocimientos certeros dentro del ámbito guatemalteco
- ★ Proporcionar un espacio de dispersión de información acerca de las diversas carreras existentes y sus áreas de trabajo, para dar a conocer cada una de las ramas científicas existentes que son desconocidas por muchas personas aun; como lo es la psicología.

**A la Empresa-Escuela Aj Ticonel:**

- ★ Continuar con la labor social de implementar clases de alfabetización y proyectos que permitan el desarrollo educativo de las trabajadoras
- ★ Disminuir la rotación del personal ya que muy frecuentemente las trabajadoras llegan por periodos de tiempo muy cortos y esto produce falta de interés y frustración en las trabajadoras.
- ★ Promover diversos incentivos para que las trabajadores se motiven a continuar sus estudios educativo y logren desarrollarse plenamente.

**A la Población Objeto de Estudio:**

- ★ Se recomienda asistir a talleres y clases impartidas dentro de la empresa
- ★ Elaborar un plan de vida, con la finalidad de tener metas y objetivos claros en la vida
- ★ Mantener la iniciativa y cultivar valores de equidad dentro del hogar.

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.) Aguilar, Lorena, **Quien Busca... Encuentra,** Primera Edición, Costa Rica, 1999. (Serie Hacia La Equidad) paginas totales 83.
- 2.) Chauhan, Seema, **Género Y Desarrollo,** Serie De Manuales De Capacitación CEDPA, Volumen III, 1996. Paginas totales 96.
- 3.) Chiavenato, Adalberto, **Administración De Recursos Humanos,** Quinta Edición, Editorial McGraw-Hill, Impreso En Colombia, 2004, Paginas Totales 699.
- 4.) De Ville, Jard **La Psicología Del Liderazgo** Editorial Grigalbo, México Paginas totales 175.
- 5.) Estrada Cuevas, Claudia, **Nos Crecen Las Alas: Alfabetización Para El Liderazgo,** Guatemala, CEDPA Centroamérica, Primera edición 2003. Paginas totales 115.
- 6.) Hammons, Larry **Liderazgo** Panorama Editorial, México, 1995 Paginas totales 110.
- 7.) Hernández Sampieri, Roberto, **Metodología De La Investigación,** Tercera Edición, Editorial McGraw-Hill, Impreso en México, 2003, Paginas Totales 705.
- 8.) Japp, Tom **Desarrollo Del Liderazgo** Fondo Editorial LEGIS, Colombia, 1991. Paginas totales 238.
- 9.) Lucca, Verónica de, **Conversemos Acerca Del Liderazgo Femenino,** Universidad de los Andes, mayo del 2005.
- 10.) Montero, Maritza, **Teoría Y Práctica De La Psicología Comunitaria,** Primera edición, primera reimpresión, Buenos Aires, Paidos 2004. Paginas totales 201
- 11.) Navarro, Aminta, **Género Y Masculinidad,** Centro de Investigaciones, planeación y evaluación, CIPE-consultores, Tegucigalpa, Honduras, 2002. Paginas totales 47.
- 12.) Pape Yalibat, Edgar, **Contribuciones Ocultas De Mujeres A La Economía,** Guatemala, FLACSO, 2001 (Colección De Estudios De Genero, No. 2) Paginas Totales 247
- 13.) Rice, Albert Kenneth, **Aprendizaje Del Liderazgo,** Editorial Herder, Barcelona, España, 1985 Paginas totales 258.



**ANEXOS**

## CUESTIONARIO

Edad: \_\_\_\_\_ Último grado escolar aprobado: \_\_\_\_\_  
 Estado civil: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_  
 Numero de personas que dependen económicamente de usted: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Marque Con una X de acuerdo a su propio criterio y conteste las preguntas que requieran una respuesta.

1. ¿A que edad inicio a trabajar?

\_\_\_\_\_

2. ¿Aporta usted totalmente su sueldo a la economía de su hogar?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3. ¿Participa en la toma de decisiones en relación en como se invertirá el dinero que ganan los miembros de su hogar?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4. ¿Además de sus tareas en el trabajo debe realizar otras en el hogar?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. Marque cuales con una x

- a. Cocinar \_\_\_\_\_
- b. Revisar las tareas de los hijos \_\_\_\_\_
- c. Lavar utensilios de cocina \_\_\_\_\_
- d. Ir al mercado \_\_\_\_\_
- e. Limpiar la casa \_\_\_\_\_
- f. Lavar su ropa \_\_\_\_\_
- g. Lavar la ropa de todos los miembros de su hogar \_\_\_\_\_

6. ¿Cuenta con la ayuda de alguna persona para realizar las tareas anteriormente citadas?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Quien \_\_\_\_\_

7. ¿Considera que las tareas que debe realizar en el hogar afectan su desenvolvimiento en el trabajo?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

8. ¿Qué mano de obra considera más importante y productiva?

Hombre \_\_\_\_\_

Mujer \_\_\_\_\_

Ambas \_\_\_\_\_

9. ¿Cual considera su mayor obstáculo en el trabajo?

Su escolaridad \_\_\_\_\_

La carga reproductiva \_\_\_\_\_

10. ¿Cree que tiene oportunidad de ascenso en su trabajo?

Si \_\_\_\_\_

No \_\_\_\_\_

¡!!GRACIAS POR SU COLABORACION!!!

## RESUMEN

### **“IMPORTANCIA DE DESARROLLO DE LIDERAZGO FEMENINO COMO APOORTE A LA ECONOMIA DEL HOGAR EN LAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA-ESCUELA AJ TICONEL DEL DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO”**

La empresa-escuela Aj Ticonel, esta ubicada en el municipio de El Tejar Chimaltenango, esta caracterizada por ser una empresa líder en la comercialización de productos agrícolas en donde el 80 % de colaboradores son de sexo femenino, comprendidas entre los 18 y 30 años, de etnia maya, con niveles de escolaridad primario para operadoras y a nivel medio para todas aquellas que tiene un puesto en el área administrativa. En mayor grado las trabajadoras de dicha institución sostienen su hogar. Se obtuvo la oportunidad de observar como las colaboradoras realizan un doble rol uno productivo y el otro reproductivo, puesto que al regresar al hogar después de 8 horas de laborar en la empresa, llegan a realizar las tareas del hogar tales como hacer limpieza, revisar las tareas escolares de sus hijos, preparar alimentos para el siguiente día y además los instrumentos para ir al trabajo tanto de ellas como de sus cónyuges. El liderazgo femenino dentro del ámbito laboral es algo que ha venido evolucionando tanto en Guatemala como en otras partes del mundo; la carencia de estudios sobre dicho suceso nos motivo a proporcionar información actual, y lo principal hecha con mujeres guatemaltecas que se enfrentan diariamente a las situaciones socioeconómicas del país, de esta manera contribuyendo al desarrollo y crecimiento de la mujer dentro del ámbito laboral como del hogar.

El estudio se realizo con la formación de dos grupos focales, con los cuales se llevo a cabo el proceso, se inicio con entrevistas exploratorias y posteriormente se llevaron a cabo secciones de conocimiento y la aplicación del cuestionario, se realizo un análisis cuantitativo y cualitativo, pues obtuvimos datos cuantificables por medio del cuestionario y cualitativos por medio del estudio de casos en los grupos focales. Entre los resultados obtenidos podemos observar que el 50% de las trabajadoras aporta totalmente su sueldo a la economía del hogar, dejándolas sin dinero para sus gastos personales y ahorros y el 100% de las trabajadoras toma decisiones de las inversiones económicas del hogar, lo que les da poder y les permite dirigir gastos de las demás personas del hogar.

El 50 % de las trabajadoras considera que su mayor obstáculo en el trabajo es la escolaridad, esto refleja la falta de educación que ellas poseen, el 30% considera que su mayor obstáculo son las cargas reproductivas y un 20% ambos; teniendo en cuenta que el 50% de las trabajadoras solo completo hasta sexto primaria, lo cual muestra una gran desventaja en su educación, este factor impide que encuentren un trabajo en el sector administrativo. Concluimos que Las cargas reproductivas dentro del hogar impiden que las trabajadoras se esfuercen y sobresalgan dentro del ámbito laboral y el bajo rendimiento laboral dentro de la empresa es debido a la desmotivación y frustración propia de cada trabajadora, evitando se desarrollen actividades de liderazgo. Recomendamos implementar y asistir a talleres y seminarios que fomenten el liderazgo femenino, permitiendo esto desarrollar una cultura de equidad y no mantener como una utopía la valoración del sexo femenino.