

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTRO AMERICANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES**

**PROYECTO DE GRADUACION**

**PROCESOS PARA DESARROLLAR EL LIDERAZGO EN MUJERES DE  
FINANCIERA FINCA HONDURAS**

**SUSTENTADO POR**

**KAREN BEATRIZ VILLALTA AGUILERA**

**CUENTA:31611180**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**CIUDAD TEGUCIGALPA**

**HONDURAS, C.A.**

**JULIO 2021**

**CAMPUS CEUTEC**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**NOMBRE DE LAS AUTORIDADES**

**RECTOR**

**MARLON BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL ROGER  
MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA**

**DINA VENTURA**

**DIRECTORA CEUTEC**

**IRIS GONZALEZ**

**JEFA DE CARRERA**

**FIEDKA RUBIO**

## INDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>I</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>II</b>
<b>RESUMEN EJECUTIV .....</b>	<b>III</b>
<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>1</b>
<b>Objetivos del Proyecto de Graduación.....</b>	<b>3</b>
<b>3.1    Objetivo general.....</b>	<b>3</b>
<b>3.2    Objetivos específicos .....</b>	<b>3</b>
<b>Marco contextual .....</b>	<b>4</b>
<b>3.3    Generalidades de la empresa.....</b>	<b>4</b>
<b>3.1.1    Misión.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1.2    Visión.....</b>	<b>5</b>
<b>3.1.3    Valores .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1.4    Productos que Ofrece la Empresa.....</b>	<b>5</b>
<b>3.4    Descripción del Departamento /Unidad.....</b>	<b>7</b>
<b>Antecedentes del problema .....</b>	<b>8</b>
<b>4.1    Enunciado /Planteamiento del Problema .....</b>	<b>8</b>
<b>4.2    Justificación del Problema.....</b>	<b>9</b>
<b>4.3    Alcance de la investigación .....</b>	<b>10</b>
<b>4.4    Preguntas de Investigación .....</b>	<b>10</b>
<b>4.5    variables de la investigación .....</b>	<b>11</b>
<b>4.6    Inmersión en el campo .....</b>	<b>11</b>
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1    Nombre de la Prueba: BARSIT (Test rápido de Barranquilla).....</b>	<b>12</b>
<b>3.5    Nombre de la Prueba: Otis.....</b>	<b>13</b>
<b>3.6    Nombre de la Prueba: DISC (William Mourtton) .....</b>	<b>13</b>
<b>3.7    Nombre de la Prueba: LEAD (Cuestionario de la efectividad y adaptabilidad de liderazgo)</b> <b>14</b>	
<b>3.8    Nombre de la Prueba: Inventario de inteligencia emocional .....</b>	<b>14</b>
<b>3.9    Liderazgo en las organizaciones.....</b>	<b>15</b>

3.10	Estilos de liderazgo.....	15
3.11	Empoderamiento Femenino .....	15
3.12	Los estereotipos .....	16
3.13	Dimensión descriptiva: .....	16
3.14	Dimensión prescriptiva .....	16
3.15	Características de liderazgo .....	17
3.16	Negociación y manejo de conflictos.....	17
3.17	Visión prospectiva:.....	18
3.18	Barreras de poder. ....	19
<b>Metodología.....</b>		<b>20</b>
6.1	Enfoque.....	20
6.2	Tipo de Investigación .....	21
6.3	Alcance.....	22
6.4	Diseño.....	22
6.5	Métodos.....	22
6.6	Población.....	23
6.7	Muestra.....	23
6.8	Técnicas e instrumentos.....	24
6.5.1	Descripción de Pruebas.....	24
6.9	Fuente de información. ....	25
6.6.1	Fuentes Primaria .....	25
6.6.2	Fuente Secundarias .....	26
6.10	Cronología del trabajo desarrollado.....	26
6.11	Cronología de trabajo .....	28
<b>DESCRIPCIÓN ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROYECTO.....</b>		<b>31</b>
7.1	Análisis de la entrevista: .....	31
7.2	Resultados de las Pruebas Aplicados. ....	34
7.3	Conclusión general de los datos encontrados:.....	49
<b>Conclusiones.....</b>		<b>50</b>
<b>Recomendaciones.....</b>		<b>51</b>
<b>Anexos.....</b>		<b>52</b>
<b>GLOSARIO DE TÉRMINOS.....</b>		<b>61</b>
<b>Bibliografía.....</b>		<b>63</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro N1. Estilo de rasgos femeninos .....	18
Tabla N 2 Personal Evaluado.....	24
Tabla N3. Cronograma del programa desarrollado.....	28
Tabla N4. Edades de las participantes .....	32
Tabla 5 Antigüedad de las Participantes .....	33
Tabla N6 CI de las participantes de Puestos Operativos .....	35
Tabla N 7 CI de las participantes de los puestos de Jefatura .....	36
Tabla 8 Prueba DISC de patrones de personalidad de las participantes .....	38
Tabla N 9. Estilos de Liderazgo, de las participantes .....	40
Tabla N 11. Dimensión Intrapersonal.....	44
Tabla N 12. Dimensión de Adaptabilidad.....	45
Tabla N13. Dimensión del Manejo del estrés .....	47
Tabla N 14. Estado de Ánimo General .....	48

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración I Enfoque Cualitativo .....	21
Ilustración N1 Gráfico rango de edades .....	33
Ilustración 2. Grafico del rango de antigüedad .....	34
Ilustración N3. CI de participantes de Puestos Operativos .....	35
Ilustración N 4. CI Participantes de puestos de Jefatura .....	37
Ilustración 5. Patrones de Personalidad.....	39
Ilustración N 6. Patrones de Personalidad.....	42
Ilustración N 7. Dimensión Interpersonal .....	43
Ilustración N 8. Dimensión Intrapersonal .....	44
Ilustración N 9. Dimensión Adaptabilidad.....	46
Ilustración N 10. Dimensión del manejo del Estrés .....	47
Ilustración 11. Estado de Ánimo General .....	48

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de Tesis para optar por el título de Licenciada en psicología, se lo dedico a cuatro personas muy importantes mi vida en primer lugar a mis padres, José Francisco Villalta Arévalo y Norma Beatriz Aguilera Aguilera, a mi esposo José Leónidas Corrales Rivera y también a mi hija Adriana Sofia Corrales Villalta quienes han sido pilares fundamentales en mi vida, apoyándome y orientándome a tomar las mejores decisiones en mi vida, en los momentos de desanimo y dificultad, continuaron alentándome hasta no darme por vencido, siempre me impulsaron a ser una mejor persona.

Mis padres siempre me han enseñado que no importa los obstáculos que la vida nos presente si ponemos a Dios sobre todas las cosas él siempre nos ayudara a superar cada uno de ellos, siempre han luchado para sacarme adelante y alcanzar mis metas y sueños en la vida, enseñándome el valor de la honestidad, respeto, responsabilidad, tolerancia, honradez. He aprendido de ellos que el trabajo duro y con dedicación todo se puede lograr, son para mí un ejemplo de vida y su apoyo ha sido especial para culminar mi carrera y convertirme en una profesional de éxito.

Mi Esposo me ha enseñado que todo en la vida tiene un propósito y que Dios siempre tiene preparadas grandes cosas para uno, me ha enseñado a no rendirme cuando las cosas salen mal si no todo lo contrario a seguir luchando hasta poder lograrlas. Él es un ejemplo de perseverancia y superación que poco a poco ha ido creciendo en lo profesional y en su vida personal. Me ha demostrado su apoyo incondicionalmente. Y hoy que estoy culminando mi carrera me siento afortunado por haberlo tenido todo este tiempo a mi lado en un caminar duro, pero gracias a su apoyo he salido a adelante.

## AGRADECIMIENTOS

Especial agradecimiento a:

Dios en primer lugar, por bendecirme y ayudarme en todo momento a seguir adelante a pesar de las adversidades, sin su ayuda nada de esto podría ser posible, y hoy soy quien soy gracias a su bondad.

A mis hermanos Francisco Daniel Villalta Aguilera y María Fernanda Villalta Aguilera por siempre apoyarme en todo momento, por su ayuda en momentos difíciles y de desánimo, su ayuda ha sido esencial para poder cumplir con mi sueño de graduarme.

A mis primos, cuñadas y amigos, que estuvieron motivándome y ayudándome a tomar las mejores decisiones en momentos de dificultad, alentándome a seguir luchando a pesar de las dificultades, mostrándome que, con esfuerzo y perseverancia, lograría alcanzar la meta.

A mis maestros por su entrega y dedicación en cada una de sus clases, instruyéndome con su conocimiento y experiencia útil para un exitoso desempeño en mi vida profesional, motivándome siempre a continuar creciendo en conocimiento y buscar llegar aún más lejos.

A Financiera Finca por darme la oportunidad de realizar mi proyecto de graduación, brindándome la confianza y los recursos necesarios para realizar con éxito el presente trabajo de investigación, así como su excelente trato personal y profesional.



## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente estudio es determinado como una investigación de alcance exploratorio debido a que el tema ha sido poco estudiado, está orientado al desarrollo del liderazgo en las mujeres de Financiera finca Honduras, con el objetivo primordial de poder brindar recomendaciones óptimas basadas en el desarrollo de las habilidades y competencias de un líder, las cuales generen un valor agregado con respecto a la asignación de personal y minimización de tiempo en la contratación de personal. Se logró determinar como resultado de la investigación, que la empresa presenta una necesidad de motivación para las empleadas de la organización, lo cual actualmente se desarrolló un programa para conocer y mejorar las capacidades de las colaboradoras

Atraves de un programa de cinco semanas.

La primera semana, se brindó el tema de Autoconocimiento y se compartió el link de las pruebas psicométricas por medio de correo dirigida a las participantes, detallo las pruebas aplicadas, Test Lead mide el tipo de liderazgo, Otis mide el nivel de inteligencia, Test de Inteligencia emocional, Test DISH de personalidad, dentro de la primera semana se llevó a cabo una actividad llamada la ruleta de la vida las participantes dieron a conocer puntos importantes de su vida, metas a corto plazo y largo plazo, aspectos que has descuidado en cuanto a su crecimiento personal,

En la segunda semana se dio a conocer el tema Marca personal llevando a cabo una actividad en parejas consistía en compartir sus redes sociales con su pareja y describir a la persona según lo que ella compartía en sus redes sociales.

En tercera semana compartí el tema, Finanzas personales dando a conocer de qué manera las finanzas empoderan a las mujeres y a prender hacer un modelo de presupuesto.

La cuarta semana el tema que se compartió se llama el propósito de la vida, también se llevó a cabo una actividad en pareja con el fin de conocer el propósito y aspiraciones, dando datos para conocer el nivel de motivación dentro de la organización.

En la quinta y última se impartió el plan estratégico personal, al final del programase se les compartió una encuesta de satisfacción del programa que se realizó y las recomendaciones previstas son aceptadas por parte de la gerencia del área de recursos humanos de Financiera Finca. El presupuesto para realización del trabajo es aceptable.

Palabras clave: Asignación de proyectos, seguimiento de proyecto, valor agregado, Liderazgo, toma de decisiones.

## INTRODUCCION

El presente proyecto tiene como propósito realizar una investigación referente a la motivación que existe en las mujeres de la empresa de Financiera Finca, para alcanzar el liderazgo que se necesita como fundamento para el éxito de esta, además saber cuáles son sus metas a corto y largo plazo dentro de la misma para lo cual se realizará a través de la implementación de procesos sistemáticos de desarrollo de habilidades y destrezas para alcanzar el liderazgo.

En el cual se estarán realizando talleres, capacitaciones y aplicación de pruebas psicométricas al grupo de mujeres seleccionadas del área operativa y gerencial a nivel nacional.

El proceso se llevó a cabo dentro de un término de cinco semanas de las cuales se desarrollaron diferentes temas por semana, la primera semana se desarrolló, la introducción del programa seguido el tema de autoconocimiento se dio a conocer el concepto y la aplicación las siguientes pruebas psicométricas de Liderazgo, inteligencia emocional, de personalidad y de coeficiente intelectual.

En la segunda semana, se dio a conocer el tema Marca Personal y red de contacto, donde se pretendía concientizar la impresión que quieres dejar tanto en las redes sociales por el contenido que compartes

Tercera semana se llevó acabo el tema de Finanzas personales, la importancia y como elaborar un presupuesto.

Cuarta semana se impartió el tema de propósito de vida, para escuchar cuales eran sus metas a corto y largo plazo,

En la última semana se impartió el tema de final, plan estratégico.

En el siguiente informe se da a conocer los objetivos, la metodología y los resultados de las pruebas psicométricas a través de graficas para la medición de los niveles.

## **OBJETIVOS DEL PROYECTO DE GRADUACIÓN**

### **3.1 Objetivo general**

Conocer el grado de motivación que poseen las mujeres de Financiera Finca Honduras, para desarrollar la competencia de liderazgo y superación a través de procesos de formación e inducción sistemático.

### **3.2 Objetivos específicos**

- Aplicación de batería de pruebas psicométricas con el fin identificar las habilidades y destrezas que poseen las colaboradoras de la empresa que participaran en la investigación.
- Conocer metas a corto y largo plazo, para identificar el grado de motivación dentro de empresa.
- Desarrollar temas enfocados al liderazgo y superación en el ámbito empresarial enfocado en mujeres.
- Conocer el grado académico que poseen las mujeres de la empresa con la finalidad para alcanzar mejores estatus dentro de las mismas.

## MARCO CONTEXTUAL

### 3.3 Generalidades de la empresa

Financiera FINCA Honduras, es una Financiera, la principal actividad de FINCA HONDURAS es proporcionar una amplia gama de servicios financieros para empresarios de bajos ingresos, y que estos puedan crear sus propios empleos, construir activos, mejorar su nivel de vida, pero principalmente combatir la pobreza.

En 1989, la Fundación para la Asistencia Comunitaria Internacional o FINCA (por sus siglas en inglés: Foundation for International Community Assistance) abrió puertas al mercado hondureño sirviendo primero como Organización No Gubernamental.

Honduras se convirtió en el segundo país con presencia de FINCA en Latino América en ejecutar las buenas prácticas de la Banca Comunal Tradicional o “Village Banking” llegando a miles de personas con grave necesidad de tener capital para sus negocios y salir adelante.

En el año 2007, FINCA Honduras se convierte en una Institución Financiera sirviendo a una amplia cartera de clientes préstamos individuales y grupales. Actualmente FH tiene licencia regulada por la Comisión Nacional de Banca y Seguros para aceptar depósitos, y funciona en áreas rurales y urbanas a través de diecinueve sucursales en todo el país. (Honduras, s.f.)

### 3.1.1 Misión

La misión de Financiera FINCA es aliviar la pobreza a través de soluciones duraderas que ayuden a las personas a incrementar su patrimonio, crear empleo y mejorar su calidad de vida.

(Honduras, s.f.)

### 3.1.2 Visión

La visión de Financiera FINCA es construir una red global de empresas sociales que sean sostenibles, se puedan expandir y mejoren la vida de las personas a nivel mundial. (Honduras, s.f.)

### 3.1.3 Valores

- Integridad
- Solidaridad
- Eficiencia
- Calidez
- Confianza
- Responsabilidad (Honduras, s.f.)

### 3.1.4 Productos que Ofrece la Empresa

- **Préstamo de oportunidad:** Este crédito está destinado para clientes que han demostrado un excelente comportamiento financiero con FINCA al no tener retrasos en sus pagos.
- **Microcrédito individual:** Este crédito se ofrece para el financiamiento de negocios o actividades de comercio, producción industrial, servicios, adquisición de maquinaria y equipo y/o mejoramiento de locales.

- **Pequeño deudor:** El diseño de préstamo del Pequeño Deudor permite financiar cantidades mayores que todos los demás créditos de la Institución.
- **Préstamo individual agropecuario:** Este préstamo está diseñado para satisfacer las necesidades de clientes que viven en áreas rurales donde FINCA opera. Su objetivo principal es financiar actividades relacionadas con la agricultura y ganadería para capital de trabajo o activos fijos.
- **Banca comunal tradicional:** La garantía de la Banca Comunal o “Village Banking 2.0”, es la aceptación expresa que hacen los miembros del Banco Comunal de garantizarse mutuamente en todos sus créditos.
- **Préstamo grupal solidario:** En este tipo de crédito, los montos son más bajos.
- **Préstamo agropecuario:** Es un instrumento selectivo de desarrollo destinado a suministrar a los agricultores recursos financieros complementarios, para el mejoramiento de la agricultura y su nivel de vida.
- **Cuentas de ahorro:** Se denomina Cuenta de Ahorro a la inversión bancaria donde el ahorrante titular, delega la custodia y manejo de los fondos a una institución financiera; la cual retribuye una tasa de interés pactada. (Honduras, s.f.)
- **Depósitos a plazo fijo:** Un Depósito a Plazo Fijo (DPF) es un depósito de dinero constituido a determinado plazo, el cual es representado por los certificados de DPF
- **Pago de Remesas:** En Finca Honduras También puedes enviar y recibir remesas desde cualquier parte del mundo.
- **Pago a Terceros:** Los pagos a terceros con FINCA son rápidos y sencillos. Descubre que pagos puedes hacer con nosotros.



- **Bienes en venta:** Tenemos a disposición de nuestros clientes y público en general, la venta de activos eventuales.

### **3.4 Descripción del Departamento /Unidad**

#### **Objetivo del departamento de Recursos Humanos**

El objetivo fundamental del Departamento de Recursos Humanos es contribuir al éxito de la financiera y para esto tiene que proveer, mantener y desarrollar un recurso humano altamente calificado y motivado para alcanzar los objetivos de la Institución a través de la aplicación de programas eficientes de administración de recursos humanos, así como velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos vigentes, en materia de competencia.

## ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Comprobamos que, a pesar de que las mujeres tienen ciertas ventajas como líderes, el prejuicio existente es aún elevado, produciéndose una percepción de incapacidad de las mujeres como líderes..(Zafra & Imedio, 2009).

Este es un artículo, basada en una investigación sobre los estereotipos que existen en la actualidad sobre la capacidad de las mujeres en cargos públicos y liderazgos.

Grimwood y Popplestone (1993) definen el estilo de dirección de las mujeres como abierto, no competitivo, innovador, con un firme sentido de la calidad, centrado en la persona, flexible, comunicativo y persuasivo.(Díez Gutiérrez et al., 2003)

Según Kaufmann (1996), las mujeres ponen la parte emocional también en el trabajo. En general, las mujeres se hallan más capacitadas para tener en cuenta el lado “humano” de las personas, desarrollando para ellos sus dotes intuitivas naturales. (Díez Gutiérrez et al., 2003)

### 4.1 Enunciado /Planteamiento del Problema

Primeramente, se realizará un programa de desarrollo virtual de liderazgo, lleva por nombre “**Mujeres que transforman FFH**” el tiempo es de 5 semanas, por 15 participantes de la organización. Dichas participantes se seleccionarán de áreas operativas y gerenciales a nivel nacional.

Para la selección de las participantes se contará con el apoyo de la gerente de recursos humanos que dará la información del personal que más requiera el desarrollo de dichas habilidades,

El programa incluye Test psicométricos, de Inteligencia, Personalidad, Liderazgo e inteligencia emocional.

Charlas, videos de Auto conocimiento, Marca personal, Finanzas personales. Propósito de vida, Plan estratégico Personal.

Con el objetivo que al final de este programa las participantes podrán identificar sus fortalezas y oportunidades

Manejaran conceptos de marca personal y como potenciarlo para el apoyo de sus carreras y manejaran conceptos de finanzas personales sobre todo la importancia de tener una estabilidad económica, desarrollaran un plan estratégico personal con acciones concretas que las llevaran a lograr sus objetivos en coherencia con tus valores, metas e intereses personales

Al final del programa se elaborará una encuesta para conocer las opiniones de las participantes en base al programa si tuvo algún impacto en sus vidas

## **4.2 Justificación del Problema**

Lograr el desarrollo del liderazgo en la mujer permitirá la eficiencia necesaria para mejorar las operaciones de la institución, y transmitir la motivación a otras empleadas para que se forme en ellas la competitividad hacia el éxito.

Hasta el momento, la institución carece de herramientas para poder identificar los problemas por los cuales las mujeres no se atreven a escalar mejores posiciones en la empresa y no cuenta con estudios realizadas para mejorar la participación de ellas, esto genera de forma negativa para la institución, personal capacitado, ya que se necesita personal nuevo es necesario buscarlo fuera de la empresa trayendo consigo atrasos, inversiones y procesos de una nueva contratación.

De esta manera para cumplir con las altas exigencias del trabajo, es necesario la implementación de un programa para desarrollar dichas competencias.

### **4.3 Alcance de la investigación**

El alcance de esta investigación es descriptivo por el propósito de conocer características y perfiles del grupo de personas seleccionadas para someterlas a una investigación a través de un programa para el desarrollo del liderazgo y dentro del recaudar la mayor de la información cualitativa. (Roberto Hernandez Sampieri, 2010)

### **4.4 Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son los problemas que se presentan al momento de requerir nuevo personal en un determinado puesto?
- ¿Cuáles son las exigencias y competencias que la empresa ha de terminado para la ocupación de cargos directivos?
- ¿Qué impacto tendrá la implementación del programa para desarrollar el liderazgo femenino, dentro de la organización?
- ¿Existe algún interés en las mujeres para Liderar puestos directivos?
- ¿Cuáles son las limitaciones para que las mujeres se abstengan para liderar o crecer dentro de la organización?
- ¿Qué métodos se necesitan para desarrollar competencias de liderazgo?
- ¿Por qué lo hombres ocupan el liderazgo mayormente que las mujeres?
- ¿Se necesita capacidades especiales para ser un Líder?
- ¿Cuál es la importancia que en una organización se destaque el liderazgo femenino?
- ¿Cuáles son las competencias y habilidades que un líder debe poseer?

#### **4.5 variables de la investigación**

la variable independiente es categórica, significa que es posible formar grupos diferentes (Martin y Bridgmon, 2012 y Lazar, 2006).

variable dependiente se observa el efecto, la medición debe ser adecuada, válida y confiable.

La variable independiente es la causa y la dependiente el efecto. (Roberto Hernandez Sampieri, 2010)

En esta investigación la causa del estudio es la falta de comunicación, la falta de decisión y por la falta de motivación por parte de las mujeres para darse a conocer dentro de la empresa, la variable dependiente es la menos participación de las mujeres dentro de la organización en liderar un puesto de trabajo

#### **4.6 Inmersión en el campo**

El siguiente proyecto se realizará de la siguiente forma, se seleccionará una persona de cada agencia que conformar la institución a nivel nacional la cual se hará por medio una plataforma virtual.

## MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo una adecuada investigación y lograr los objetivos, en cuanto al liderazgo femenino a continuación se presenta una conceptualización que incluye la percepción sobre el liderazgo en las organizaciones, los diferentes estilos de dirección y a su vez, todos aquellos impedimentos a las que las mujeres se enfrentan para poder acceder a cargos directivos. Según otros estudios realizados.

En esta investigación hubo la aplicación de Pruebas psicométricas a continuación se detallan cada una de ellas:

### **2.1 Nombre de la Prueba: BARSIT (Test rápido de Barranquilla)**

**Dirigido a:** Aplicada al grupo de personas de puestos operativos

**Objetivo:** Obtener rápidamente un índice de inteligencia en adultos hasta un grado de educación secundaria.

**Características:**

- a- Conocimientos generales
- b- Comprensión de vocabulario
- c- Razonamiento verbal
- d- Razonamiento lógico
- e- Razonamiento numérico.

### **3.5 Nombre de la Prueba: Otis**

**Dirigido:** Aplicada al grupo de personas de puestos directivas

**Objetivo:** Evaluación de la inteligencia General

Factores que mide

- a- Significado de palabras
- b- Analogía verbal,
- c- Oraciones desordenadas
- d- Interpretación de proverbios
- e- Razonamiento aritmético.

### **3.6 Nombre de la Prueba: DISC (William Moulton)**

**Dirigido:** Aplicada a todo el grupo

**Objetivo:** Evaluar la personalidad de las candidatas

**Estilos que mide:**

- a- Dominancia
- b- Influencia
- c- Seguridad

d- Cumplimiento de normas.

### **3.7 Nombre de la Prueba: LEAD (Cuestionario de la efectividad y adaptabilidad de liderazgo)**

**Dirigido:** Aplicada a todo el grupo

**Objetivo:** Evaluar el comportamiento del líder sobre los aspectos del estilo, rango y la adaptabilidad del líder.

**Estilos de liderazgos que mide:**

- a- Estilo Auto crítico
- b- Estilo integrado
- c- Estilo Relacionado
- d- Estilo Separado.

### **3.8 Nombre de la Prueba: Inventario de inteligencia emocional**

**Dirigido:** Aplicada a todo el grupo

**Objetivo:** Evaluar la inteligencia emocional y sus diferentes componentes socioemocionales por medio de varias escalas.

**Escalas:**

- a- Intrapersonal



- b- Interpersonal
- c- Adaptabilidad
- d- Manejo del estrés
- e- Estado de Ánimo General

Cuenta con dos escalas de control de respuestas

Es importante la conceptualización del liderazgo a través de fuentes de investigación

### **3.9 Liderazgo en las organizaciones**

La Posibilidad de poner a prueba ciertos mitos o tópicos sobre el escaso liderazgo de la mujer en puestos de responsabilidad, como son, por una parte, la afirmación del absentismo femenino en la actividad pública y privada como un hecho incuestionable, ligado a las “cargas familiares” de la mujer estudiante. Se intentará, por una parte, estereotipos de dominación y dependencia presentes en nuestra cultura, así como valorar las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia.

#### **3.10 Estilos de liderazgo**

En esta dimensión se analizan los valores y los estilos comunicativos de las mujeres líderes con la comunidad. Se encontró principalmente que muestran características personales como capacidad de diálogo y escucha que les permiten interactuar con las personas y buscar un bien común. Según Goleman (2001).

#### **3.11 Empoderamiento Femenino**

Las mujeres empresarias son un grupo muy heterogéneo. Sus motivos para iniciar un negocio conllevan una mezcla de factores empuje y atracción que son muy diferentes de los que impulsan a los hombres.

Las empresarias tienden a atribuir más importancia a la flexibilidad de jornada que se consigue al convertirse en su propia jefa (CIEDESS, 2013).

La aportación de las mujeres empresarias a la economía guarda relación con las peculiaridades propias de las empresas lideradas por las mismas, así como sus habilidades, actitudes y comportamientos empresariales, los cuales pueden constituir (...) ventajas competitivas frente a los empresarios varones. (Guzmán & Rodríguez, 2008, p. 383).

### **3.12 Los estereotipos**

Asimismo, los estereotipos están conformados por dos dimensiones (Burgess y Borgida, 1999; Prentice y Carranza, 2002; citados en D'Adamo et al, 2008):

#### **3.13 Dimensión descriptiva:**

Hace referencia a aquellas cualidades esperables y deseables de ambos sexos.

#### **3.14 Dimensión prescriptiva**

: Actúa como indicador del adecuado comportamiento tanto de las mujeres como de los hombres.

De este modo, se debe hacer hincapié en la concepción social que se tiene de las mujeres, a las cuales se les otorgan una serie de características, habilidades, cualidades y actitudes que no tienen por qué corresponderse con la realidad de todas ellas. Estas opiniones estereotipadas

consideran a las mujeres como “emocionales, débiles, sumisas, dependientes, sensibles, comprensivas o poco competitivas” (Cuadrado, Molero y Navas, 2006, p. 10),

La teoría feminista postestructuralista sostiene que el género es un constructo social resultado de la interacción entre dicha sociedad y la educación, que puede variar según el tiempo y el lugar (Ahl, 2006). Los hombres y las mujeres están sujetos a procesos de socialización diferentes (Mirchandani, 1999) y estos procesos persiguen la adaptación de los individuos de acuerdo con los estereotipos comunes construidos en el tiempo (Butler, 1990).

Los estudios que reportan los niveles más altos de innovación entre las mujeres empresarias indican que las mujeres son más proclives a establecer sus propios negocios, poner en marcha nuevas líneas de productos o de nuevos productos dentro de un negocio ya existente, especialmente en el sector minorista, donde la renovación es un factor estratégico (Blake, 2005; Runyan, 2006).

### **3.15 Características de liderazgo**

Según (*GestiónHumana.com* -, s. f.)Ciertamente un líder debe poseer algunas características y habilidades :

### **3.16 Negociación y manejo de conflictos**

La negociación y el manejo de conflictos dentro de las organizaciones son una serie de procesos permanentes cuya gestión se vuelve esencial si se quiere tener una empresa sana, con desarrollo integral.

### 3.17 Visión prospectiva:

Esta visión más amplia implica que pueden identificar tendencias, riesgos y oportunidades. Esas percepciones facilitan a las organizaciones la información que necesitan para anticipar mejor las posibilidades del futuro y para planificar con antelación de forma más eficaz.

Por otro lado, el estilo de dirección femenino reúne los rasgos siguientes (Ramos, 2005; Cuadrado, Molero y Navas, 2006; Contreras, et al., 2012):

**Cuadro N1. Estilo de rasgos femeninos**

Rasgos	
<b>Emocionalidad.</b>	Racionalidad
<b>Sensibilidad.</b>	Racionalidad
<b>Comprensión.</b>	Uso del feedback.
<b>Compromiso.</b>	Familiaridad
<b>Igualdad.</b>	Afectividad.
<b>Diversidad.</b>	Democrática
<b>Relaciones e inclusión</b>	Participativa.
<b>Empatía.</b>	Bajo control

Fuente: Propia

### 3.18 Barreras de poder.

Por esta razón Hawley, Torres y Rasheed (1998) y Swanson & Witke (1997) establecen dos tipos de barreras para el acceso a cargos de poder que permiten distinguir los factores socioculturales de aquellos contextuales:

- **Las barreras externas:** Desestímulos directos o indirectos debido al sexo, más comúnmente llamados “discriminación”. Estos son, por ejemplo: la falta de mentoras y apoyo a las mujeres, la abierta obstaculización del ascenso por parte de otros miembros, el hostigamiento y el quórum laboral femenino, las diferencias salariales de género y la ausencia de modelos femeninos de liderazgo, entre otros.
- **Barreras internas (o culturales):** Se encuentran arraigadas a la esfera cultural y ceden poca tolerancia al cambio. Se perciben como nociones de carácter idiosincrásico (casi mítico), que antes de tener un contenido argumentativo tienen un arraigado significado tradicionalista. Estas son: desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, baja autoestima femenina, miedo al fracaso y falta de competitividad (Oplatka, 2006).

Con el paso de los años, las mujeres disponen de una excelente preparación y experiencia, muchas mujeres, entre los 30 y 50 años, ocupan importantes responsabilidades en sus empresas, pero los puestos de alta dirección de estas se les resisten. La pregunta es ¿por qué?(«La mujer en la alta dirección», 2011)..

## METODOLOGÍA

### 6.1 Enfoque

Para la presente investigación el enfoque elegido fue el Mixto a través del análisis de los resultados

Para aplicar un correcto estudio de un problema, es necesario clasificar el enfoque que se aplicará a lo largo de la investigación, a continuación, una descripción de los enfoques cuantitativos y cualitativos:

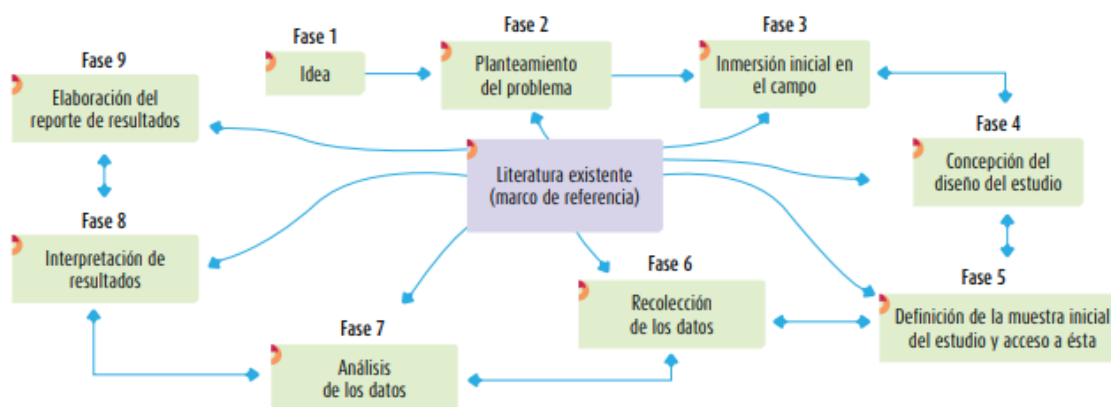
Enfoques cuantitativos: Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento probar teorías “La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: Entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio” (Sampieri,2014, par.6).

El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes a lo largo del proceso.

En lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis proceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos (Sampieri,2014, pag.7).

## Ilustración I Enfoque Cualitativo

Figura 1.3 Proceso cualitativo.



Fuente: (Sampieri 2014).

Mediante este enfoque se comienza con la concepción de una idea, siguiendo luego el planteamiento del problema, Revisión de la literatura y desarrollo del marco teórico, Visualización del alcance del estudio, elaboración de hipótesis y definición de variables, Desarrollo del diseño de investigación, Definición y selección de la muestra, pasando por la recolección de datos, análisis de los datos y finalizando con la elaboración de reporte de ellos resultados siempre teniendo en cuenta la revisión de la literatura.

### 6.2 Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo descriptiva ya que estudia rasgos, cualidades o atributos de la población objeto de estudio. tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.

El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas (Roberto Hernandez Sampieri, 2010)

### **6.3 Alcance**

Exploratorio ya que no se formulan hipótesis tienen como objetivo esencial familiarizarnos con un tema desconocido o poco estudiado o novedoso. Esta clase de investigaciones sirve para desarrollar métodos que se utilicen en estudios más profundos. (Roberto Hernandez Sampieri, 2010)

El Alcance de esta investigación se basó en las propiedades y características de las participantes de la Financiera.

### **6.4 Diseño**

El diseño fue el no experimental debido que en la empresa es primera vez que se realiza esta investigación y la implementación del programa para desarrollar el liderazgo en mujeres de la empresa.

La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural. (Roberto Hernandez Sampieri, 2010)

### **6.5 Métodos.**

Babbie (2014) afirma: “El término experimento tiene al menos dos acepciones, una general y otra particular.

La general se refiere a “elegir o realizar una acción” y después observar las consecuencias” (pag.135).

En esta investigación el diseño transeccional descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El



procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc. y proporcionar su descripción. Son, por tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (de pronóstico de una cifra o valores. (P.155).

## **6.6 Población**

Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Lepkowski, 2008b). Sampieri (P.174)

La población es esta investigación está conformada por los empleados a nivel nacional que son parte de la institución Financiera Finca Honduras cuenta con 14 agencia y un numero de colaboradores en específico de 210 empleados

## **6.7 Muestra**

Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además, debe ser representativo de la población. (Sampieri P.173)

La muestra en la siguiente investigación se ha compuesto por aquellas personas de sexo femenino, tomando un grupo de 15 mujeres a nivel nacional a conveniencia del investigador.

**Tabla N 2 Personal Evaluado**

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad de personas</b>
<b>Jefes de departamentos</b>	5
<b>Puestos Operativos</b>	10
<b>Total, evaluados</b>	15

## **6.8 Técnicas e instrumentos**

El investigador cualitativo requiere contar con una gran capacidad para interpretar toda la información recopilada en el campo de investigación, esto más que una técnica es un arte, que no consiste sólo en el análisis frío de los datos obtenidos, sino en una descripción sensible y detallada de éstos. (Sampieri P.466)

En esta investigación, primeramente, la técnica está basada en un programa de desarrollo liderazgo, dirigido a un grupo de mujeres en específico con la ayuda brindada y colaboración del departamento de recursos humanos de la empresa.

los instrumentos, herramienta (reclutalent sistema tercerizado) utilizados son una serie de baterías psicológicas de manera digital proporcionadas por la empresa a continuación se detalla cada una de ellas.

### **6.5.1 Descripción de Pruebas.**

**Nombre de la Prueba: BARSIT (Test rápido de Barranquilla)**

Dirigido a: Aplicada al grupo de personas de puestos operativos.

**Nombre de la Prueba: Otis**

**Dirigido:** Aplicada al grupo de personas de puestos directivas

**Objetivo:** Evaluación de la inteligencia General

**Nombre de la Prueba: DISC (William Mourtton)**

**Dirigido:** Aplicada a todo el grupo

**Objetivo:** Evaluar la personalidad de las candidatas

**Nombre de la Prueba: LEAD (Cuestionario de la efectividad y adaptabilidad de liderazgo)**

**Dirigido:** Aplicada a todo el grupo

**Objetivo:** Evaluar el comportamiento del líder sobre los aspectos del estilo, rango y la adaptabilidad del líder.

**Nombre de la Prueba: Inventario de inteligencia emocional**

**Dirigido:** Aplicada a todo el grupo

**Objetivo:** Evaluar la inteligencia emocional y sus diferentes componentes socioemocionales por medio de varias escalas.

## **6.9 Fuente de información.**

### **6.6.1 Fuentes Primaria**

Las Fuentes de información en gran medida forman parte importante del trabajo de investigación, pues todo proceso de búsqueda de información debe de ser exhaustiva y muy cuidadosa para evitar el sesgo. Para el desarrollo de un trabajo de calidad se debe ser muy selectivo en escoger las fuentes, evaluarlas y revisarlas de manera critica.

Tal y como Buonacore (1980) define las fuentes primarias de información: “las que contienen información original no abreviada ni traducida: Tesis, Libros, nomografías, artículos de revista manuscritos. Se les llama también fuentes de información de primera mano “pag.229

En esta investigación las principales fuentes de información fueron e-books, revistas y artículos disponibles en las distintas bases de datos del centro de Recursos para el aprendizaje y la investigación (CRAI), además complementar información con algunos sitios Web relevantes y confiables.

Sumando a eso también se utilizaron recolección de datos en el área de Recursos Humanos de la empresa con el fin de recabar información de primera mano con el personal involucrado en el departamento de desarrollo institucional, con respecto a su forma de trabajo actual, y la implementación de un programa de desarrollo de Liderazgo femenino

### **6.6.2 Fuente Secundarias**

Existen otras fuentes de información, útiles para ampliar y enriquecer las investigaciones, estas son las fuentes de información secundaria o derivada.

Buonacore (1980), las define como aquellas que: “Contienen datos o informaciones reelaborados o sintetizados. Ejemplo de ella lo serían los resúmenes, obras de referencia (diccionarios o enciclopedias), un cuadro estadístico elaborado con múltiples fuentes entre otros pag.229

Para esta Investigación se utilizaron los reportes históricos de proyectos realizados como referencia para comprender la forma de trabajo y los resultados esperados en cada proyecto.

### **6.10 Cronología del trabajo desarrollado**

Financiera Finca es una empresa que cuenta con 14 agencias nivel nacional siendo un total de 210 colaboradores siendo responsable con el desarrollo de sus empleados y viendo la necesidad de la baja participación de las mujeres en liderar un grupo o liderar una área de la organización permitió que se llevara a cabo este proyecto que trata de una investigación sobre el desarrollo de habilidades y el liderazgo en las mujeres para esto se llevó a cabo el desarrollo de un programa dirigido a un grupo de mujeres total de 16 a nivel nacional tomando en cuentas áreas operativas y áreas gerencias , dicho programa se desarrolló en 6 semanas

**La primera semana:** se impartió una introducción de que trataba el programa seguido se compartió una presentación del primer tema autoconocimiento donde se dio a conocer el concepto, la importancia y técnicas para conocerse, seguidamente se envió por medio de correo una serie de pruebas psicométricas digitales de las que cuenta la empresa para conocer el coeficiente intelectual, Personalidad, Inteligencia emocional y el tipo de Líder.

**Segunda Semana:** Se compartió el tema de Marca Personal, el concepto, la importancia, ventajas, seguido se compartió un video de la importancia de tu marca personal

**Tercera semana:** Se compartió una presentación sobre el tema Finanzas personales dando a conocer el concepto, importancia y como desarrollar un presupuesto de sus finanzas Contando con la colaboración de una pequeña charla de cómo realizar dicho presupuesto por la Contadora Wendy Galeas de la empresa.

**Cuarta semana:** En esta se presentó el tema de propósito de vida comenzando con una presentación sobre el concepto, la importancia, el impacto y se compartió un video motivacional llamado cuál es tu propósito.

**Quinta semana:** En la última se mana se compartió una presentación que nos da a conocer el tema de plan estratégico personal, dando a conocer el objetivo, el concepto las importancias y una charla como crear tu plan estratégico contacto con la participación de la Gerente de recursos Humanos Melissa Castillo

## 6.11 Cronología de trabajo

Duración: 6 semanas

Metodología: Charlas, material de lectura individual, videos, compartir en parejas.

**Tabla N3. Cronograma del programa desarrollado**

<b>Id</b>	<b>Nombre de Tarea</b>	<b>Duración</b>	<b>Comienzo</b>	<b>Fin</b>
<b>1</b>	Proyecto de investigación	--- días	21/04/2021	03/07/2021
<b>2</b>	Primer Avance	10 días	22/04/2021	02/05/2021
<b>3</b>	Análisis sobre la necesidad de la dirección de Recursos humanos	2 días	24/04/2021	26/04/2021
<b>4</b>	Elección del tema de investigación	2 días	27/04/2021	29/04/2021
<b>5</b>	Planteamiento y definición del problema	2 días	27/04/2021	29/04/2021
<b>6</b>	Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación	2 días	27/04/2021	29/04/2021
<b>7</b>	Entrega del primer avance	3 días	08/05/2021	11/05/2021

	Segundo Avance			
<b>8</b>	Recopilación de fuentes bibliográficas	2 días	29/04/2021	01/05/2021
<b>9</b>	Redacción de Marco teórico	2 días	04/05/2021	07/05/2021
<b>10</b>	Desarrollo del programa semana 1 tema presentación introductoria presentación del tema Aplicación de pruebas psicométricas autoconocimiento	3 días	04/05/2021	07/05/2021
<b>11</b>	Desarrollo del programa Semana 2 Presentación Material de Lectura Tema: Marca Personal	5 días	09/05/2021	14/05/2021
<b>12</b>	Desarrollo del programa Semana 3 presentación Videos Tema: Finanzas Personales	5 días	16/05/2021	21/05/2021
<b>13</b>	Desarrollo del programa Semana 4 presentación Videos Tema: Propósito de vida	5 días	23/05/2021	28/05/2021
<b>14</b>	Desarrollo del programa Semana 5	3 días	01/06/2021	04/06/2021

	presentación Videos Tema: Plan estratégico personal			
<b>15</b>	Recopilación de Fuentes bibliográficas	2 días	10/06/2021	07/06/2021
<b>16</b>	Planteamiento del problema	2 días	10/06/2021	07/06/2021
<b>17</b>	Redacción de Marco teórico	4 días	15/06/2021	18/06/2021
<b>18</b>	Entrega de segundo avance	4 días	22/06/2021	24/06/2021
	Tercer avance	4 días	22/06/2021	24/06/2021
<b>19</b>	Análisis de los resultados	4 días	22/06/2021	24/06/2021
<b>20</b>	Encuesta de satisfacción del programa	4 días	22/06/2021	24/06/2021
<b>21</b>	Comienzo de la elaboración de tablas de los resultados	2 días	25/06/2021	27/06/2021
<b>22</b>	Conclusiones	2 días	25/06/2021	27/06/2021
<b>23</b>	Recomendaciones	2 días	25/06/2021	27/06/2021
<b>24</b>	Anexos	2 días	25/06/2021	27/06/2021
<b>25</b>	Entrega del Tercer avance	3 días	25/06/2021	28/06/2021
<b>26</b>	Correcciones del Tercer Avance	3 días	29/06/2021	2/07/2021
<b>27</b>	Entrega de Informe Final	5 días	28/06/2021	03/07/2021

**Fuente:** Tabla Propi



## **DESCRIPCIÓN ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROYECTO**

A continuación, se presenta la descripción del trabajo desarrollado y el análisis de los resultados de este. El costo fue del tiempo ya que el programa tiene una duración de 5 semanas por una hora cada charla.

El beneficio fue el resultado y la motivación que obtuvieron las participantes quedando con un proyecto a largo plazo y se implementara dentro de un mes a otro grupo de mujeres implementada por el área de Recursos Humanos.

### **7.1 Análisis de la entrevista:**

En las entrevistas recolectadas en el área de los recursos humanos se obtuvo la información general de las participantes.

La entrevista se estructuro de esta manera:

Con el objetivo de iniciar mi investigación conociendo datos previos de las participantes y necesidades del área de Recursos Humanos.

- 1 ¿Qué edades tienen las participantes?
- 2 ¿Cuántos años de antigüedad tienen cada una de ellas?
- 3 ¿Qué competencias necesita para poder liderar un puesto de trabajo?
- 4 ¿Se había realizado alguna investigación de este ámbito?
- 5 ¿Qué espera al final de esta investigación?

## Edades

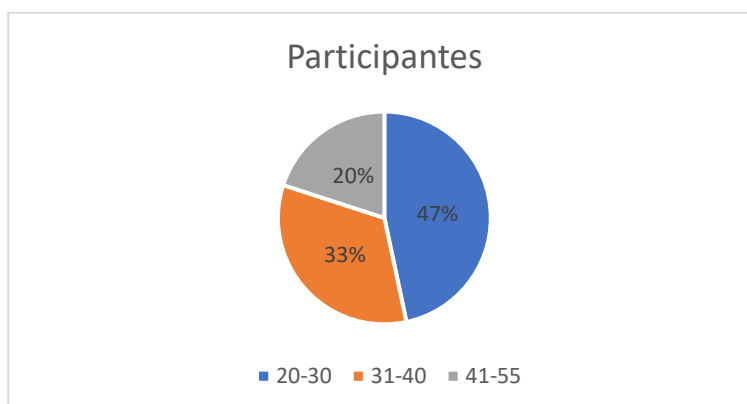
El rango de las edades de las participantes en el presente proyecto está dentro de 20-55 años. El análisis de este es que la mayoría de nuestras participantes está en una edad de 20 a 30 años 7 mujeres haciendo un porcentaje de 47%, seguidas por las edades de 31 a 40 años 5 mujeres con un porcentaje de 33% y finalmente las edades de 41 a 55 años 3 mujeres haciendo un porcentaje de 20%, lo que indica que nuestra mayor población entrevistada son mujeres jóvenes ya que en las etapas bio-psico-sociales del desarrollo del rango 30-40 son adultos jóvenes

**Tabla N4. Edades de las participantes**

<b>Edades</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>20-30</b>	7	47%
<b>31-40</b>	5	33%
<b>41-55</b>	3	20%
<b>Total, de participantes</b>	15	100%

**Fuente: RRHH.**

### Ilustración N1 Gráfico rango de edades



**Fuente:** Creación propia

### Análisis

**Antigüedad:** El rango de la antigüedad de laborar en la empresa de las participantes en el presente proyecto está dentro de 0 mes a 12 años de antigüedad. El análisis de este es que la mayoría de nuestras participantes está en un rango 1 año a 5 años 11 mujeres haciendo un porcentaje de 73%, seguido por los rangos de 6 a 12 años 2 mujeres con un porcentaje de 14% y finalmente de 0 meses a 6 meses 2 mujeres haciendo un porcentaje de 13%, lo que indica que nuestra mayor población tiene una antigüedad de 1 año a 5 años de pertenecer a la organización El Tiempo de las participantes de laborar en la empresa.

### Tabla 5 Antigüedad de las Participantes

Rango de antigüedad	Participantes	Porcentaje
0-6 meses	2	13%
1 año-5 años	11	73%
6 años -12 años	2	14%
<b>Total, de participantes</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** RRHH

**Ilustración 2. Grafico del rango de antigüedad**



**Fuente:** Creación propia

## 7.2 Resultados de las Pruebas Aplicados.

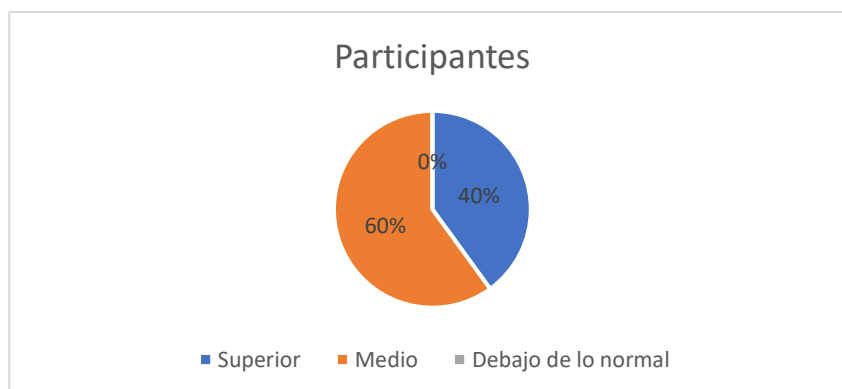
**Prueba: BARSIT (Test rápido de Barranquilla) CI, Puestos Operativos**

De los cuales 10 de las 15 participantes mujeres pertenecen al área operativo, por el nivel a académico se procedió a la aplicación de la prueba Barsit ya que va dirigida al nivel básico de aprendizaje.

**Tabla N6 CI de las participantes de Puestos Operativos**

<b>Nivel de capacidad</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Intelectual</b>		
<b>Superior</b>	4	40%
<b>Medio</b>	6	60%
<b>Debajo de lo normal</b>	0	0%
<b>Total, de participantes</b>	10	100%

**Ilustración N3. CI de participantes de Puestos Operativos**



**Fuente:** Creación propia

### **Análisis**

Con base a los resultados el 60% de las participantes reflejo un nivel de coeficiente intelectual en el rango superior Implica que las personas poseen la capacidad para aplicar su inteligencia verbal y razonamiento numérico básico de forma sobresaliente, siendo muy capaz de emplearse con lógica para resolver problemas y hacer uso de información general

El 40% de las participantes reflejo un nivel de coeficiente intelectual en el rango Medio o Normal implica que las personas pueden adquirir nuevos conocimientos al mismo ritmo que la mayoría de las personas, aunque necesitarán poner en práctica sus nuevos conocimientos para que por medio de la experiencia puedan resolver problemas y tomar algunas decisiones. Necesitan instrucciones claras.

El número de participantes para esta Prueba fue de 10.

### **Prueba: Test Otis**

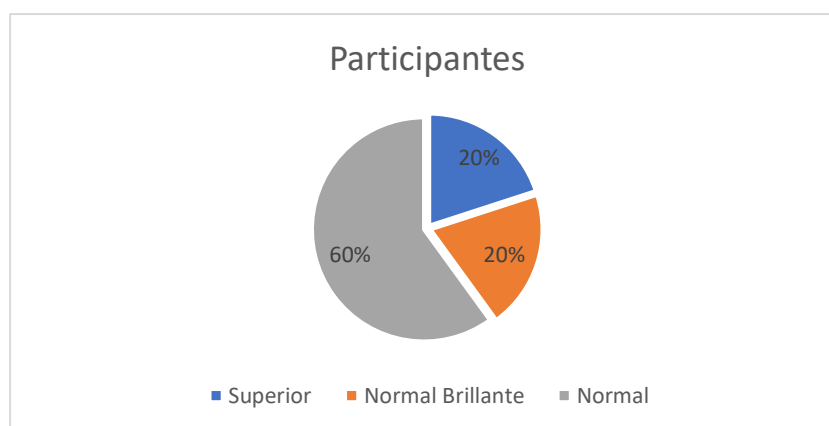
Para la prueba de Otis se aplicó a 5 de las 15 participantes que pertenecen al área gerencial por el nivel a académico se procedió a la aplicación de la prueba Otis ya que va dirigida al nivel avanzado del aprendizaje.

**Tabla N 7 CI de las participantes de los puestos de Jefatura**

<b>Nivel de capacidad</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Intelectual</b>		

<b>Superior</b>	1	20%
<b>Normal Brillante</b>	1	20%
<b>Normal</b>	3	60%

**Ilustración N 4. CI Participantes de puestos de Jefatura**



**Fuente: Creación Propia**

### **Análisis de las capacidades**

Con base a los resultados el 60% de las participantes reflejo un nivel de coeficiente intelectual en el rango normal Pueden adquirir nuevos conocimientos al mismo ritmo que la mayoría de las personas, aunque necesitarán poner en práctica sus nuevos conocimientos para que por medio de la experiencia puedan resolver problemas y tomar algunas decisiones.

Con un 20% en el normal brillante y nivel superior Individuos con una inteligencia notoriamente superior al promedio, especialmente si sus condiciones de vida permiten el aprovechamiento de sus capacidades. las personas poseen la capacidad para aplicar su inteligencia verbal y razonamiento numérico básico de forma sobresaliente, siendo muy capaz de emplearse con lógica para resolver problemas y hacer uso de información general.

### Prueba: DISC (William Mourtton)

La prueba DISC de estilos de personalidad, es una de las más usadas para conocer la tendencia de comportamiento de una persona. Esta metodología, permite conocer en detalle la personalidad de las personas. La siguiente prueba se aplicó a todas las participantes.

**Tabla 8 Prueba DISC de patrones de personalidad de las participantes**

Patrones	Participantes	Porcentaje
Consejero	2	13%
Agente	3	20%
Alentador	2	13%
Creativo	1	7%
Persuasivo	2	13%
Perfeccionismo	3	20%
Investigador	1	7%
Promotor	1	7%
<b>Total, de Participantes</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>



### Ilustración 5. Patrones de Personalidad



#### Análisis

Basado en los resultados 8 patrones predominaron en las participantes:

- **Patrón del consejero:** El 13% de las participantes reflejaron este patrón lo que indica que los consejeros son particularmente efectivos para resolver problemas de las personas generan la admiración por los demás por su calidez empatía y comprensión.
- **Patrón del Agente:** Un 20% refleja este patrón lo que indica que los agentes ponen gran atención tanto en las relaciones humanas como a los aspectos de las tareas de su trabajo, son buenos para escuchar a los demás.
- **Patrón del Alentador:** Un 13% refleja este patrón lo que indica que los alentadores intentan conscientemente modificar los pensamientos y acciones de los demás. Son astutos identificando y manipulando los motivos de cada individuo.

- **Patrón del Creativo:** Con una minoría que equivale al 7% la persona muestra fuerzas opuestas en su comportamiento. su deseo por obtener resultados tangibles se contrapone a un empuje igualmente poderoso por lograr la perfección.
- **Patrón del Persuasivo:** Con un porcentaje de 13% de las participantes refleja este patrón lo que indica que trabajan con la gente, esforzándose por ser amistosos mientras pugnan por alcanzar sus propios objetivos.
- **Patrón del Perfeccionista:** Con un 20% de las participantes este patrón trabaja y piensan de manera sistemática y precisa. Siguen procedimientos en su vida personal y laboral. Al ser extremadamente concienzudos, son diligentes en trabajos que requieren atención al detalle y precisión.
- **Patrón del Investigador:** 7% equivale en porcentaje refleja que este patrón son personas poco expresivas buscan con calma y constancia un camino independiente hacia una meta establecida
- **Patrón del Promotor:** 7% equivale en porcentaje refleja que este patrón tiene una extensa red de contactos Usualmente son socialmente hábiles, establecen amistades con facilidad rara vez suscitan el antagonismo de otros intencionalmente.

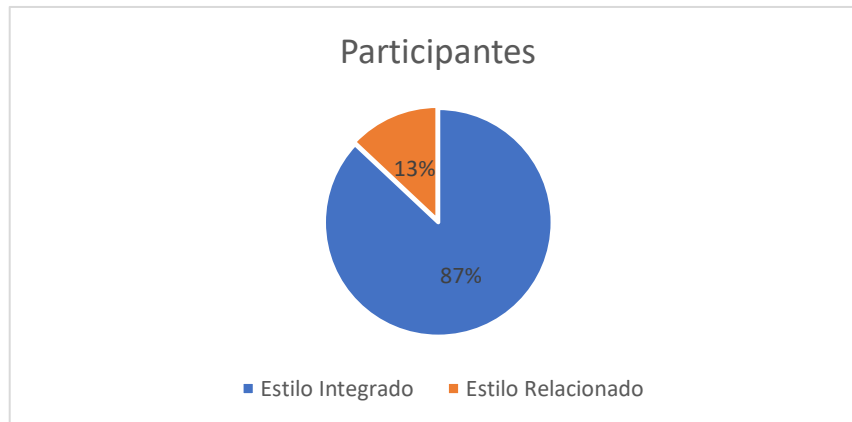
**Prueba: LEAD (Cuestionario de la efectividad y adaptabilidad de liderazgo)**

**Tabla N 9. Estilos de Liderazgo, de las participantes**

<b>Estilo</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Estilo Integrado</b>	13	87%

<b>Estilo Relacionado</b>	2	13%
<b>Total, de Participantes</b>	15	100%

### Ilustración N 6. Patrones de Personalidad



#### Análisis

En nuestra investigación encontramos dos estilos de patrones de personalidad de las cuales detallo a continuación.

**Estilo Integrado:** Con base a los resultados un 87% reflejo el estilo de liderazgo integrado, visto como que es un buen motivador forja normas elevadas, trata a cada uno de modo diferente y prefiere administrar en su equipo. Actúa como consejero dispuesto a ayudar a resolver problemas, genera confianza y respeto mutuo.

**Estilo Relacionado:** Según los resultados el 13% de las participantes reflejo ser del estilo de Relacionado indicado que mantiene muy alta efectividad indicando que el líder tiene en cuenta la madurez de sus seguidores, con el propósito de acomodar su estilo a la situación específica y ver como el líder, contribuyendo al desarrollo de sus subordinados.

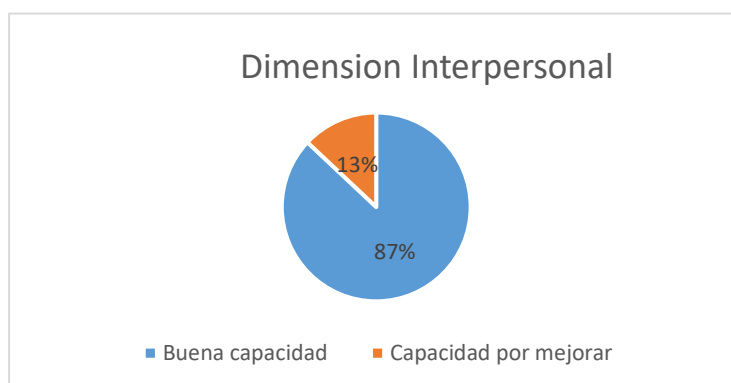
## Prueba: Inventario de inteligencia Emocional

En esta prueba se midieron 4 dimensiones las cuales tienen subgrupos de dimensiones

**Tabla N10. Dimensión Interpersonal**

<b>Dimensión Interpersonal</b>		
<b>Descripción</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Buena capacidad</b>	13	87%
<b>Capacidad por mejorar</b>	2	13%
<b>Total, de Participantes</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Ilustración N 7. Dimensión Interpersonal**



## Análisis

Compuesto por Empatía (EM), Relaciones Interpersonales (RI) y Responsabilidad Social (RS).

Según los resultados el 87% de las participantes indico tener buena capacidad de relaciones interpersonales indican que son personas que logran una adecuada disposición para actuar con

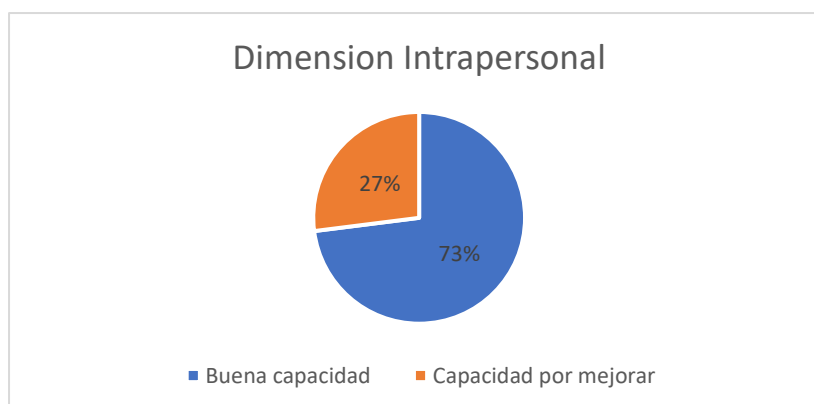
responsabilidad y confiabilidad, logran construir y se preocupan de forma equilibrada por poner en práctica oportunamente cuando las circunstancias lo exigen, sus habilidades sociales.

Con un 13% capacidad por mejorar esto indica que estas personas necesitan mejorar las relaciones interpersonales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden.

**Tabla N 11. Dimensión Intrapersonal**

<b>Dimensión Intrapersonal</b>		
<b>Descripción</b>	<b>Participantes</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Buena capacidad</b>	11	73%
<b>Capacidad por mejorar</b>	4	27%
<b>Total, de participantes</b>	15	100%

**Ilustración N 8. Dimensión Intrapersonal**



## **Análisis**

Está compuesto por la Comprensión Emocional de uno mismo (CM), Asertividad (AS), Autoconcepto (AC), Auto realización (AR) e Independencia (IN).

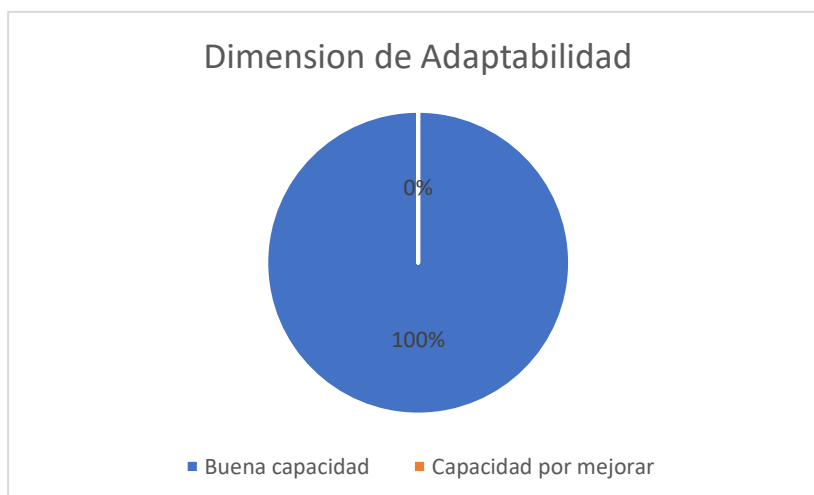
Según los resultados el 73% de las personas indican tener buena capacidad, son capaces de analizar el porqué de sus pensamientos y actitudes, pudiendo con ello corregir los comportamientos y acciones que no les convienen. También tienen más posibilidades de tomar decisiones acertadas a la hora de elegir en su vida personal y laborar.

El 27% de las participantes, según los resultados en este nivel señalan a individuos que presentan ciertas dificultades para mostrar una conducta o disposición de regularidad para asimilar y comprender sus propios sentimientos o sentirse bien acerca de sí mismos con una actitud positiva en el contexto en el que se desempeñan.

**Tabla N 12. Dimensión de Adaptabilidad**

Dimensión de Adaptabilidad		
Descripción	Participantes	Porcentaje
<b>Buena capacidad</b>	15	100%
<b>Capacidad por mejorar</b>	0	0%
<b>Total, de Participantes</b>	15	100%

### Ilustración N 9. Dimensión Adaptabilidad



#### Análisis

#### **Incluye Solución de Problemas (SP), Prueba de Realidad (PR) y Flexibilidad (FL)**

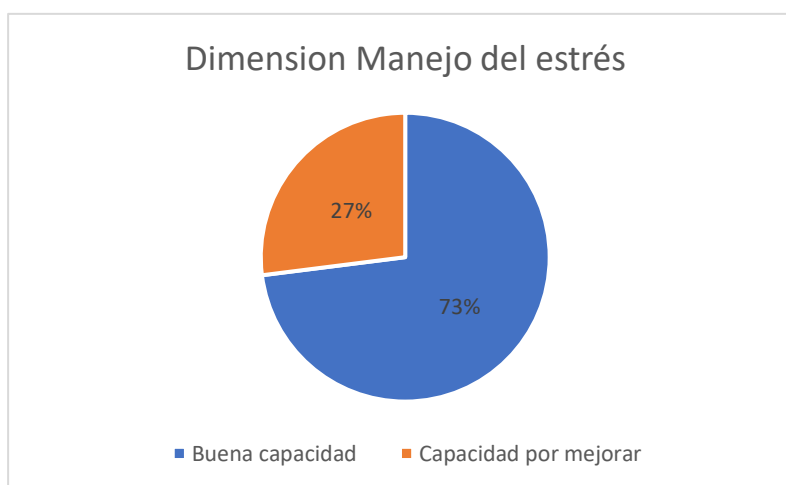
Según los resultados el 100% de las participantes tiene una buena capacidad de adaptabilidad

Lo que indica que individuos que muestran una disposición adecuada cuando se trata de actuar con flexibilidad, al entender situaciones problemáticas de su contexto natural de trabajo. Tienen a comportarse de manera oportuna y competente para llegar a soluciones. Esta puntuación designa a personas que la mayor parte del tiempo encuentran formas para manejar las dificultades diarias, aunque haya momentos que así no lo parezcan, son capaces de mantener un equilibrio con cierta regularidad.



**Tabla N13. Dimensión del Manejo del estrés**

Dimensión Manejo del estrés		
Descripción	Participantes	Porcentaje
Buena capacidad	11	73%
Capacidad por mejorar	4	27%
<b>Total, de participantes</b>	10	100%

**Ilustración N 10. Dimensión del manejo del Estrés****Análisis****Compuesto por Tolerancia al estrés (TE) y control de impulsos (CI).**

Según los resultados el 73% de las personas tiene una buena capacidad para el manejo del estrés que muestran predisposición para resistir de forma adecuada la presión del trabajo cotidiano sin “desmoronarse” o perder el control.

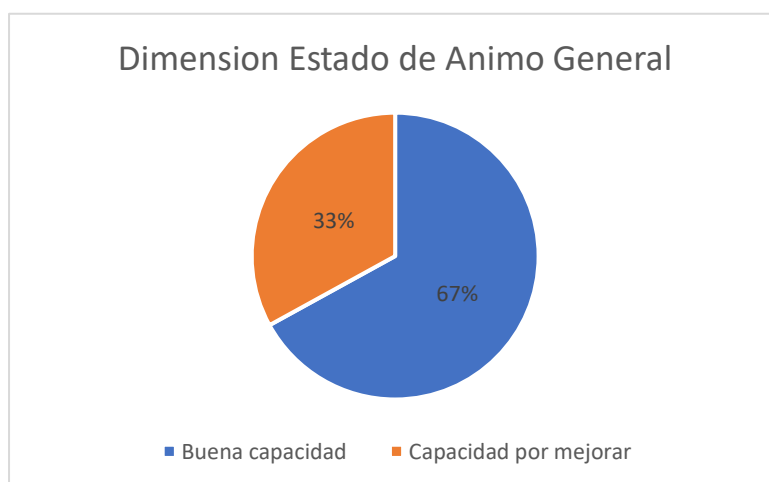
Según los resultados el 27% de las participantes necesitan mejorar el manejo de estrés

## Compuesto por Felicidad (FE), Optimismo (OP)

**Tabla N 14. Estado de Ánimo General**

Dimensión Estado de Ánimo General		
Descripción	Participantes	Porcentaje
Buena capacidad	10	67%
Capacidad por mejorar	5	33%

**Ilustración 11. Estado de Ánimo General**



### Análisis

Según los resultados el 67% de las personas tiene una buena capacidad indica que indica una predisposición adecuada para mantenerse la mayor parte de las circunstancias con actitudes

alegres, positivas y optimistas, siendo una conducta visible y generalmente constante que le permite disfrutar de la vida o los retos que se le presentan.

Según los resultados el 33% de las personas necesitan mejorar esta área.

### **7.3 Conclusión general de los datos encontrados:**

- Las participantes en su mayoría muestran un coeficiente intelectual normal lo que demuestra que tienen las capacidades intelectuales necesarias para desarrollarse laboralmente.

## **Presupuesto**

Charlas
Aplicación de Pruebas psicológicas
Talleres capacitaciones

## CONCLUSIONES

1. El grupo de Mujeres que participaron en el desarrollo del programa la mayoría son jóvenes.
2. Con la aplicación de las pruebas psicológicas se identificaron habilidades y así como las áreas de jefatura obtuvieron resultado favorable, también las participantes que están en áreas operativas obtuvieron resultados que reflejan un perfil de liderazgo.
3. Las habilidades de Liderazgo que más se destacaron fueron el liderazgo integrado y el liderazgo relacionado indicando que son personas capaces de dirigir a un equipo siempre tomando en cuenta las necesidades de su grupo.
4. Este programa enfocado a potenciar y motivar a las mujeres para alcanzar mayores índices de participación en la sociedad como ente productivo por medio de sus fortalecimientos de sus habilidades en las áreas de liderazgo, personalidad e inteligencia son muy importantes sobre todos para que sean aplicados dentro de las empresas, hoy en día en que la mujer ocupa un 60% de los empleos vacantes.
5. El programa de motivación en las habilidades en las áreas de liderazgo, inteligencia tiene muchas ventajas en cuanto a su ejecución ya que se basa específicamente en una serie de charlas motivacionales directamente a las participantes y es de bajo costo, y además que los resultados son positivos tanto personal como empresarial ya que las participantes adquieren mayor conocimiento y habilidades que les favorecen en su currículo personal y las veces las empresas cuentan con colaboradores con mayor capacidad y por ende mayor productividad.

## RECOMENDACIONES

Para la implementación de este programa dentro de una empresa se recomienda:

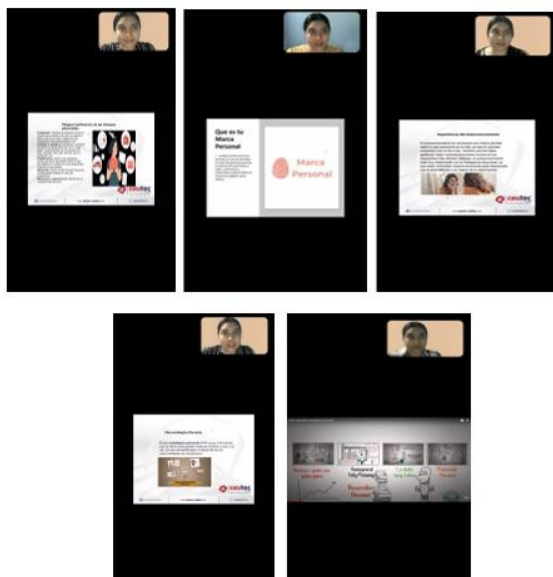
1. Seleccionar personal que tenga disponibilidad, voluntad y deseo de superación.
2. Asignar un presupuesto para la implementación de dicho programa que cubra cualquier necesidad que se requiera en el uso de material u otras necesidades que se presenten.
3. Los participantes que inicie este programa lleguen al término de este para que los resultados sean efectivos y la inversión que se haga no sea en vano.
4. Las autoridades de las empresas presten el apoyo suficiente para que se pueda implementar dicho programa.
5. Las empresas den la oportunidad de que el personal capacitado pueda ir escalando posiciones de acuerdo con su capacidad y vacantes disponibles.

## ANEXOS

<b>Tema</b>	<b>Detalle</b>	<b>Duración</b>	<b>Recursos</b>	<b>Fecha</b>
<b>1. Autoconocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charla introductoria</li> <li>• Aplicación de prueba</li> <li>• Reuniones personales</li> </ul>	1 hora	Videos: Rueda de la vida Test: Liderazgo, inteligencia, emocional, personalidad, habilidades de supervisión	07/05/2021
<b>2. Marca personal y red de contactos</b>	Charla	1 hora	Videos Trabajo en pareja	14/05/2021
<b>3. Finanzas personales</b>	Charla	1 hora	Videos Modelo de presupuesto Trabajo en pareja	21/05/2021
<b>4. Propósito de vida</b>	Charla	1 hora	Videos Trabajo en pareja Invitada:	28/05/2021
<b>5. Plan estratégico personal</b>	Charla	1 hora	Video Modelo plan estratégico Trabajo en pareja	04/06/2021

### Charlas Virtuales vía Zoom nivel nacional

### Frases liderazgo



## Encuesta de Satisfacción

### Desarrollo habilidades de Liderazgo

Este cuestionario es para conocer la opinión de las participantes en el programa mujeres que transforman FFHH

Edad

20-30

31-40

41-55



Cuál de estas habilidades puso en practica en sus labores después del programa

- Liderazgo
- Confianza
- Manejo de equipo
- Comunicación
- Organización
- Todas
- Ninguna

Considera que el programa de desarrollo de liderazgo fue satisfactorio para su aprendizaje

Sugerencias: [Añadir todas](#) | [Sí](#) [Tal vez](#)

- Si
- No

Cree que es necesario que la organización implemente este tipo de programas para el desarrollo de liderazgo.

Sugerencias: [Añadir todas](#) | [Sí](#) [Tal vez](#)

Sí

No

Participaría nuevamente para reforzar sus áreas de mejora en un programa de liderazgo

Sugerencias: [Añadir todas](#) | [Sí](#) [Tal vez](#)

Sí

No

Había participado alguna vez en algún tipo de programa similar a este para el desarrollo de sus habilidades personales y laborales.

Sugerencias: [Añadir todas](#) | [Sí](#) [Tal vez](#)

Sí

No

Que le pareció este programa.



Varias opciones



Excelente

Bueno

Regular

Malo

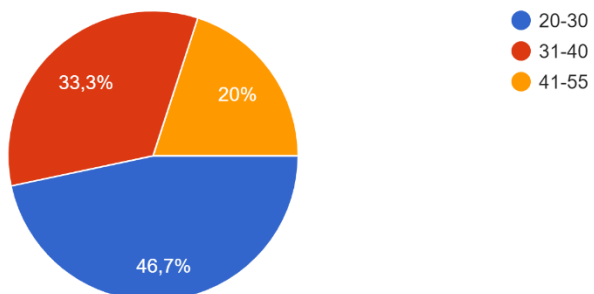


Obligatorio



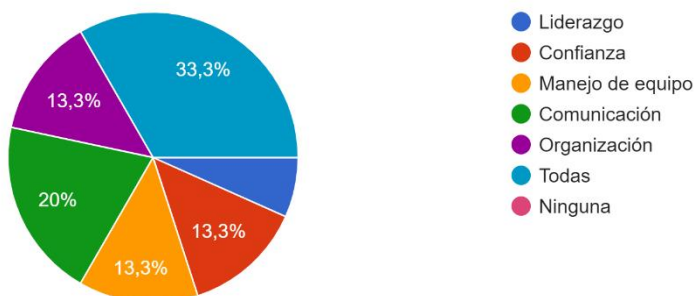
## Edad

15 respuestas



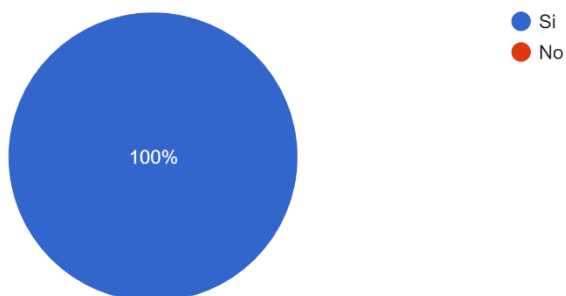
## Cuál de estas habilidades puso en practica en sus labores después del programa

15 respuestas



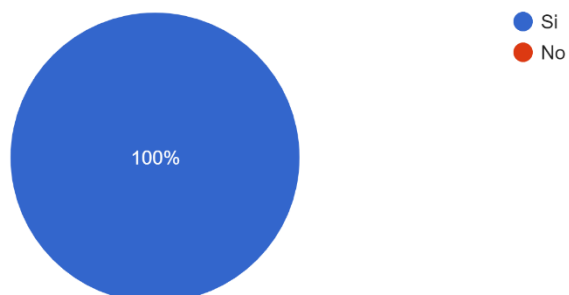
## Considera que el programa de desarrollo de liderazgo fue satisfactorio para su aprendizaje

15 respuestas



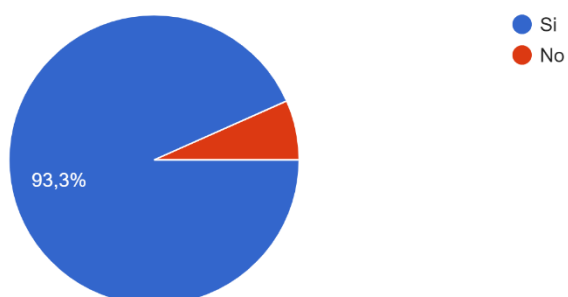
Cree que es necesario que la organización implemente este tipo de programas para el desarrollo de liderazgo.

15 respuestas



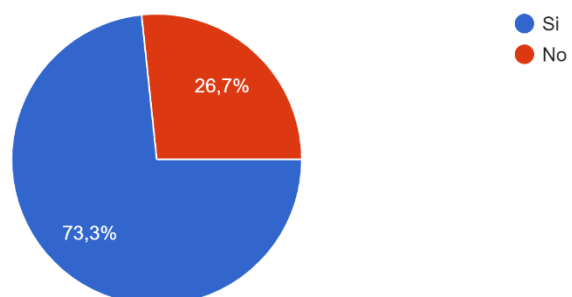
Participaría nuevamente para reforzar sus áreas de mejora en un programa de liderazgo

15 respuestas



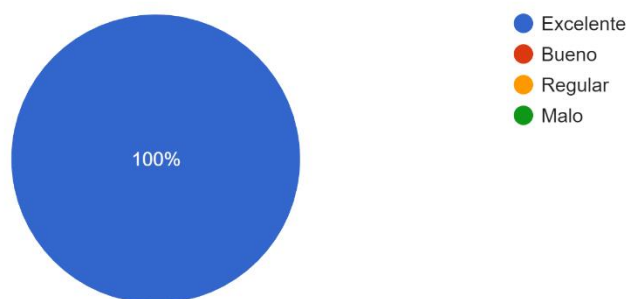
Había participado alguna vez en algún tipo de programa similar a este para el desarrollo de sus habilidades personales y laborales.

15 respuestas



Que le pareció este programa.

15 respuestas



## Entrevista RRHH

La entrevista se estructuro de esta manera:

¿Qué edades tienen las participantes?

35,32,46,48,33,25,27,52,21,27,33,29,25,30,35

¿Cuántos años de antigüedad tienen cada una de ellas?

3 años ,2 años ,2 años ,8 años,2años ,4 meses,6 meses, a año,5 años, 11 años, 4 años, z año, 2 años.

¿Qué competencias necesita para poder liderar un puesto de trabajo?

R/ Trabajo en equipo, Liderazgo, Inteligencia Emocional, resolución de problemas,

¿Se había realizado alguna investigación de este ámbito?

R/No, esta es primera vez

¿Qué espera al final de esta investigación?

R/ Espero que las participantes se motiven y se empoderen para seguir creciendo dentro de la Institución.

## GLOSARIO DE TÉRMINOS

- 1. Comunicación efectiva:** Es un tipo de comunicación en la que conseguimos transmitir el mensaje de una forma entendible y muy clara para el receptor sin provocar dudas.
- 2. Confianza:** Es la competencia que posee la líder referida al conocimiento de sí mismo, su madurez, seguridad, credibilidad, convicción y seguridad que le transmite a sus colaboradores para el logro de objetivos comunes.
- 3. Conocimiento del entorno:** Es el proceso mediante el cual la empresa u organización facilita la trasmisión de información y habilidades a los trabajadores, de una manera sistémica y eficiente.
- 4. Creatividad:** La **creatividad** por si sola, es la capacidad que posee un individuo de crear e idear algo nuevo y original.
- 5. Espíritu emprendedor:** El espíritu emprendedor es la motivación y la capacidad que tiene una persona, ya sea de forma independiente o dentro de una empresa u organización, de identificar una oportunidad y luchar por ella, de llevar a cabo cambios, de reaccionar con intuición, flexibilidad y apertura.
- 6. Innovación:** es el arte de convertir las ideas en productos, procesos y servicios nuevos y mejorados que el mercado reconozca y valore
- 7. Manejo de la incertidumbre y la complejidad:** Es la competencia que tiene el líder para discernir, evaluar con objetividad y tomar decisiones efectivas en escenarios caracterizados por el riesgo, la incertidumbre y complejidad
- 8. Pensamiento ético:** La ética empresarial, entendida ésta como reflexión ético-crítica de la actividad empresarial y cuya tarea principal es "dar razón de los presupuestos morales que

conforman y sustentan la legitimidad de la empresa, su razón de ser ante la sociedad, su pretensión de validez o justicia.

- 9. Pensamiento sistémico:** Es la competencia que posee la líder referenciada a un enfoque integral, que concibe el funcionamiento general de la empresa interrelacionando y afectando cada una de sus áreas y componentes y que por lo tanto toda decisión incide en el sistema, en el grupo de colaboradores y en los resultados esperados.
- 10. Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales son asociaciones entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, entre otros.
- 11. Tomar decisiones:** Es la competencia del líder que comprende la capacidad de juicio, el diagnóstico de una situación específica, la identificación del propósito de la decisión, la priorización de alternativas, la evaluación del objetivo y sus consecuencias y el discernimiento de la solución efectiva a un problema.



## BIBLIOGRAFÍA

1. Delgado, M. L., Martínez, T. S., & Reche, M. P. C. (s. f.). El liderazgo femenino en los cargos directivos: Un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990-2005). 19.
2. Díez Gutiérrez, E. J., Valle Flórez, R. E., Terrón Bañuelos, E., & Centeno Suárez, B. (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(3), 1-19. <https://doi.org/10.35362/rie3333944>
3. García, S. B. (abril de 2019). LIDERAZGO FEMENINO. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27321/tellaecher%20garcia%20silvia%20belen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
4. GestiónHumana.com -. (s. f.). Recuperado 24 de junio de 2021, de [http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/competencias\\_rosario/competencias\\_rosario.asp](http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoConocimiento/C/competencias_rosario/competencias_rosario.asp).
5. Honduras, F. F. (s.f.). Obtenido de <https://www.finca.hn/>
6. Investigacion.pdf. (s. f.). Recuperado 27 de junio de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
7. Zafra, E. L., & Imedio, R. G.-R. (2009). Mujeres y liderazgo: ¿discapacitadas para ejercer el liderazgo en el ámbito público? *Feminismo-s*, 13, 85-104. <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2009.13.06>