



Vigilada Mineducación

**EXPERIENCIA CON LOS ESTILOS DE CRIANZA EN MUJERES EXITOSAS EN CARGOS
DIRECTIVOS EN MEDELLÍN**

**Experience With Parenting Styles In Successful Women In Management
Positions In Medellín**

DORIS MARCELA GONZÁLEZ MORALES

Tesis

Asesor

Horacio Martínez Tisnés

UNIVERSIDAD EAFIT

Escuela Humanidades

Programa Psicología

2022

Resumen:

La presente investigación se focalizó en identificar la experiencia con los estilos de crianza que podrían incidir en el éxito en el desempeño profesional, desde la experiencia de mujeres directivas en la ciudad de Medellín. Para ello se utiliza un enfoque de investigación cualitativa exploratoria, con aplicación del método fenomenológico-hermenéutico, buscando profundizar en la relación entre la experiencia de los estilos de crianza y el posterior éxito profesional.

Para llevarla a cabo, se realizó investigación sobre los conceptos existentes relacionados con el éxito profesional y estilos de crianza como marco de referencia, complementado con entrevistas semi-estructuradas, a 10 mujeres directivas de empresas de la ciudad de Medellín, de cuyo resultado se encuentra la definición subjetiva de éxito como coincidencia en el grupo entrevistado, la identificación de indicadores principalmente subjetivos de la evidencia del éxito y la identificación de causas internas y externas para su logro, dentro de las que se identifica el estilo de crianza como uno de los elementos que, desde su experiencia, encuentran asociación con su posterior éxito profesional.

Palabras Claves: Éxito profesional, Indicadores objetivos y subjetivos, estilos de crianza, mujeres directivas.

Abstract

This research focused on identifying the experience with parenting styles that could affect success in professional performance, from the experience of female managers in the city of Medellin. For this, an exploratory qualitative research approach is used, with the application of the phenomenological-hermeneutic method, seeking to delve into the relationship between the experience of parenting styles and subsequent professional success. To carry it out, research was carried out on the existing concepts related to professional success and

parenting styles as a reference framework, complemented with semi-structured interviews, to 10 women directors of companies in the city of Medellín, the result of which is the subjective definition of success as coincidence in the interviewed group, the identification of mainly subjective indicators of the evidence of success and the identification of internal and external causes for its achievement, within which the parenting style is identified as one of the elements which, from their experience, are associated with their subsequent professional success.

Keywords: Professional success, objective and subjective indicators, parenting styles, women managers.

Planteamiento del Problema

El éxito profesional se constituye en un foco primordial de atención de la humanidad. Dicho concepto de éxito ha venido evolucionado en el tiempo, de una concepción más materialista del tema, enfocado en indicadores prácticos que dan cuenta objetiva de si un profesional es exitoso o no lo es de acuerdo con su posición jerárquica, salario, reconocimiento en el medio, etc., a una concepción más subjetiva, en la que es el mismo individuo quien determina el nivel de éxito (Heslin, 2005).

De la búsqueda de éxito profesional, se desprende el interés permanente por identificar los factores determinantes de ese concepto de éxito. A lo largo del tiempo se han identificado factores comunes desde comportamientos, hábitos, estructuras de personalidad, equilibrio entre dimensiones personal, profesional, empresarial y familiar; entre otros que pueden ser determinantes del éxito profesional (Robles et al, 2013). De ahí surge la pregunta por la incidencia de los patrones de crianza que pudieran ser igualmente determinantes del éxito.

Hasta el momento no he encontrado una investigación que directamente se centre

en encontrar esa relación en el grupo objetivo elegido, lo cual abre un campo de exploración valioso para el presente trabajo de investigación y abre un campo importante de profundización a trabajos futuros.

Es por esto que se centra el problema de investigación en Identificar **cuáles son los estilos de crianza asociados al éxito profesional en un grupo de mujeres directivas en la ciudad de Medellín, desde su propia perspectiva.**

Al abordar este proyecto, se encuentran conceptos diferentes relacionados con el éxito profesional. Para efectos de esta investigación, se definió como el logro de resultados laborales y psicológicos positivos fruto del ejercicio laboral (Caicedo Torres, 2007).

De la misma manera, se definieron los estilos de crianza como el comportamiento que ejercen padres o cuidadores en los niños, a manera de emociones, conductas, actitudes y pensamientos, los cuales pueden tener resultados positivos o negativos. Existen diferentes estilos de crianza tales como autoritario, permisivo, disciplinado (Rodríguez-Villamizar & Amaya-Castellanos, 2019)

Partiendo de ambos conceptos, se pretende identificar la experiencia de las mujeres directivas con relación a esos estilos de crianza asociados, ya que a partir de la observación informal podríamos conjeturar que existen estilos comunes de la forma en que estas mujeres fueron criadas en la edad temprana que pudiesen estar relacionadas con el éxito profesional obtenido en el ámbito empresarial en la ciudad de Medellín.

Estado del Arte

Éxito

Para la sociedad tener éxito en la actualidad es una condición en la que en mayor o menor medida el ser humano se identifica:

[...] la necesidad de tener cierto estatus social y económico, ser reconocidos y respetados, tener poder o sentirse admirados, encontrar una solución novedosa a algún problema, ser el primero en llegar, ser un visionario, tener prestigio, dar conferencias, conceder entrevistas, ascender en la jerarquía empresarial. (Cantón & Fernández, 2018, p.65).

Frente a cada uno de estos desafíos, el ser humano imprime sus talentos y capacidades, y, como consecuencia, el éxito llegará como consecuencia acertada de la realización de una buena tarea (Cantón & Ferrero, 2016).

En la investigación se evidencia la profundización a lo largo del tiempo sobre los conceptos teóricos de profesión, éxito y éxito profesional en los cuales se identifica un patrón común alrededor de ser evaluados desde un punto de vista objetivos y subjetivo (Caicedo Torres, 2007).

En cuanto al éxito profesional, se planteó esta diferencia teórica, normalmente, en términos objetivos. En la última década, la tendencia teórica reconoce la dualidad objetiva-subjetiva del éxito profesional, la interdependencia entre ambos y la importancia de que ambos conceptos sean tratados integralmente (Arthur et al., 2005).

Específicamente, se cita una investigación de Friedman y Greenhaus (2000), en la que más de 800 profesionales, priorizaron las cinco dimensiones del significado de éxito profesional: “estatus, tiempo para uno, social, reto y seguridad”.

De igual manera, la problemática suscita una necesidad especial en revisar la relación entre estas definiciones del éxito profesional y su relación con respecto al género. Si existen o no diferencias en esta concepción. Al respecto, se presenta un estudio de Arthur et al. (1989), en su libro *Handbook of career theory*, afirman que hombres y mujeres se desarrollan de diferente manera e invitan a focalizar la investigación en entender dichas diferencias y sus implicaciones y cómo empieza a generalizarse el concepto femenino acerca del éxito profesional, más relacionado con la definición subjetiva del éxito que parte de la expectativa del sujeto, mientras que el concepto masculino, más relacionado con la interpretación objetiva y externa de éxito, ha tendido a desaparecer (Arthur et al., 1989).

De la mano de la teorización del éxito, también se encuentra bastante investigación alrededor del concepto de “carrera” y el “éxito dentro de la carrera profesional”, que involucra también elementos objetivos y subjetivos y como se han convertido en variables interdependientes a lo largo del tiempo (Arthur et al., 2005).

Al respecto se presentan estudios de investigación con respecto a la relación entre la carrera instrumental y las fuentes de redes intraorganizacionales con relación al éxito intrínseco y extrínseco, con relación a cinco tipos básicos de personalidad y como éstos influyen en el éxito de carrera. Estos tipos son: Responsabilidad/Conciencia, Extraversión, Estabilidad emocional, Apertura y Agradabilidad (Heckman & Kautz, 2012).

Al igual que la identificación de factores influyentes en el éxito, la investigación posterior a 1960 empieza a mostrar el impacto de género en el ejercicio profesional, producto del crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral e involucra el

concepto del equilibrio vida – trabajo. Al respecto la investigación presenta nuevos tipos de definición de éxito profesional, atravesado por estos cambios presentados en la composición de la fuerza laboral.

Una de las principales diferencias, es que las mujeres construyen sus concepciones sobre ellas, en relación con su vida y el entorno que la rodea, a diferencia del hombre que la concebía de manera aislada; sin embargo, la tendencia de concepción femenina ha tenido con el tiempo a generalizarse a ambos géneros (Arthur, 1989).

Sobre el éxito profesional se encuentran un número importante de investigaciones. Cantón Mayo & Fernández Díaz (2018) hicieron una interesante recopilación al respecto de las llevadas a cabo en los últimos diez años, sobre ellas recopilo a continuación algunas relacionadas con la pregunta de investigación.

Idrovo & Leyva (2014) su investigación fue sobre el éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). El estudio se focalizada en 13 Mujeres que trabajan en diferentes sectores económicos de Bogotá. Se aplicó un enfoque cuantitativo. Para el desarrollo de esta investigación se tomó como base el *Collaborative International Study Of Managerial Stress, CISMS II* (Poelmans et al., 2003) y se tomaron 193 preguntas que permitieron diseñar tres índices: percepción de satisfacción, percepción de éxito y percepción de compensación.

Los resultados del estudio muestran que la satisfacción en los ámbitos personal / familiar o laboral se ve afectada por la percepción de limitación del otro ámbito. Por otra parte, en la percepción de éxito se identifican tres tendencias: balance trabajo –familia, éxito personal y crecimiento laboral. Y por último las mujeres con mayor edad y antigüedad tienen mejores puntuaciones en los tres ámbitos

Otro estudio relacionado fue el realizado por Mora & Ceges (2008): El “éxito laboral”

de los jóvenes graduados universitarios europeos. Toma una muestra de 33.616 estudiantes titulados universitarios de 13 países europeos, con edades comprendidas entre los 25 y 39 años, en el curso 1999/2000. Estudio cuantitativo en el cual los datos fueron recogidos en la encuesta del Proyecto Europeo REFLEX y encuentran como resultado del estudio una definición de éxito profesional medida mediante los ingresos y la promoción (desde una perspectiva objetiva), y ha de incluir el conjunto de valores y expectativas del individuo relativas a un trabajo vinculado a su proyecto de vida (desde una perspectiva subjetiva).

También se presenta la investigación de Casallas (2009) en la que se identificaron las competencias laborales de asesores comerciales en una compañía de aseguramiento y prestación en servicios de salud en Colombia. En la muestra se incluyeron 34 Asesores comerciales. Se usaron: observaciones de campo, taller de ventas, aplicación de pruebas de personalidad, motivación e inteligencia general y entrevistas con incidentes críticos. El estudio encuentra competencias que correlacionan positivamente con un rendimiento superior, estas son: orientación al logro, planificación y gestión, búsqueda de información, agresividad comercial y visión estratégica.

De otro lado, encontramos la investigación de Charlo & Nuñez (2012) sobre la mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección. El objetivo de este trabajo es proporcionar el perfil y estilos de dirección de las exitosas altas ejecutivas españolas, a partir de la realización de un cuestionario y de su tratamiento estadístico usando el análisis factorial. El trabajo se centra en las grandes empresas españolas. La población objeto de estudio se extrajo de la base de datos SABI (Sistema de Análisis de Balances Ibéricos) mediante consulta realizada en el año 2006 utilizando como criterios de selección el hecho de que las empresas tuviesen más de 250 trabajadores en plantilla y/o cotizaran en bolsa. La muestra depurada quedó de 1.878 empresas. El cuestionario se envió al personal directivo de dichas empresas, obteniéndose 318 respuestas: 169 de hombres y 149 de mujeres, lo que permitió conocer las características

personales y profesionales de la mujer directiva de la gran empresa española.

Los principales resultados que muestra la investigación relacionados con el foco y llaman la atención es que todas las parejas de las directivas trabajan a tiempo completo, cosa que no ocurre en el lado masculino, no existen diferencias significativas en la formación académica, salvo un ligero sesgo a favor de las mujeres, la mayoría de las mujeres acceden a los niveles directivos por promoción interna, o apoyo de un mentor del mismo sexo, mientras los hombres lo hacen por empresa de selección externa; el salario también es un aspecto diferenciador de estos dos colectivos. Ellos suelen cobrar más, no sólo porque ocupan puestos de más responsabilidad, sino también a igualdad de categoría, estando también más satisfechos con su sueldo. Por el contrario, las directivas consideran que su salario no es acorde con la labor que desempeñan y están dispuestas a renunciar a responsabilidad o remuneración a cambio de más tiempo para la vida familiar, cosa que no ocurre en el lado masculino. Finalmente, frente a las cualidades que más destacan en la mujer, según la investigación, son la responsabilidad, tenacidad y perseverancia, empatía hacia sus subordinados y habilidades comunicativas. En los hombres, sin embargo, son la capacidad para ejercer el mando, responsabilidad, tenacidad, perseverancia y disciplina. Mientras que el hombre destaca por su necesidad de mando, la mujer lo hace por el trato con sus subordinados (Charlo & Nuñez 2012).

Otra de las investigaciones relevantes encontradas, especialmente en el contexto colombiano es la realizada por Morales (2011) llamada *Perfil de la Mujer en la Alta Dirección en Colombia*. El objetivo de dicho estudio descriptivo fenomenológico fue identificar los perfiles sociodemográficos que predominan en un grupo de mujeres directivas en Colombia, y observar las características de su liderazgo. Se tomó como base de información encuestas realizadas a un grupo de mujeres de la alta dirección en Colombia, implementando un análisis de las categorías identificadas en el estudio para describir los

perfiles sociodemográficos y del liderazgo femenino en Colombia.

Se trabajó con una muestra de 378 mujeres que desempeñan cargos de alta dirección tales como Gerencia, Subgerencia, Presidencia Vicepresidencia y directoras de departamento. Para evaluar la efectividad del liderazgo, se utilizaron las categorías de liderazgo basándose en la categorización realizada por Heilman et al. (2004): a) medidas relativas a la Orientación a la tarea, b) Orientación interpersonal (con la subdimensión agradabilidad/hostilidad interpersonal) y c) Habilidades cognitivas, se incluyeron además dos categorías adicionales, que son aprendizaje y compromiso. (Gormaz, 2007)

Los resultados sugieren que en Colombia las características que explican dichos perfiles describen a mujeres colombianas que ocupan los cargos citados quienes culminaron una carrera de pregrado y tienen una completa preparación académica y trayectoria al interior de la organización. Respecto al liderazgo, evidencian orientación a la profesión, la habilidad para trabajar en equipo, capacidad de abstracción y asociación de ideas, lo cual perfila el liderazgo de la muestra como un liderazgo abierto a nuevas ideas, creativo, que incluye a las personas, las motiva y compromete para lograr los resultado Esto se suma a la motivación por desempeñarse bien en el trabajo, el empeño en la productividad por alcanzar los logros y las metas propuestas en la actividad y la preocupación por contar con un buen ambiente de trabajo son las categorías que caracterizan a este grupo de mujeres. (Morales 2011).

Estilos de crianza

Por su parte, Al respecto de la identificación de los estilos de crianza, se ha discutido mucho en relación con sus cambios a través de las generaciones y sobre el impacto que esto pudiese tener en el desempeño del infante en su edad adulta (Baumrind, 1991).

Dentro de las investigaciones al respecto, se encuentra como pionero el planteado por

Baumrind (1966), quien propuso tres estilos: (a) democrático autorizativo, (b) autoritario, (c) permisivo; y, posteriormente, se adicionó (d) negligente por Maccoby & Martin (1983).

Diversos estudios han comprobado que un estilo de crianza democrático/autorizativo tiene un impacto positivo sobre el rendimiento académico de los hijos y sobre su futura orientación laboral, manteniendo los efectos en el tiempo (Strange & Brandt,1999).

Los estudios de Braumrind (1966) sirvieron para concluir que los padres que ejercían un estilo democrático/autorizativo generaban en sus hijos gran confianza en sí mismo, conductas cooperativas, motivación al logro y una mayor facilidad para establecer relaciones.

Nelis, et al. (2009) demostraron en un estudio que aquellas personas que durante el desarrollo habían recibido entrenamiento emocional fueron capaces de identificar y gestionar mejor las emociones que el grupo de control. Igualmente, Goleman (1996) afirma en su investigación que todas estas habilidades subyacentes a la inteligencia emocional pueden ser entrenadas y en caso de que el niño alcance un mayor grado de pericia tendrá mayor posibilidad de éxito y prosperidad en su vida.

Por su parte, Argyriou, et. al (2016) encontraron que el estilo de crianza democrático se relaciona positivamente con altos niveles de inteligencia emocional. Igualmente, Pinquart (2017) encontró que estos niños tienen un menor número de problemas inter y externalizantes. También se ha comprobado que los adolescentes educados con estilo democrático demostraron ser más reconocidos en su ámbito social y tener mejores habilidades sociales y un comportamiento social más adaptativo y empático que aquellos

criados en estilo diferente (Laible & Carlo, 2004).

De acuerdo con Popper y Mayseless (2003) existe relación entre los padres con unas buenas prácticas de crianza y el estilo de liderazgo que desarrollan los hijos. Igualmente, la investigación comprueba que el estilo de crianza democrático se relaciona con características que predicen el ascenso a roles de liderazgo (Yukl, 2008); también está relacionado con mayor orientación al logro, autoconfianza, locus de control Interno, mayores niveles de razonamiento moral independencia y auto eficiencia (Darling & Steinberg, 1997). También se suma que, en un estudio realizado por Schmitt-Rodermund (2004), se observó que aquellos individuos criados con patrón de crianza democrático reportaron niveles superiores de competencia empresarial.

Recientemente, se encontró la investigación realizada por Cascales (2020) cuyo objetivo era conocer si las pautas educativas parentales y el sexo guardan relación con la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo de adultos jóvenes. Para dicho estudio el método de selección de los participantes se llevó a cabo mediante una muestra incidental compartiendo las pruebas psico métricas utilizadas a través de Internet la muestra total obtenida fue de 113 sujetos cuyo único criterio inclusión fue que tuvieran edades comprendidas entre 18 y 30 años. Se utilizaron instrumentos S-EMBU, MLQ-5X y TMMS-24 para evaluar las pautas de crianza, el estilo de liderazgo y el nivel de inteligencia emocional. Los resultados reflejaron que aquellas personas con una mayor inteligencia emocional obtuvieron mayores puntuaciones en liderazgo transformacional, no existieron diferencias significativas entre hombres y mujeres en inteligencia emocional y liderazgo transformacional y que una alta calidez y un bajo rechazo supuso mayores puntuaciones en liderazgo transformacional. No se encontraron diferencias significativas en inteligencia emocional en función de las pautas de crianza lo que a la luz de la investigadora debe seguir estudiándose.

Justificación

El estado del arte planteado suscita la inquietud de cómo podría ser interpretada la realidad del éxito desde la experiencia del público específico que se plantea en la investigación. Identificar si se mantienen desde la experiencia de estas mujeres las mismas definiciones de éxito planteadas por Cantón & Fernández (2018), Robles & Marcelino (2013), Arthur, Khapova y Wilderom (2005) y Caicedo Torres (2007). Podrían presentarse diferencias en la experiencia de éxito en nuestra ciudad de Medellín y en mujeres en ejercicio de cargos directivos para, a partir de esta identificación, poder pasar a la exploración de una de las categorías que pudiesen determinar el éxito profesional como lo son los estilos de crianza a los que ha sido expuesto el género femenino en nuestra ciudad y que pudieran ser determinantes de este resultado.

De estos planteamientos surge la pregunta de investigación: **¿Cuál es la experiencia con los estilos de crianza en un grupo de mujeres directivas en la ciudad de Medellín y su asociación con su posterior éxito profesional?**

Objetivos

General:

- Explorar la experiencia de los estilos de crianza asociados al éxito profesional, desde la perspectiva de un grupo de mujeres directivas, con equipo de trabajo a cargo de cinco o más empleados de empresas clasificadas como grandes, en la ciudad de Medellín.

Específicos:

- Definir los conceptos de éxito profesional, estilos de crianza y los factores (indicadores) subjetivos y objetivos que determinan el concepto de éxito profesional.
- Describir las categorías que se asocian al éxito profesional desde la experiencia de un grupo de mujeres directivas de la ciudad de Medellín.
- Caracterizar la experiencia de los principales estilos de crianza presentes en el grupo investigado de mujeres directivas de la ciudad de Medellín.

Referentes conceptuales

Concepto Éxito profesional

La admiración y casi “devoción” por alcanzar el éxito en todos los ámbitos de la vida ha sido una preocupación permanente en la vida moderna y especialmente en la sociedad occidental (Gunz y Heslin, 2005). Este concepto está normalmente relacionado con lo relacionado a la profesión, labor u oficio, de acuerdo con los acercamientos realizados por Aryee et al. (1994).

De acuerdo con la definición de Robles & Marcelino (2013), el éxito es entendido como el logro de la felicidad individual. Mencionan los autores como condición de ello el equilibrio de cuatro dimensiones: personal, profesional, empresarial y familiar.

Lo anterior introduce dos conceptos importantes relativos a la concepción de éxito: éxito subjetivo y éxito objetivo (Arthur et al., 2005). El primero lo relacionan con el logro de un propósito de acuerdo con el deseo del individuo y el segundo visto como logro de algo

superando un referente. Implica una comparación social.

En el mismo sentido, Heslin (2005) muestra cómo se diferencia claramente el éxito profesional objetivo, entendido como remuneración, ascensos, reconocimiento ocupacional, jerarquía, del éxito profesional subjetivo, establecido por el individuo como consecuencia de su experiencia en el ejercicio profesional, equilibrio vida - trabajo propósito o trascendencia. Con el tiempo se han incluido otros indicadores para medir el éxito subjetivo como: satisfacción laboral inmediata, prospectiva de futuros avances en la carrera (Greenhaus et al., 2010), sentido de identidad (Law et al., 2002), propósito de ese trabajo (Cochran, 1990) y balance trabajo-familia (Finegold & Mohrman, 2001).

Ambos conceptos son incluidos en la definición propuesta por Caicedo Torres (2007), cuando definen éxito profesional como el logro de resultados laborales y psicológicos positivos fruto del ejercicio laboral, definición que acogemos en nuestra investigación.

Éxito profesional y Género

La definición sobre el concepto de éxito profesional en las mujeres es algo relativamente reciente ya que su ingreso masivo al ámbito laboral remunerado data de la segunda mitad del siglo XX (Arango, 1997). En ese momento la mujer entra en la esfera laboral, pero llevando, a su vez, el peso de la esfera familiar y personal: trabajo doméstico, el cuidado de los niños, adultos y personas que necesitan atención especial.

Johansson et al. (2007) menciona que se han identificado tres tipos diferentes de carrera laboral para las mujeres: las triunfadoras (aquellas mujeres que tienen claro adónde quieren llegar en su carrera laboral), las navegantes (son aquellas mujeres que no tienen muy clara su carrera laboral, sin embargo, tienen un patrón ordenado para esta) y las adaptativas (son mujeres que no tienen clara su carrera laboral y tienen un patrón emergente no ordenado de carrera profesional).

Al comparar las definiciones de éxito entre hombres y mujeres, los varones prefieren el éxito material, mientras que para las mujeres era más importante encontrar un equilibrio (Dyke & Murphy, 2006).

Estilo de crianza y otros factores vinculados al éxito profesional

Se entiende por *estilo de crianza* aquellos conocimientos actitudes y creencias que tienen los padres sobre gestiones relacionadas con sus hijos como puede ser salud, nutrición, contexto que le rodea y oportunidades de aprendizaje que ellos mismos generan (Izzedin-Bouquet & Pachajoa-Londoño, 2009).

Los estilos de crianza son las normas que sirven de base a los padres para guiar el comportamiento de sus hijos y depende mucho de la cultura, en la mayoría de los casos se tiene una gran influencia de experiencias pasadas de los padres ya sea por algo que ellos hayan vivido en primera persona o por mera observación (Izzedin-Bouquet & Pachajoa-Londoño, 2009).

Como lo mencionamos anteriormente Baumrind (1966) fue su pionero, quien propuso tres estilos: (a) democrático autorizativo, (b) autoritario, (c) permisivo y posteriormente se adicionó (d) negligente por Maccoby & Martin (1983).

- **Democrático/Autorizativo.** Sabe controlar la conducta sus hijos siendo exigentes cuando procede, sabiendo responder sus necesidades emocionales, aportándoles cariño afecto, comunicación eficaz y direccional, altas expectativas, motivación, delimitan reglas, permiten autonomía e independencia y tiene en cuenta sus deberes y derechos (Baumrind, 1966).
- **Autoritario:** ejercen pautas de crianza mucho más exigentes, control estricto,

inflexible y recurriendo a castigos sin explicación previa de las normas, poco afectuosos y poca comunicación, muy altas expectativas, exigen niveles de madurez superiores a la edad. No promueven autonomía, ni valoran sus necesidades opiniones e imponen decisiones no consensuadas (Baumrind, 1966).

- **Permisivo:** ejercen pautas educativas mucho más laxas, pocas restricciones y castigos. Apenas establecen límites y normas. Los niños tienen control de sus acciones. Las decisiones se toman en conjunto. Proporcionan gran autonomía a los hijos, comunicativos y afectuosos. No fijan altas expectativas de madurez (Baumrind, 1966).
- **Negligente:** bajo grado de exigencia y control. Demuestran muy poco afecto y una pobre comunicación. Padres que suelen desentenderse de sus hijos. Evitan la responsabilidad de criarles, descuidando aspectos básicos de higiene, alimentación, afecto, entre otros. (Maccoby & Martin, 1983).

En relación con los factores que inciden o determinan el éxito profesional, se encontraron también varias aproximaciones como la de Goleman en su libro *La Inteligencia emocional en la empresa* (1999), en la cual presenta tres determinantes claves, que son: capacidades cognitivas, capacidades técnicas y emocionales. Define las primeras como las relativas al coeficiente intelectual: memoria, razonamiento, capacidad verbal y matemática. Las segundas, como los conocimientos específicos que la labor demanda y las terceras que tienen que ver con la capacidad de relacionamiento y son las que determinan el futuro.

A partir de lo anterior Goleman (1999), también define cuatro factores que subyacen a dichos determinantes claves: Autoconciencia, que se refiere al propio conocimiento, claridad en fortalezas, oportunidades de mejora, necesidades e impulsos. Autogestión, se plantea como la canalización de los impulsos emocionales, sensatez, confianza y objetividad. Empatía, tiene en cuenta los sentimientos de los demás, comprende e integra

las diferencias, aprovecha el sentido de oportunidad en las relaciones con otros y, finalmente, la Capacidad social, facilidad para encontrar puntos en común con personas diversas, gestión de redes sociales y de equipos.

Desde otro punto de vista, también encontramos determinantes del éxito laboral en condiciones propias de hábitos y patrones de desarrollo presentes desde la edad temprana. Uno de ellos se refiere por ejemplo al nivel educativo familiar, que puede explicar el éxito académico y posterior éxito profesional (Artero, 2016).

Al igual que el nivel educativo, la investigación ha encontrado incidencia de otros factores como la capacidad económica familiar, el tiempo dedicado a los hijos, factores culturales, políticas de ayudas a familias existentes, capacidades innatas, etc. Sin embargo, no está claro aún cuál de estos factores afecta en mayor medida y hasta qué punto; y en qué etapas del crecimiento tienen mayor impacto (Bernal & Keane, 2010; Cameron et al., 1998; Cunha et al., 2006; Heckman et al., 2006).

Estos autores citan numerosos estudios en el campo de la economía y la psicología que evalúan los distintos factores familiares en el desarrollo cognitivo y no cognitivo de los hijos, responsables futuros del nivel de salarios, éxito académico, empleabilidad, menores actividades de riesgo en la adolescencia, actividad criminal, etc. Dentro de estos, los factores que se consideran más relevantes a la hora de explicar el desarrollo y de los futuros profesionales son:

- ***El nivel educativo familiar:*** nivel alcanzado por la madre es considerado uno de los factores esenciales para explicar el desarrollo futuro del hijo, especialmente por la mayor dedicación de las madres a sus hijos, generando mayores lazos afectivos y emocionales.
- ***El tiempo invertido en los hijos:*** Los estudios encuentran una relación positiva entre el tiempo dedicado de los padres, especialmente de la madre y el éxito futuro de sus hijos.
- ***Tiempo dedicado al trabajo:*** Muchos de los estudios encuentran una relación positiva entre el tiempo de trabajo materno y el desarrollo de los hijos. El mayor

salario obtenido al trabajar supone un mayor acceso a recursos materiales útiles para los hijos.

- **Capacidad económica:** Es uno de los factores de mayor influencia. La mayoría de los estudios afirman que el nivel de ingresos familiar determina el éxito laboral y académico de los hijos, etc. Es decir, la pobreza se hereda entre generaciones. (Artero, 2016).
- **Políticas de ayuda a las familias:** Principalmente ayudas monetarias, capacidad para influir en el tiempo que los padres dedican a sus hijos o en el dinero invertido en su desarrollo (Artero, 2016).
- **Edad de los hijos:** La inversión dedicada para el futuro desarrollo de los hijos tiene mayor impacto en edades tempranas, comprendidas entre 0 a 3 años, etapa considerada crítica para explicar el desarrollo futuro (Artero, 2016).

Metodología

1. Tipo de estudio

De acuerdo con la profundidad del estudio, se realizó una investigación exploratoria. Este tipo de investigación tiene como propósito abordar un problema de investigación que no ha sido o ha sido poco explorado antes, lo que ayuda a entender fenómenos desconocidos, basándose en identificar variables potenciales, y relaciones entre ellas. Igualmente ayuda a mejorar el conocimiento sobre fenómenos de estudio para explicar mejor el problema a investigar (Cazau, 2006).

Este tipo de investigación se focaliza inicialmente en factores que podrían estar relacionados con el fenómeno en estudio, y finaliza cuando existe un concepto claro de las variables relevantes y se cuenta con información suficiente sobre el tema (Cazau, 2006).

La investigación exploratoria es el tipo de abordaje escogido para este trabajo, ya que

el tema de la experiencia con los estilos de crianza en mujeres exitosas en cargos directivos es, hasta donde sabemos, un tema menos abordado desde la investigación de lo que se pudiera pensar, especialmente en el enfoque propuesto y referente al grupo poblacional elegido.

A partir de este estudio se podrán generar preguntas a profundizar acerca del tema, conocer más acerca de un fenómeno relativamente nuevo, acrecentado por la llegada de la mujer con fuerza al mercado laboral y a cargos de mayor impacto en las compañías, explorar qué tanto pudiera ser valioso una investigación alrededor del tema y cuáles podrían ser sus categorías y conceptos más relevantes. A la vez que permitan generar hipótesis que la posterior investigación permita aceptar o rechazar.

2. Enfoque

El enfoque primordial de la investigación es cualitativo. Dicho tipo de investigación puede entenderse como una investigación que extrae descripciones a partir de ejercicio de observación que adopta forma de entrevistas, narraciones, notas en terreno, grabaciones, videos, registros escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos (LeCompte, 1995).

Dentro de sus principales características están que su objetivo es la captación y reconstrucción de significado, lenguaje conceptual y metafórico, la captación de la información es flexible y desestructurada, procedimiento inductivo, orientación holística (Ruiz Olabuénaga, 2007)

La investigación cualitativa no estudia como tal la realidad en sí, sino como se construye la realidad y busca comprenderla (Herrera, 2017). Por esto es el enfoque elegido para la situación planteada, de tal manera que podamos conocer un poco más acerca de esta

realidad social.

3. Método

En cuanto al método que se encontró más apropiado para abordar la investigación, se eligió el fenomenológico-hermenéutico.

El método fenomenológico se encarga de estudiar el fenómeno tal como lo experimenta el individuo desde su propia individualidad y perspectiva de una forma descriptiva y antes de buscar las causas del mismo (Brennan, 1999).

Este enfoque está orientado a la descripción e interpretación de las estructuras fundamentales de la experiencia vivida (Fuster Guillen, 2019). Su objetivo reside en transformarla en una expresión textual de su esencia, así el efecto del texto representa la apropiación reflexiva de algo significativo. Es decir, el núcleo de este método son las experiencias vividas, que permiten reflexionar acerca de los actos y, a través del diálogo, se llega a un significado (Van Manen, 2011). Al respecto, es importante aclarar que se consigue llegar a estas realidades no observables por medio de una "comprensión interpretativa" lo cual permite identificar los factores subyacentes que dan sentido a los actos externos (Martínez, 2008).

Es importante tener en cuenta que la fenomenología hermenéutica no parte de teorías que pretendan ajustarse al sujeto y su experiencia, por el contrario, busca captar, describir y entender las razones del sujeto investigado y el sentido de su experiencia en la situación enfrentada, los valores vivenciales en los que está centrada la persona (May, 2000). Es por esto por lo que los pasos que deben seguirse en la investigación no son rígidos o lineales, sino más bien por procesos continuos que se desarrollan a lo largo de la experiencia del

individuo (De Castro et. al, 2007)

Para superar el nivel descriptivo y comprensivo del método fenomenológico-hermenéutico, se retoman recomendaciones de Gioia, Corley y Hamilton (2013) sobre el análisis y presentación de resultados cualitativos de investigación, que permiten la construcción de esquemas explicativos, que sirven de referentes analíticos y de intervención en el campo de estudio concreto.

De acuerdo con el tratamiento de los datos este es un estudio de caso, ya que se centra en un grupo particular de mujeres directivas de la ciudad de Medellín.

4. Instrumentos de recolección de la información

La entrevista semi-estructurada, busca a través de la recolección de un conjunto de saberes y experiencias privados, la construcción de sentido social de la conducta individual o del grupo de referencia de la(s) persona(s) entrevistada(s); y de esta manera, permitir la entrada en un lugar comunicativo de la realidad, donde la palabra es el vector principal guía de una experiencia personalizada (Alonso, 1999).

Esta técnica permite obtener información acerca de cómo los sujetos actúan, sus creencias y opiniones, de tal manera que con ellas reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales (Alonso, 1999).

A partir de lo anterior se consideró el mecanismo apropiado para recolección de información cualitativa a través de entrevistas al grupo de interés, soportadas en entrevistas semiestructuradas que permitieron analizar la relación entre las variables de estilos de crianza y las variables determinantes del éxito profesional (tabla 1). El

procedimiento fue el siguiente:

- ▶ **¿Qué?:** Identificar los estilos de crianza que tuvieron impacto en el éxito profesional de las mujeres directivas de compañías en la ciudad de Medellín, según su experiencia.
- ▶ **¿Cómo?:** a través de entrevista semiestructurada personalizada, partiendo del guion que aparece a continuación; se grabaron las entrevistas en audio para capturar la información completa para la posterior transcripción y análisis, esto con el consentimiento de cada una de las entrevistadas.
- ▶ **¿Para qué?:** para identificar los factores que inciden en el éxito profesional y la concepción de éxito para el grupo de interés.
- ▶ **¿Quiénes?:** 10 mujeres directivas, con equipo de trabajo a cargo de 5 o más empleados de empresas clasificadas como grandes, según Ley 590 de 2000 de Colombia, en la ciudad de Medellín. El hecho de tener personal a cargo evidencia su rol *directivo*, acogiendo la definición de la RAE: “que tiene la facultad o la virtud de dirigir”.

Las entrevistadas fueron contactadas de manera directa, con base en el conocimiento directo de la investigadora y de personas referidas. Las entrevistas se llevaron a cabo de manera sincrónica a través de la plataforma virtual *teams* y sus testimonios fueron grabados con la debida autorización y conocimiento informado. El uso de la plataforma se debió a que se llevaron a cabo cuando aún se mantenían algunas recomendaciones de distanciamiento por situación de la pandemia del covid-19, y el país se encontraba en emergencia sanitaria.

En los estudios cualitativos el tamaño de la muestra no es importante desde la perspectiva probabilística, ya que lo que se busca es la indagación en profundidad de los casos que permitan entender el fenómeno en estudio y responder la pregunta de investigación (Hernández et al., 2005).

Lo anterior implica que la elección de la muestra cumpla con factores específicos que, para el caso de esta investigación son: capacidad operativa de recolección y análisis (casos que se puedan manejar de manera realista), entendimiento del fenómeno (número de casos que permitan responder a la pregunta de investigación), y naturaleza del fenómeno en análisis (casos frecuentes, accesibles y tiempo de recolección) (Hernández et al., 2005).

Para el tipo de investigación cualitativa fenomenológica Hernández et al. (2005) sugieren una muestra de 10 casos, sin embargo, enfatizan que más importante que el número de la muestra es que los casos permitan la comprensión profunda del problema de investigación y no es necesario que representen una población (Daymon, 2010).

Específicamente, la selección de la muestra de la investigación realizada se basa en la recomendación de los autores en cuanto a los 10 casos para la investigación cualitativa fenomenológica, basados en entrevistas semiestructurada y por el criterio de saturación de la información (Sandoval, 1997). Esta muestra, de tipo homogénea, permite el abordaje inicial de la experiencia diversa de los patrones de crianza en mujeres exitosas en cargos directivos y cumplir con los factores enunciados: capacidad de recolección y análisis, así como entendimiento y naturaleza del fenómeno. Se conformó la muestra mediante muestreo por conveniencia (Baron, 2008).

Tabla 1. Instrumento diagnóstico: entrevista semiestructurada

Instrumento diagnóstico: Entrevista Semi-Estructurada				
Nombre:		Género:		Hijos
Edad:		Estado Civil		Cuántos:
Cuestionario				
1. ¿Qué es el éxito profesional para usted?				
2. ¿Cuáles serían los indicadores, desde su opinión, que demuestran que una persona es exitosa profesionalmente?				
3. ¿Qué diferencia hay entre su definición de éxito profesional y la que usted cree que tiene el común de la sociedad?				
4. ¿Encuentra diferencias entre la definición de éxito profesional según el género? ¿Cuáles?				
5. Cómo describiría una persona que no es exitosa profesionalmente?				
6. ¿Se considera usted una persona exitosa profesionalmente? ¿Por qué?				
7. Desde su punto de vista, cuales son las causas internas y externas de su éxito?				
8. ¿Cuáles pautas de crianza recuerda haber tenido en su infancia?				
9. ¿Cuáles de esas pautas de crianza considera usted que incidieron en su éxito profesional?				
10. ¿Cuáles pautas de crianza ha visto en otros casos que considere que han incidido en el éxito profesional de quienes las vivieron?				

Nota. Elaboración propia.

5. Procedimiento: Fases de desarrollo.

El planteamiento del estudio se dividió en 3 fases. La primera fue el diseño de la entrevista semi-estructurada. Esta se define en función de las categorías a analizar: estilos de crianza y criterios determinantes del éxito profesional. Estas fueron probadas por un grupo de cinco mujeres preliminarmente que cumplieron con los criterios de la muestra. La segunda fase fue el trabajo de campo con el público establecido. Y la tercera fase el proceso de organización, análisis y conclusiones a partir de la información y los resultados obtenidos.

Muestreo teórico y plan de análisis

1. Procedimiento para el análisis de los datos:

Inicialmente se identificaron el muestreo requerido (10), se hizo un listado de las mujeres que cumplen con las condiciones del estudio, se contactaron para comunicarles objetivo y alcance de la investigación e invitarlas a participar del mismo, soportando su intención de participar con la firma del formato de consentimiento informado (anexo 1), en el cual se le especifican el contexto de las preguntas que se le realizarán y el manejo

confidencial de sus datos personales.

2. Análisis de la Información:

El análisis de la información se hizo fundamentado en el marco teórico proporcionado, el cual permitió desarrollar los conceptos a partir de la teoría existente y aportar nuevos conceptos a partir de los hallazgos de la investigación exploratoria que se llevó a cabo.

Una vez transcritas las entrevistas realizadas, se procedió a la codificación de los datos, y para ello se utilizó una codificación abierta en la cual identificamos categorías que van emergiendo en el análisis de la investigación. Esta fragmentación permite mostrar las categorías que explican el fenómeno. Para esto se siguieron las reglas planteadas en la metodología: Partir del interrogante de qué se pretendía estudiar con los datos, categorías fundamentadas en los datos, búsqueda de categoría central, codificación de cada frase, generación de memos, permanecer en el contexto estudiado y no suponer relevancia analítica de ciertas variables hasta que no lo demuestren los datos (De la Torre et. al, 2011).

Consideraciones éticas

Se tienen en cuenta en el trabajo, los requerimientos éticos en las investigaciones con seres humanos que son resumidos de manera precisa por Ezequiel Emanuel (1999): valor social y científico, validez científica, justa selección de los sujetos, positiva relación riesgo/beneficio, evaluación independiente, consentimiento informado y respeto por el bienestar y la autonomía del sujeto (estos requerimientos son acordes con la ley 1090 de 2006). Siendo tres los de mayor impacto para un trabajo como el realizado:

Consideración	Aplicación en la Investigación
Relación favorable riesgo – beneficio	La investigación en seres humanos se justifica sólo cuando (Emanuel, 1999): Los riesgos potenciales a los sujetos individuales se minimizan, los beneficios potenciales a los sujetos individuales o a la sociedad se maximizan, los beneficios potenciales son proporcionales.
Consentimiento informado	Su finalidad es asegurar que los individuos participan en la investigación sólo cuando ésta es compatible con sus valores, intereses y preferencias. Se relaciona directamente con el respeto a las personas y a sus decisiones autónomas, debiéndose tener especial precaución en la protección de grupos vulnerables (Emanuel, 1999).
Respeto a los sujetos inscritos	Implica cinco actividades diferentes (Rueda, 2004) que deben realizarse: permitir cambiar de opinión, privacidad y confidencialidad de la información, informar novedades de la investigación, velar por bienestar del sujeto, informar resultados de la investigación.

6. Resultados y Discusión

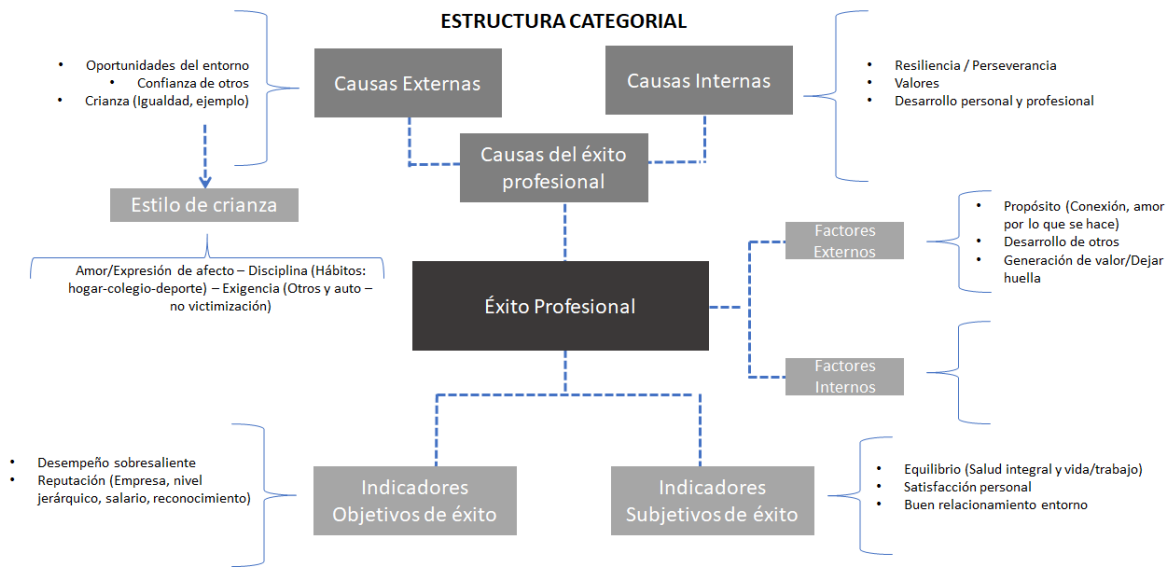
Estructura Categorial: La estructura categorial es resultado del análisis de la información, la cual se dividió en códigos, los cuales se agruparon en subcategorías y, luego, en categorías (tabla 2). A partir de ella surge un esquema categorial (figura 1) en el que se busca representar la relación dinámica entre categorías y subcategorías.

Tabla 2. Estructura categorial.

Códigos	Subcategoría	Categoría
1.1.1 Propósito/ Conexión - Amor por lo que se hace	1.1 Factores Externos	1.Éxito Profesional
1.1.2 Desarrollo de otros		
1.1.3 Generar valor / Dejar huella		
1.2.1Crecimiento/ Mejora continua	1.2 Factores Internos	
1.2.2 Autonomía		
2.1.1 Desempeño Sobresaliente	2.1 Indicador	
2.1.2 Reputación (Empresa, nivel jerárquico, salario, reconocimiento)	Objetivo	
2.2.1 Equilibrio (Saludo integral y Vida trabajo)	2.2 Indicador	
2.2.2 Buen Relacionamiento entorno	Subjetivo	
2.2.3 Satisfacción personal		
3.1.1 Resiliencia/Perseverancia	3.1 Causa interna	3.Causas del Éxito Profesional
3.1.2 Valores		
3.1.3 Desarrollo personal y profesional		
3.2.1 Oportunidades del entorno	3.2 Causa externa	
3.2.2 Confianza de otros		
3.2.3 Crianza (Igualdad – Ejemplo)		
4.1.1 Disciplina (Hábitos Hogar-Colegio-Deporte)	4.1 Estilo de Crianza	4.Estilo de Crianza
4.1.2 Exigencia (Otros y auto) – No victimización		
4.1.3 Amor/Expresión de afecto		

Nota: Elaboración propia.

Figura 1. Esquema categorial.



Nota. Elaboración propia.

Definición de categorías y códigos:

1. Categoría Éxito Profesional:

De las entrevistas realizadas, identificamos la categoría **éxito profesional**. Se refiere a la definición de éxito profesional para las mujeres entrevistadas. Las preguntas relacionadas con este tema se encaminaron a conocer qué tanto la definición de ellas se acercaba a la definición que se tomó en este trabajo presentada por Caicedo Torres (2007), cuando definen éxito profesional como el logro de resultados laborales y psicológicos positivos fruto del ejercicio laboral.

En las entrevistas realizadas se encontraron numerosos elementos que tienen en cuenta estas mujeres en su definición, que traducen el éxito en reto, conexión con lo que se hace, alineación con propósito, impacto social de la gestión, capacidad de transformar y ejercer

liderazgo, generas valor, dejar huella con el trabajo, lograr integralidad y superar los estándares alcanzados.

Estas respuestas las agrupamos en dos subcategorías que son: Factores externos, tienen que ver con la definición de éxito que se refiere a favores que se generan o se ven impactados en el exterior, como alineación con propósito, desarrollo de otros y generación de valor, y, Factores internos, cuyo impacto se evidencia en el interior como crecimiento/mejora continua y autonomía.

1.1 Subcategoría Factores externos:

1.1.1 Propósito/Conexión – Amor por lo que se hace:

Las respuestas se enfocaron en que tener éxito profesional significa encontrar en el trabajo un propósito que genere conexión con él y despierte amor y pasión por lo que se hace. Las entrevistadas mencionaron que el éxito significa que lo que se hace esté en sintonía con el propósito personal y proyecto de vida: “el éxito profesional para mí es como conectarme, es la posibilidad de yo realizarme en mi proyecto y mi propósito de vida” (E1P1F1).ⁱ

Una de las definiciones más recurrentes que en encontré en la experiencia de estas mujeres tiene que ver con la posibilidad de conectar los que hacen con su proyecto o propósito de vida, lo que hace que el trabajo, deje de ser sólo un empleo y se convierta en una forma de trascender. Esto ratifica lo enunciado por (Arthur et al., 2005) en su definición de éxito subjetivo, describiéndolo como el logro de un propósito de acuerdo con el deseo del individuo. Igualmente lo incluyó en su definición Cochran (1990) cuando incluyó como indicador subjetivo del éxito el propósito de ese trabajo.

1.1.2 Desarrollo de otros:

Otra de las definiciones comunes encontradas sobre lo que significa éxito profesional, se relacionó con el desarrollo de otros, acompañar el desarrollo profesional y personal de los miembros del equipo, ser testigos de su crecimiento laboral. Algunas hicieron énfasis en la importancia de la diversidad de los equipos y el poder acompañar a cada uno según su particularidad y potencial: “Para mí el éxito profesional es que el equipo que tengo a cargo crezca laboral y personalmente incluso más que su propio líder, hacer parte de un equipo diferente a ti te lleva a entender que a cada uno es distinto y requiere un apoyo diferente para crecer”. (E8P1F4)

Este elemento nos habla de la importancia en la experiencia de estas mujeres de que para hablar de éxito se habla de poder impactar positivamente a otros, no hablan de éxito como un logro individual, y egoísta del logro propio, sino de evidenciarlo precisamente en el crecimiento o desarrollo de quienes le acompañan.

Lo expuesto anteriormente, podemos relacionarlo con la investigación realizada por (Morales 2011). Cuando identificaba en el liderazgo femenino una marcada tendencia al trabajo en equipo, un liderazgo abierto a nuevas ideas, que incluye a las personas, las motiva y compromete para lograr los resultados y la preocupación por contar con un buen ambiente de trabajo.

1.1.3 Generar valor /dejar huella:

También fue frecuente encontrar como definición de éxito profesional el ir más allá de los resultados, generar un valor diferencial en lo que se hace y que ese valor deje una huella. Un legado que marque la diferencia.: “El éxito de una persona es que tanta capacidad de generar valor tiene en lo que hace” (E10P3F5).

Para este grupo de mujeres, se convierte en una definición de su éxito, el haber podido generar valor en el trabajo que realizan. Es poder dejar su marca personal y elevar el nivel o los resultados posterior a su gestión.

1.2 Subcategoría Factores Internos:

1.2.1 Crecimiento / mejora continua:

de los aspectos frecuentes sobre la pregunta de qué significa el éxito profesional para el grupo de mujeres entrevistadas, fue el hecho de poder crecer de manera continua y mejorar permanentemente lo que se hace. Ratificado lo expuesto por Dean (2016) cuando incluyo dentro de los nuevos tipos de éxito profesional el realizar un trabajo retador y continuar creciendo profesionalmente.

Este aspecto es entendido por este grupo como la evolución que se puede evidenciar producto de la experiencia profesional y que puede traducirse en mayor nivel de responsabilidad en la organización, mayor capacidad y experiencia para responder a situaciones cada vez más complejas. Poder mirar hacia atrás e identificar todos los aprendizajes y nivel de competencia adquirido: “El éxito profesional para mí es crecer personal y profesionalmente” (E3P1F2). Igualmente, cuando profundizamos en lo que para las entrevistadas significaba una persona que no era exitosa profesionalmente, se asoció en algunas oportunidades al estancamiento, a parar de crecer: “Una persona no es exitosa profesionalmente cuando no busca crecer desde sus retos profesionales y personales, cuando ha llegado a un estatus quo donde no hay retos, no hay aprendizajes y todo le da lo mismo en su trabajo” (E9P5F2).

El éxito profesional para estas mujeres no es algo estático, como una “graduación” de ser exitoso que se mantiene en el tiempo y se alcanza un reconocimiento vitalicio, todo lo contrario, están permanentemente buscando superarse así mismas en el campo personal

y profesional, demostrándose que pueden permanecer vigentes y que el éxito no es un punto de llegada, sino un proceso de mejora permanente. Este aspecto lo encontramos más relativo a las definiciones del éxito objetivo, como la expuesta por (Arthur et al., 2005) en la que la define como el logro de una meta, superando el referente establecido.

1.2.2 Autonomía:

Finalmente, otro de los aspectos resaltados por las mujeres entrevistadas sobre lo que significa el éxito profesional, fue el tener autonomía para la toma de decisiones y para emprender y desarrollar proyectos de alto impacto. La posibilidad de tener la independencia y la confianza de las juntas directivas y estamentos de gobierno correspondientes, para definir la forma de realizar el trabajo, confiando en la obtención del resultado: “Siempre quiero tener un rol donde yo pueda ser autónoma, donde pueda tomar decisiones, independiente del nivel jerárquico. La posición no importaría si tengo la autonomía para lograr lo que busco” (E2P3F4).

Esta condición agrupada en el concepto de economía involucra una nueva definición de éxito y es el de no depender de otros para que los proyectos se ejecuten, es tener la capacidad de crear y decidir sobre lo que se crea, sin la aprobación de superiores, independiente del cargo o rol que se ocupe, contar con la autoridad para hacer que las cosas pasen. Acerca de esto se refirió (Morales 2011) cuando enfatizó en su investigación la importancia para el ejercicio de liderazgo de las mujeres, el empeño en la productividad por alcanzar los logros y las metas propuestas en la actividad, para considerar exitoso el desempeño de su rol.

2. Categoría Indicadores de éxito profesional:

La segunda categoría explorada en las entrevistas semiestructuradas realizadas se refiere a los **Indicadores del éxito profesional**. Esta categoría se refiere al dato objetivo que permite determinar si se puede establecer que la persona cuenta con las características que

según el estándar construido socialmente y/o individualmente determinan una persona exitosa. Dentro de la experiencia narrada por las diez mujeres entrevistadas encontramos dos tipos de indicadores: Objetivos y subjetivos. Esta división guarda estrecha relación con la definición de éxito objetivo y subjetivo que abordamos en el trabajo (Heslin 2005).

Los **indicadores objetivos del éxito** se refieren entonces a concepción más materialista del tema, enfocado en indicadores prácticos que dan cuenta objetiva de si un profesional es exitoso o no lo es (Heslin, 2005), como lo son desempeño sobresaliente, reputación y buena relación con el entorno.

Por su parte los **indicadores subjetivos del éxito** tienen que ver más con la propia definición, establecido por el individuo como consecuencia de su experiencia en el ejercicio profesional, equilibrio vida - trabajo propósito o trascendencia (Heslin, 2005).

2.1 Subcategoría Indicadores Objetivos del éxito:

Estos fueron los **indicadores objetivos del éxito** que aparecieron con mayor frecuencia aspectos como evidencias del éxito profesional:

2.1.1 Desempeño sobresaliente:

Agrupar los resultados positivos en la gestión, ir más allá de lo que está establecido y alcanzar mejores resultados que el común de los empleados. Significa cumplir con lo que fue asignado en calidad, oportunidad y eficiencia. No hubo testimonios que excluyeran el logro como un indicador del éxito profesional: “Indicadores atados a los retos, los objetivos o grandes proyectos y a los resultados que han generado y que han sido importantes en las compañías” (E3P2F1).

El dicho popular “las acciones valen más que mil palabras” refleja lo que en la experiencia de las mujeres constituye una evidencia del éxito en el trabajo. Cada empresa cuenta con sus medidas de desempeño particulares, sin embargo, en todos los casos

sobresalir, estar por encima de los niveles promedio, constituye una forma de diferenciar las personas exitosas de quienes no lo son tanto. Este aspecto coincide plenamente con la investigación Dean (2016) cuando dentro de sus definiciones de éxito incluye el buen desempeño como una de ellas.

2.1.2 Reputación (Empresa, nivel jerárquico, salario, reconocimiento):

Dentro del concepto de Reputación, incluimos los indicadores que se refieren al tipo de empresa en el que se trabaja, el nivel jerárquico dentro de la estructura organizacional, el salario devengado, como ambos se incrementan en el tiempo y el reconocimiento de directivos y colegas. En la mayoría de las entrevistas este concepto se expuso, cuando se referían a la pregunta entre la definición de éxito profesional propio vs. el éxito profesional definido por la sociedad. Sin excepción las entrevistadas se refirieron a este concepto como el generalizado en la sociedad, en oposición al propio concepto. “El éxito profesional, en los estándares anteriores que teníamos, era lograr un puesto alto, tener un salario alto y tener muchas personas que dependan de ti, estar en una junta directiva y tomar decisiones”, (E1P3F3). “Yo creo que el común de la sociedad define el éxito profesional como el estatus que una persona logra alcanzar e inclusive el poder del cargo y la compensación que logra” (E10P3F3).

En la medida que la definición de éxito subjetivo se ha generalizado, conceptos como la reputación se han empezado a diluir un poco como indicador del éxito profesional. Contar con ella, sin estar soportada en los indicadores anteriores como equilibrio, satisfacción personal, buen relacionamiento, parecen relacionarse con un éxito más superficial que real, tal vez un éxito para el exterior, pero no para el interior de la persona. Puede ser que la persona se “vea” exitosa, pero no que se “sienta” exitosa. Al respecto a lo largo de este trabajo hemos visto reflejado esto en el concepto de varios autores que han reflejado en sus investigaciones como el concepto ha evolucionado, de una concepción más materialista del tema, enfocado en indicadores prácticos que dan cuenta objetiva de si un profesional es exitoso o no lo es de acuerdo con su posición jerárquica, salario, reconocimiento en el

medio, etc., a una concepción más subjetiva, en la que es el mismo individuo quien determina el nivel de éxito (Heslin, 2005). En el mismo sentido, este autor nos mostró cómo se diferencia claramente el éxito profesional objetivo, entendido como remuneración, ascensos, reconocimiento ocupacional, jerarquía, del éxito profesional subjetivo, establecido por el individuo como consecuencia de su experiencia en el ejercicio profesional, equilibrio vida - trabajo propósito o trascendencia.

2.2 Subcategoría Indicadores Subjetivos del éxito:

Estos fueron los **indicadores subjetivos del éxito** que aparecieron con mayor frecuencia aspectos como evidencias del éxito profesional:

2.2.1 Equilibrio (Salud integral y vida-trabajo):

Otro de los indicadores que las entrevistadas identifican como evidencia del éxito profesional es el equilibrio. Este referido a lograr un balance entre la vida personal y laboral, así como en las diferentes esferas del ser humano como la salud mental, emocional y física.

Empieza a identificarse que el éxito sólo asociado al logro profesional, con costos en la vida personal, no puede denominarse éxito. Al respecto encontramos varios testimonios en las entrevistas realizadas, como, por ejemplo: “Para mí el primero es si una persona tiene salud mental, salud emocional y salud física, es porque está siendo exitosa. Y finalmente eso es equilibrio” (E1P2F1), “Yo creo que ha ido ganando terreno en la sociedad ganar ese balance entre vida laboral y social y esto gracias a la pandemia, de poder pasar de almorzar con mi familia y luego entrar a una reunión a las 2pm, creo que hoy la sociedad si premia y busca ese equilibrio” (E9P2F1).

Al respecto del equilibrio vida - trabajo abordamos varios autores en el marco teórico que investigaron sobre el tema y sobre como este aspecto empieza a tomar importancia con la llegada de la mujer al mundo laboral empresarial (Alonso, 1997). Algunos

de ellos son Robles & Marcelino (2013), para quienes el éxito es entendido como el logro de la felicidad individual y como condición para ello el equilibrio de cuatro dimensiones: personal, profesional, empresarial y familiar.

En este mismo sentido, Heslin (2005) habla del éxito profesional subjetivo, establecido por el individuo como consecuencia de su experiencia en el ejercicio profesional, equilibrio vida - trabajo y, de igual manera, incluyen el equilibrio como indicador para medir el éxito subjetivo, Finegold & Mohrman (2001), definido como balance trabajo-familia.

2.2.2 Buen relacionamiento entorno:

Aparece también como indicador de éxito, la calidad de las relaciones que tiene el trabajador, con quien se relaciona, que esas relaciones sean sanas, cercanas y duraderas. Que se fortalezcan lazos, a pesar de ser un entorno laboral. Se incluye en esta categoría la diversidad. El tener la habilidad de relacionarse con diferentes tipos de persona de manera favorable, adaptarse a los diferentes estilos de jefes, colegas, colaboradores, clientes proveedores: “hay un indicador muy importante es que con los pares y las áreas con las cuales debas trabajar, generen un clima muy poderoso y adecuado, porque al final el trabajo en equipo te lleva a tus metas” (E8P2F3), “si a la gente le gusta trabajar contigo, si la gente te escucha, si tu opinión vale, sí la gente te quiere en su equipo... Eso es éxito” (E2P2F1).

A partir de lo anterior Goleman (1999), también define incluye dentro de los factores que subyacen como determinantes claves del éxito, la empatía, aquel que tiene en cuenta los sentimientos de los demás, comprende e integra las diferencias, aprovecha el sentido de oportunidad en las relaciones con otros y, la capacidad social, definida por él como la facilidad para encontrar puntos en común con personas diversas, gestión de redes sociales y de equipos.

Este indicador se relaciona con el concepto de que no necesariamente quien es más capaz desde las condiciones técnicas y logro individual, es más exitoso, la habilidad social

de lograr con otros, tenerles en cuenta y construir conjuntamente, parece ser más determinante del éxito en la experiencia de las mujeres entrevistadas.

2.2.3 Satisfacción Personal:

También se presenta dentro del grupo de mujeres entrevistadas la satisfacción personal como un indicador relevante de éxito profesional. Lo relacionan como valorar de manera positiva lo que se hace, estar contento con los resultados obtenidos hasta el momento, lograr el reconocimiento propio, más que el externo. Al respecto citamos algunas a de las entrevistadas que afirmaron: “yo creo que otro indicador es la satisfacción, que tan satisfecho se siente uno con lo que hace” (E10P2F4), “Yo creo que el éxito profesional va conectado con que yo sea feliz con lo que hago” (E1P2F2), “para mí el éxito profesional es que lo que yo haga todos los días me genere satisfacción personal” (E1P3F4).

La satisfacción personal puede ser quizá el indicador más subjetivo de los encontrados, ya que está dado de manera netamente individual, lo que puede dejar satisfecho a una persona, puede no necesariamente generar lo mismo en otra. Es un estándar íntimo, que va ligado a cumplir la propia expectativa.

Este aspecto singular, individual de la definición del éxito, constituye una de las principales evoluciones del concepto en los últimos años y lo ratifica la experiencia de estas mujeres. Una concepción más subjetiva, en la que es el mismo individuo quien determina el nivel de éxito (Heslin, 2005). Otros autores citados como Greenhaus et al. (2010) lo definió como la satisfacción laboral inmediata.

3. Categoría Causas del éxito profesional:

La tercera categoría producto de análisis en este trabajo es la que se refiere a las **causas a las cuales las entrevistadas adjudican el éxito profesional**. Es decir, a qué le atribuyen estas mujeres su éxito profesional y esto incluye las **causas de carácter interno**, es decir propias de sus capacidades, temperamento, hábitos y otras de **carácter externo**

como las oportunidades, la educación, la crianza, entre otras. Al respecto resaltamos las de mayor coincidencia, citadas por las mujeres directivas entrevistadas.

3.1 Subcategoría Causas de carácter interno:

3.1.1 Resiliencia/Perseverancia:

Se refiere a la capacidad de no darse por vencido, a seguir adelante a pesar de las dificultades, a buscar distintas maneras de alcanzar los resultados. Varias de las mujeres entrevistadas, mencionaron estas características como apalancadoras de su éxito profesional posterior. “Uno también tiene que sacrificar cosas, no todo es color de rosa y detrás de cada ser humano hay una historia de la disciplina de levantarse después de caer” (E10P7F9), “cuando a mí me dio la primera crisis de epilepsia, yo estuve 10 días en la clínica 5 de los cuales estuve en coma. Estaba en el primer semestre en la Universidad y el médico les dijo a mis papás que yo no podía estudiar, mis papás en lugar de decir saquémosla de la Universidad, buscaron otro médico, una segunda opinión, que les dijera que yo podía salir y recuperarme, y así lo hice” (E2P9F11), “Lo puedo hacer mejor. Inténtalo nuevamente. Había un tema de resiliencia altísimo. Somos una familia donde la resiliencia era como uno de los pilares fundamentales dentro de nuestro hogar” (E1P10F13).

La Resiliencia se encuentra, entonces, como una condición fundamental para el logro del éxito en estas mujeres, superar dificultades de todo tipo, de salud, laborales, profesionales; ha sido en su experiencia una componente del éxito que han tenido en el mundo corporativo.

3.1.2 Valores:

Es el concepto más citado dentro de las causas a las cuales le atribuyen el éxito profesional. Una causa interna que involucra valores personales que se convierten en marcos de actuación de las profesionales. En este grupo se citan la honestidad, compromiso, responsabilidad, respeto, humildad, compasión, comprensión. “Yo sabía que

había el valor del trabajo, el valor de la responsabilidad y el valor de la honestidad. Y yo creo que esa honestidad que en su momento se veía como con el trabajo, yo la capturé positivamente, una honestidad también conmigo misma” (E1P10F7).

Encontramos entonces, que, para este grupo de mujeres, no existe éxito sino está cimentado en unos pilares de valores humanos que lo soporten desde la integridad.

3.1.3 Desarrollo personal y profesional:

Otra de las causas mencionadas tiene que ver con la formación, tanto profesional, como del desarrollo de capacidades propias y del ser. Aprender y capacitarse permanente de manera integral ha estado presente en la historia personal de estas mujeres y lo consideran un apalancador de su éxito posterior. “Lo primero internamente es que yo me he trabajado muchísimo. Yo he invertido tiempo y dinero en conocerme, en conocer cuáles son mis talentos, en desarrollarlos” (E1P8F1), “Primero creo que tiene que ver con la formación que uno tenga desde el punto de vista académico. De cierta manera tener ese impulso de salir adelante, estudiar” (E10P7F3), “Yo creería que la lectura, esas familias en donde el estudio es algo visto como de manera natural y que todos constantemente están como en esa función de leer, estar informado, estudiar, yo creo que eso es clave para el éxito profesional” (E3P10F1).

Con estos testimonios como muestra, queremos enfatizar en la importancia que dan estas mujeres al desarrollo profesional, tanto en el plano académico como de actualización permanente en los temas de su rol, igualmente el desarrollo personal, de conocerse y aprender a gestionarse desde el ser.

Al respecto encontramos en la investigación previa, información relevante que ratifica la importancia de este aspecto. Uno de ellos tiene que ver con ejemplo al nivel educativo familiar, que puede explicar el éxito académico y posterior éxito profesional (Artero, 2016), el desarrollo cognitivo y no cognitivo (Bernal & Keane, 2010; Cameron et al., 1998; Cunha et al., 2006; Heckman et al., 2006), igualmente el estudio de Goleman sobre los factores que subyacen el éxito y menciona la autoconciencia, que se refiere al propio conocimiento,

claridad en fortalezas, oportunidades de mejora, necesidades e impulsos y su gestión sobre ellas.

3.2 Subcategoría Causas de carácter externo:

3.2.1 Oportunidades del entorno:

Otra de las causas identificadas en el grupo de mujeres entrevistadas, la agrupamos en oportunidades del entorno. Esto se refiere a la oferta que recibieron en un momento, la posibilidad de acceder a estudios que les cualificaron posteriormente, el estar en el momento justo para tener acceso a una experiencias que fuera determinante para su éxito profesional: “Entonces yo sí tuve esa oportunidad y la he sabido aprovechar” (E1P9F6), “De lo externo yo creo que serían las oportunidades que me ha dado la empresa” (E10P7F10), “las oportunidades que me ha dado la vida de trabajar en diferentes países y moverme con mi familia” (E7P5F4).

Esta es una de las causas del éxito, que denominaría estar en el momento justo y preparado para cuando la oportunidad se dio. Varias de las mujeres entrevistadas lo denominaron fortuna de haber estado en la familia, entorno y momento adecuado para desarrollarse y acceder a ciertas oportunidades que no todas las mujeres pueden tener.

En la investigación realizada encontramos algunos autores que se refieren a condiciones que favorece el éxito, entre ellas se encuentran el nivel educativo familiar, la capacidad económica del hogar, el tiempo dedicado como hijos, factores culturales, políticas de ayudas a familias existentes, entre otras. (Bernal & Keane, 2010; Cameron et al., 1998; Cunha et al., 2006; Heckman et al., 2006). De estas, las entrevistadas tuvieron referencia al nivel educativo familiar, para la muestra este testimonio: “de mi papa recuerdo una disciplina absoluta, estudioso a morir y siempre inculcándonos eso, además de trabajar el estudio” (E9P8F5).

3.2.2 Confianza de otros:

Finalmente encontramos dentro de la categoría de las causas del éxito, la confianza que otros tuvieron en estas mujeres, pasando por la confianza de los padres para empoderarlas en el cumplimiento de sus sueños hasta líderes o mentores claves en determinado momento de sus carreras. Al respecto encontramos testimonios como: “Entonces yo creo que me empoderado para para decirme tú puedes hacer lo que tú quieras” (E1P9F6) , “otro factor ha sido tener líderes que valoran y ponderan mis habilidades y mis competencias” (E8P7F10), “yo creo que los lideres también siembran en uno es oportunidad, también creo que he sido muy afortunada en los lideres que he tenido” (E10P7F11).

Encontrar en la trayectoria alguien externo que confió en cada una de estas mujeres, en unos casos familia, en otros casos líderes, determinó en si experiencia un elemento clave en su carrera de éxito. Esta confianza, que en algunos casos superaba la propia, fue el impulsor necesario para avanzar en su carrera.

3.2.3 Crianza:

Se refiere al estilo de crianza, a las normas y hábitos inculcados en la casa. La totalidad de las mujeres entrevistadas mencionaron este aspecto, como una de las causas que incidió en su éxito posterior. Fueron varios los testimonios en relación con este aspecto: “siento que me empoderaron en mi familia me dieron la posibilidad de que yo desarrollara mis talentos” (E1P8F4), “el entorno donde crecí, donde la disciplina, el estudio, el luchar por las metas y saber que se logran con esfuerzo, con inversión de tiempo y con mucha pasión tiene que ver con mi éxito” (E8P7F1), “Mis pautas de crianza fueron desde una mama super estricta y disciplinada y con una claridad de que cuando uno quiere algo debe perseguirlo” (E8P8F2), “Creo que todas las pautas de crianza que tuve incidieron en mi éxito profesional” (E7P8F1).

Esta subcategoría identificada, está íntimamente relacionada con la pregunta que

originó la investigación, poder conocer la experiencia de crianza y cómo esta se asociaba al éxito posterior. En este sentido, todas las mujeres entrevistadas narraron experiencias de crianza que asociaban a características actuales en su actuar que les llevaba a tener éxito sus carreras profesionales, al respecto también habíamos encontrado indicios en la investigación como la condiciones propias de hábitos y patrones de desarrollo presentes desde la edad temprana (Artero, 2016) y otros estudios que han comprobado que el estilo de crianza, especialmente el democrático/autorizativo, tiene un impacto positivo sobre el rendimiento académico de los hijos y sobre su futura orientación laboral (Strange & Brandt,1999).

4. Categoría Estilos de Crianza

La última de las categorías identificadas tiene que ver con los **estilos de crianza que incidieron en el éxito profesional** posterior. Definimos al inicio de este trabajo el estilo de crianza como el comportamiento que ejercen padres o cuidadores en los niños, a manera de emociones, conductas, actitudes y pensamientos, los cuales pueden tener resultados positivos o negativos (Rodríguez, 2019)

Entre las conductas prevalentes en las experiencias de las mujeres entrevistadas encontramos básicamente 3 focos relevantes: Disciplina, Exigencia (auto y por parte de otros) y el amor y expresiones de afecto.

4.1.1 Disciplina (Hábitos hogar, colegio, deporte):

El aspecto más mencionado en todas las entrevistas realizadas, sobre las causas que en la experiencia de estas mujeres habían aportado para su éxito profesional, fue la disciplina y, en la mayoría de los casos, la disciplina como característica de la crianza en la que se vieron inmersos y que posteriormente se convirtió en parte de su forma de actuación. La disciplina la entendemos en el trabajo como el conjunto de hábitos, normas y pautas de comportamiento que se realizan de manera sistemática y que privilegia el deber,

la responsabilidad, por encima del placer. Al respecto se presentaron una serie de testimonios acerca de la experiencia de estas mujeres: “Había en mi crianza mucha disciplina, era una casa donde se levantaba y se tendía la cama, todos ayudábamos en la limpieza, había una asignación de responsabilidades y se cumplían con ellas y no había oportunidad de procrastinación, no había otra opción” (E1P11F5), “Había normas muy claras y sí o sí se cumplían. Desde la hora de levantarse, tender la cama, lo que te sirves te lo comes, lo que empiezas lo terminas, las tareas del fin de semana se hacían desde el viernes. Todo esto desde que tengo 5 años. No eran muchas normas, más bien pocas, pero era innegociable su cumplimiento” (E2P10F1), “una crianza desde una mamá super estricta y disciplinada y con una claridad de que cuando uno quiere algo debe perseguirlo y eso implica esfuerzo y no tanta diversión” (E8P8F1), “trabajar desde los 13 años me dio la disciplina y la experiencia para lograr lo que buscaba” (E7P6F7).

De la experiencia de estas mujeres puede extraerse que conductas que fortalezcan la disciplina, el privilegio del deber sobre el placer, responsabilidades claras en su crianza, les permitió posteriormente establecer métodos para lograr sus metas en la edad adulta y alcanzar el éxito profesional: “Yo creo que vengo de una familia de mucha estructura en todo en general, además soy super metódica y uno se da cuenta que a veces no hace falta ser inteligente sino disciplinada para alcanzar el éxito” (E7P6F1).

4.1.2 Exigencia (Otros y auto – no victimización):

También fue citado en numerosas ocasiones por las profesionales entrevistadas, la exigencia como una condición permanente en la crianza, primero la exigida de los padres hacia ellas y que posteriormente se convierte en autoexigencia. En varias ocasiones mencionaron que la mediocridad, la victimización, el “no puedo” eran prohibidos en los hogares en los que fueron criadas. Situaciones como el arrancar toda la hoja cuando había un solo error en una letra, o demostrar calidad en todo lo que se hacía fueron condiciones propias en la crianza de estas mujeres: “había una exigencia de que en tus manos está lograr los resultados. Nunca hubo un qué pesar de la niña o alcahuetería” (E1P10F11), “La

mediocridad no era permitida, decían aquí todo se acepta menos los mediocres” (E2P11F5), “Mis papás fueron muy exigentes conmigo y con mi hermana con respecto al tema académico” (E10P8F4), “en mi casa nunca nos educaron para ser mediocres y nos exigían estar en los 5 mejores en el colegio y eso era ser un buen hijo... me educaron para siempre ser la mejor, una mamá que llegaba a las 7 de la noche y revisaba las tareas. Siempre fue muy exigente en el hacer” (E7P6y7F4y1).

Encontramos en la experiencia de estas mujeres, sentirse exigidas a dar lo mejor de sí desde la edad escolar, la mediocridad no era una opción en estos hogares y hoy lo relacionan con la autoexigencia que se generan a si mismas en el mundo laboral. Cuando revisamos esta exigencia a la luz de los estilos de crianza revisados para la investigación, la encontramos como parte de dos de los estilos presentados por Baumrind (1966): el democrático autorizativo y el autoritario.

El estilo Democrático/Autorizativo vimos que busca controlar la conducta de los hijos siendo exigentes cuando procede, estableciendo altas expectativas, permitiendo autonomía e independencia y teniendo en cuenta deberes y derechos (Baumrind, 1966). De otro lado el autoritario ejerce pautas de crianza mucho más exigentes, control estricto, inflexible, muy altas expectativas y exigencia de niveles de madurez superiores a la edad. Al escuchar la experiencia de estas mujeres podemos ver reflejados ambos estilos de crianza en su narrativa y, en ambos, encontraban ellas causa de su éxito posterior, aun no necesariamente estuviesen de acuerdo con algunas de las pautas vividas.

4.1.3 Amor y expresiones de afecto

El último aspecto que agrupa los estilos de crianza mencionados es el que tiene que ver con el amor y las expresiones de afecto. Llama la atención que fue raramente mencionado explícitamente como parte del estilo de crianza que incide en el éxito profesional, no puedo afirmar que no lo sea, pero no fue priorizado dentro de su experiencia con el estilo de crianza recibido, como impulsor de su éxito posterior como los dos aspectos mencionados anteriormente. El amor se mencionó en dos de las entrevistas: “Me

sorprendía todo el amor de su familia hacia ella, eran amorosos a morir con ella y ahora es una persona alegre, que disfruta demasiado gracias a todo ese cariño y la veo exitosa en su carrera... y al contrario de mi papa que fue una persona estresada que nunca nos pudo demostrar mucho amor” (E9P10F2) , “el amor eso q recibes en tu infancia es clave para el éxito posterior” (E10P10F1).

Llama la atención que la palabra amor con respecto a la crianza, fue sólo citada en dos oportunidades en todas las entrevistas realizadas y una de ellas relacionada a la experiencia con la crianza observada hacia otra persona, no a la propia. Es un aspecto que podría preliminarmente pensarse que podría ser el de mayor impacto en la experiencia de las personas que se consideran exitosas profesionalmente, pero no fue así mencionado por estas mujeres. Sin embargo, si se encuentra en las investigaciones realizadas al respecto, sobretodo en el estilo de crianza democrático/autorizativo, que se ha identificado como el de mayor impacto positivo porque se ha encontrado que predicen el ascenso a roles de liderazgo (Yukl, 2008); mayor orientación al logro, autoconfianza y autoeficiencia (Darling & Steinberg, 1997), y mayor competencia empresarial (Schmitt-Rodermund, 2004).

Este estilo se caracteriza además de las características de exigencia mencionadas anteriormente, por la respuesta adecuada de los padres/cuidadores a las necesidades emocionales, aportándoles cariño afecto (Baumrind, 1966).

Finalizamos los resultados obtenidos en el ejercicio de categorización en el cual encontramos, en resumen, cuatro grandes categorías en el trabajo realizado: el éxito profesional y su definición desde la experiencia de las mujeres entrevistadas en las cuales se encontraron como centro de lo que significa el éxito profesional para ellas, aspectos que agrupamos en dos subcategorías: factores externos y factores internos. Dentro de los factores externos el tener un trabajo alineado con su propósito, que les genere conexión y amor por lo que se hace, una labor en la que puedan desarrollar a otros, generar valor y

dejar huella, y factores internos, como lograr evidenciar crecimiento y mejora continua y contar con la suficiente autonomía para tomar decisiones. Elementos que a la luz de la teoría revisada están íntimamente relacionados con la definición femenina del éxito, que tal como lo anunciaba Arthur et al. (1989), empieza a generalizarse como concepto acerca del éxito profesional, más relacionado con la definición subjetiva que parte de la expectativa del sujeto, mientras que el concepto masculino, más relacionado con la interpretación objetiva y externa, que ha tendido a desaparecer.

La segunda categoría encontrada tiene que ver con los indicadores que asocia el grupo entrevistado como evidencia del éxito profesional, entre los que encontramos indicadores objetivos como el desempeño sobresaliente y la reputación, que se traduce en el tipo de empresa en el que trabaja, el nivel jerárquico que se ocupa, el salario y el reconocimiento externo, dichos indicadores objetivos representantes de lo que la sociedad define como éxito profesional y unos indicadores subjetivos, más asociados a lo que las mujeres entrevistadas consideran evidencia del éxito, que son el equilibrio, el buen relacionamiento y la satisfacción personal. Estos indicadores ratifican lo planteado por Heslin (2005) que muestra cómo se diferencia claramente el éxito profesional objetivo, entendido como remuneración, ascensos, reconocimiento ocupacional, jerarquía, del éxito profesional subjetivo, establecido por el individuo como consecuencia de su experiencia en el ejercicio profesional, equilibrio vida – trabajo, propósito o trascendencia.

La tercera categoría identificada tiene que ver con las causas a las que le atribuyen el éxito profesional. Se identifican causas internas como la resiliencia/perseverancia, los valores, el desarrollo personal y profesional y unas causas externas como las oportunidades que les brinda el entorno, la confianza que les prodigaron otros y la crianza de la que fueron objeto. Al respecto encontramos coincidencia con lo expuesto por Robles & Marcelino (2013) quienes afirman que a lo largo del tiempo se han identificado factores comunes desde comportamientos, hábitos, estructuras de personalidad, equilibrio entre dimensiones personal, profesional, empresarial y familiar, entre otros que pueden ser

determinantes del éxito profesional.

Particularmente la crianza se convierte en una categoría especial de análisis ya que responde a la pregunta de investigación: **¿Cuál es la experiencia con los estilos de crianza en un grupo de mujeres directivas en la ciudad de Medellín y su asociación con su posterior éxito profesional?** Particularmente, el grupo identifica elementos claves del estilo de crianza recibido, como la disciplina, la exigencia y el amor y expresiones de afecto, aunque este último mencionado en mucha menor medida que los dos elementos anteriores. Estas características muy asociadas al estilo Democrático/autorizativo, sobre el cual se ha comprobado que tiene un impacto positivo sobre el rendimiento académico de los hijos y sobre futura orientación laboral, manteniendo efectos en el tiempo (Strange & Brandt, 1999).

Conclusiones

- Al explorar la experiencia de los estilos de crianza asociados al éxito profesional, desde la perspectiva de un grupo de mujeres directivas, encontramos que dichas mujeres encuentran en su experiencia asociación entre las características del estilo de crianza y su posterior éxito profesional.
- Las mujeres entrevistadas definen el éxito profesional con características asociadas a la definición subjetiva del éxito acuñada por Heslin (2005), traduciendo el éxito profesional como el tener un trabajo alineado con su propósito, que genere conexión y amor por lo que se hace, una labor en la que puedan desarrollar a otros, generar valor y dejar huella, logren evidenciar crecimiento y mejora continua y contar con la suficiente autonomía para tomar decisiones.
- Frente a los estilos de crianza, las directivas entrevistadas encuentran coincidencias como la disciplina, exigencia, independencia, amor y expresiones de afecto,

elementos encontrados en la teoría dentro del estilo de crianza y que reportaron en la investigación niveles superiores de competencia empresarial (Schmitt-Rodermund, 2004).

- Los factores (indicadores) subjetivos y objetivos identificados en la experiencia de este grupo de mujeres como determinantes del concepto de éxito profesional, encontramos: el desempeño sobresaliente y la reputación (objetivos) y el equilibrio, buen relacionamiento y la satisfacción personal (subjetivos).
- Las categorías que se asocian al éxito profesional desde la experiencia de un grupo de mujeres directivas de la ciudad de Medellín, identificadas mediante las entrevistas semiestructuradas, son la definición subjetiva del éxito profesional, que se evidencia a través de unos indicadores objetivos y subjetivos del éxito, producto de unas causas internas y externas, dentro de las que se identifica las características del estilo de crianza recibido.
- Las características de la experiencia del estilo de crianza en el grupo investigado de mujeres directivas de la ciudad de Medellín, privilegia principalmente la disciplina, traducida en hábitos adquiridos y la exigencia de la que fueron objeto en sus hogares, que posteriormente se convierte en autoexigencia.
- En el estudio se encuentran algunas limitaciones dadas por el reducido número de personas entrevistadas que, si bien corresponde con la tradición cualitativa, no es suficiente para generalizar los resultados a poblaciones más amplias. Además, se entrevistó solo a las ejecutivas, lo cual plantea una sola perspectiva del tema investigado, siendo deseable que en próximas investigaciones se entreviste también a jefes, subalternos y familiares. Adicionalmente, las entrevistas se realizaron a

través de Teams, pues se realizaron durante la cuarentena por la pandemia, siendo preferible su realización de manera presencial.

- Finalmente, como posibles líneas de investigación, sería relevante una comparación entre la perspectiva de mujeres y hombres. También el factor cultural puede ser relevante, por lo cual sería interesante realizar estudios comparativos entre diferentes regiones de un mismo país o entre diferentes países.

Bibliografía

Alonso, L. (1999). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa. En Delgado, J y Gutiérrez, J *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis (225-239).

Arango, L. (1997). La clase obrera tiene dos sexos. Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. *Nómadas*, 6, (82 – 93).

Argyriou, E., Bakoyannis, G., & Tantaros, S. (2016). Parenting styles and trait emotional intelligence in adolescence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(1), (42-49).

Artero, J. (2016). Éxito laboral y académico. Factores determinantes del futuro de los hijos. Recuperado de: <http://thesocialsciencepost.com/es/2016/09/4062/>

Arthur, M. B., Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a bounderyless career world. *Journal Organizational Behavior*, 26 (2), (117 – 202).

Aryee, S., Chay, Y. W., & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human relations*, 47(5), (487-509).

Baron, J. (2008). *Thinking and deciding*. Nueva York: Cambridge University.

Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child development*, (887-907).

Baumrind, D. (1991). The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *The journal of early adolescence*, 11(1), (56-95).

- Bernal, R., Keane, M. P., (2010). Quasi-structural estimation of a model of childcare choices and child cognitive ability production, *Journal of Econometrics*, 156(1), (164-189).
- Bevan, V., & Learmonth, M. (2013). 'I wouldn't say it's sexism, except that... It's all these little subtle things': Healthcare scientists' accounts of gender in healthcare science laboratories. *Social Studies of Science*, 43(1), (136-158).
- Caicedo Torres, M. A. (2007). Éxito profesional. *Revista Códice*, 3 (1), (41 – 47).
- Cameron, S. V., Heckman, J., (1998). Life Cycle Schooling and Dynamic Selection Bias: Models and Evidence for Five Cohorts of American Males. *Journal of Political Economy*, 106(2).
- Cantón Mayo, I., & Fernández Díaz, J. R. (2018). Estado de la cuestión en Revistas de Educación sobre el éxito profesional. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (10), (64–90).
- Cantón Mayo, I. y Ferrero De Lucas, E. (2016). La gestión del conocimiento en revistas de educación. *Educar*, 52 (2), (401 – 422).
- Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), (249-276).
- Casallas, W. S. (2009). Identificación de competencias laborales de asesores comerciales en una compañía de aseguramiento y prestación en servicios de salud. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, 27 (1), (207 –230).
- Cascales, M. (2020). Relación entre las pautas de crianza, el sexo, la inteligencia emocional y el liderazgo de adultos jóvenes. *Comillas*
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. *Rundinuskín*

- Chao, G. T. (1997). Mentoring phases and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 51, (15–28).
- Charlo, M. J., & Núñez Torrado, M. (2012). La mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección. *Estudios gerenciales*, 28(124), (87-105).
- Cochran, L. (1990). *The sense of vocation: A study of career and life development*. State University of New York Press.
- Cunha, F., Heckman, J. J., Lochner, L., & Masterov, D. V. (2006). Interpreting the evidence on life cycle skill formation. *Handbook of the Economics of Education*, 1, (697-812).
- Darling, N., & Steinberg, L. (1997). Community Influences on Adolescent. *Neighborhood poverty*, 2, (120-131).
- De la Torre, G., Di Carlo, E., Florido, A., Opazo, H., Ramírez, C., Rodríguez, P., ... & Tirado, J. (2011). Teoría fundamentada o grounded theory. Universidad Autónoma de Madrid.
- Dobrow, S. (2004, August). Extreme subjective career success: a new integrated view of having a calling. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2004, No. 1, pp. B1-B6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Dyke, L. & Murphy, S. (2006). How we define success: a qualitative study of what matters most to women and men. *Sex Roles*, 55 (5-6), (357-71).
- Emanuel, E. (1999). ¿Qué hace que la investigación clínica sea ética? Siete requisitos éticos. *Investigación en sujetos humanos: experiencia internacional*. Santiago de Chile: Programa Regional de Bioética OPS/OMS, 1999, (33-46).
- Finegold, D. & Mohrman, S. (2001). *What do employees really want? The perception vs. The reality*. *World Economic Forum Report*. En Center for Effective Organization [en línea]. Research Monograph.
- Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y representaciones*, 7(1), (201-229).

- Godoy, L., Mladinic, A (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 28 (2), (51-64).
- Goleman, D. (1999). *La Inteligencia emocional en le Empresa*. Vergara.
- Gormaz, N. (2007). Diferencias de género en el liderazgo organizacional: ¿por qué tan pocas mujeres llegan cima? Tesis Doctoral, Santiago De Chile
- Greenhaus, J., Callanan, G. & Godshalk, V. (2010). *Career Management* (4aed.). Sage
- Gunz, H., Heslin, P. (2005). Reconceptualizing Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), (105-111).
- Hall, D., Chandler, D. (2005). Psychological success: When the career is calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (2), (155-176)
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), (451-464).
- Heckman, J. J., Urzua, S., & Vytlačil, E. (2006). Understanding instrumental variables in models with essential heterogeneity. *The review of economics and statistics*, 88(3), (389-432).
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), (657–674)
- Herrera, J. (2017). *La investigación cualitativa*. Recuperado de:
<https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal Organizational Behavior*, 26, (113 – 136).

- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., & Lemmon, G. (2009). Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. *Academy Of Management Journal*, 52(5), (939-957)
- Idrovo C., S., Leyva Townsend, P. (2014). Éxito y satisfacción laboral y personal: cómo lo perciben mujeres que trabajan en Bogotá (Colombia). *Pensamiento y Gestión*, 36, (153 –181).
- Johansson, G., Huang, Q. & Lindforst, P. (2007). A life-span perspective on women's careers, health, and well-being. *Social Science & Medicine*, 65, (685- 697).
- Laible, D. J., & Carlo, G. (2004). The differential relations of maternal and paternal support and control to adolescent social competence, self-worth, and sympathy. *Journal of Adolescent Research*, 19(6), (759-782).
- Law, B. et. all (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance & Counselling*, 30 (4), (431-449).
- LeCompte, M. D. (1995). Un matrimonio conveniente: diseño de investigación cualitativa y estándares para la evaluación de programas. *RELIEVE-Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 1(1).
- Lilly, J.D., Duffy, J.A. and Virick, M. (2006). A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict. *Women in Management Review*, 21 (8), (662-680).
- Maccoby, E.E., & Martin, J.A. (1983). Socialization in the context of the family: Parent–child interaction. In P. Mussen and E.M. Hetherington, editors, *Handbook of Child Psychology*, volume IV: Socialization, personality, and social development. New York: Wiley.
- Martínez, M. (2008). *Epistemología y metodología cualitativa en las ciencias sociales*. México: Editorial Trillas.

- Mora, J. G., CEGES-LMPF. (2008). El “éxito laboral” de los jóvenes graduados universitarios europeos. *Revista de Educación*, número extraordinario 2008, (41 – 58).
- Morales Castro, C. V. (2011). *Perfil de la mujer en la alta dirección en Colombia* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M., & Hansenne, M. (2009). Increasing emotional intelligence:(How) is it possible?. *Personality and individual differences*, 47(1), (36-41).
- Parasuraman, S, Simmers, C (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (5), (551-568).
- Pinquart, M. (2017). Associations of parenting dimensions and styles with externalizing problems of children and adolescents: An updated meta-analysis. *Developmental psychology*, 53(5), 873.
- Poelmans, S. (2005). *Work and Family. An International Research Perspective*. Psychology.
- Punnett, B., Duffy, J., Fox, S. et al. (2007). Career success and satisfaction: a comparative study in nine countries. *Women in Management Review*, 22 (5), (371- 390).
- Popper, M., & Maysel, O. (2003). Back to basics: Applying a parenting perspective to transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(1), (41-65).
- Robles Acosta, C., Cruz García, J. A., Mejía Peña, A. L., Marcelino Aranda, M. (2016). Estudio cualitativo de la percepción de éxito en estudiantes Universitarias. *Diotima, Revista Científica de Estudios Transdisciplinaria*, 1 (2), (39 – 55).
- Rodriguez-Villamizar, L. A., & Amaya-Castellanos, C. (2019). Estilos de crianza, autoeficacia parental y problemas conductuales infantiles en tres municipios de Santander. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 51(3), (228-238).

- Rueda L. (2004). *Bioética, fundamentos y dimensión práctica, Cap. Ética de las investigaciones que involucran a seres humanos*. Escribar, Villarroel, Pérez editores.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2007). Metodología de la investigación cualitativa. *Metodología de la investigación cualitativa*, (1-342)
- Sandoval, C. (1997). *Investigación cualitativa*. Santa Fe de Bogotá: Corcas.
- Schmitt-Rodermund, E. (2004). Pathways to successful entrepreneurship: Parenting, personality, early entrepreneurial competence, and interests. *Journal of vocational behavior*, 65(3), (498-518).
- Strange, A., Brandt, T.S. (1999) Authoritative parenting and college students academic adjustment and success. *Journal of educational psychology*, 91, (146-156)
- Van Manen, M. (2011). Methodology. En M. van Manen, *Phenomenology*. Recuperado de <http://www.phenomenologyonline.com/inquiry/methodology/>
- Wrzesniewski, A. (2002). "It's Not Just a Job" Shifting meanings of work in the wake of 9/11. *Journal of management inquiry*, 11(3), (230-234).
- Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The leadership quarterly*, 19(6), (708-722).

Anexo 1

Consentimiento informado

El consentimiento informado es un documento informativo que tiene el fin de invitar a personas a participar en una investigación. Este documento garantiza la persona ha expresado libre y voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado acerca de los objetivos del estudio, formas de participación, los beneficios, los posibles riesgos, sus derechos y responsabilidades, entre otros.

El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a una persona a participar en un estudio, así como también permite que la información recolectada durante dicho estudio pueda ser utilizada por el/la o los/las investigadores/as del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados.

Estimado Participante:

Doris Marcela González Morales con cédula de ciudadanía 43.825.359 de Itagüí se encuentra realizando una investigación titulada **EXPERIENCIA DE PATRONES DE CRIANZA EN MUJERES EXITOSAS EN CARGOS DIRECTIVOS**, desarrollada para optar por el título de Psicólogo en la Universidad Eafit. El presente documento tiene como finalidad hacerle conocer los detalles del estudio y solicitarle su consentimiento informado para participar en él.

1. Objetivo de la investigación

Explorar la experiencia de los patrones de crianza asociados al éxito profesional, desde la perspectiva de un grupo de mujeres directivas, con equipo de trabajo a cargo de 5 o más empleados de empresas clasificadas como grandes, según Ley 590 de 2000 de Colombia, en la ciudad de Medellín.

2. Breve descripción del proyecto

La presente investigación se focaliza en identificar la experiencia con los patrones de crianza que pueden incidir en el éxito en el desempeño profesional, desde la experiencia de mujeres directivas en la ciudad de Medellín. Para ello se utiliza un enfoque de investigación cualitativa exploratoria, buscando profundizar en la relación entre la experiencia de los patrones de crianza y éxito profesional.

3. Metodología

El planteamiento del estudio se divide en 3 fases. La primera fue el diseño de la entrevista semiestructurada. La segunda fase fue el trabajo de campo con el público establecido. Y la tercera fase el proceso de organización, análisis y conclusiones a partir de la información y los resultados obtenidos.

4. Su participación en el estudio

Su participación en este estudio es de carácter libre y voluntario, pudiendo solicitar ser excluido de esta investigación, sin justificación previa ni perjuicio para usted.

Si usted participa en esta investigación lo hace bajo su expreso consentimiento informado que firma y autoriza.

5. Confidencialidad

La confidencialidad de su identidad será resguardada. Las entrevistas serán transcritas, usando códigos en lugar de nombres y el análisis general del estudio se dará en resultados colectivos. Dadas las características del estudio los datos serán usados solamente en instancias académicas de investigación.

6. Beneficios

Producto de su participación no se generan incentivos económicos ni de ningún tipo. Cabe destacar también que su participación en este estudio tampoco tiene asociado ningún tipo

de costo para usted, siendo la Investigadora Responsable quien se acerca al lugar donde usted estime conveniente para la realización de la encuesta y/o entrevistas.

En tal sentido creemos que la investigación produce más bien beneficios indirectos en sus participantes puesto que les permitirá reflexionar y quizás comprender de forma holística aspectos importantes de la experiencia de patrones de crianza en mujeres exitosas en cargos directivos.

7. Riesgos o molestias asociadas a la participación

Si se generara alguna controversia o molestia producto de alguna pregunta o reflexión durante su participación en las encuestas y/o entrevistas, la Investigadora Responsable procurará contener emocionalmente y brindar la asistencia requerida al participante.

8. Almacenamiento y resguardo de la información

Toda la información que se recabe de esta investigación estará siempre resguardada y al cuidado de la Investigadora Responsable. Las entrevistas y transcripciones asociadas serán solo realizadas por la Investigadora Responsable. Todo material electrónico será debidamente almacenado y respaldado en los equipos computacionales con contraseña de la investigadora.

Tanto este consentimiento, como los documentos impresos que se generen y sean necesarios utilizar se almacenarán por cinco años a contar del término del estudio, una vez finalizado el plazo se procederá a su eliminación de forma reservada.

9. Acceso a los resultados de la investigación

Los participantes podrán consultar la información que ha generado en cualquier momento durante la ejecución del proyecto previa solicitud a la investigadora responsable del estudio, quien se compromete a brindar cooperación y proponer vías para tal acceso.

10. Compromiso

Por su aceptación los participantes se comprometen a: Proveer información real que me sea solicitada y responder de acuerdo a mis conocimientos y experiencias así también a utilizar mi lenguaje habitual al escribir, responder o reflexionar.

11. Contacto

Si usted tiene preguntas, reclamos o dudas acerca de sus derechos como participante de este estudio, por favor contáctese con la Investigadora Responsable, Doris Marcela González Morales, cel: 3164540490, dgonza24@eafit.edu.co. También puede contactar al asesor Horacio Manrique Tisnes cel: 3014263543 hmanriqu@eafit.edu.co

Declaro conocer los términos de este consentimiento informado, los objetivos de la investigación, las formas de participación, costos y riesgos implicados, y del acceso y resguardo de la información que sea producida en el estudio. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta será usada solo con fines de difusión científica.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Nombre completo del participante: Correo electrónico:

Firma

Investigador(a) Responsable

Doris Marcela González Morales CC 43.825.359

Se deja constancia en este instante que este documento (consentimiento informado) será firmado a dos copias, quedando una de ellas en manos de la investigadora responsable y la otra copia en manos del participante.

ⁱ Las Entrevistas se identifica: E(Entrevista)#(Número de entrevistado P(Pregunta)#(Número de pregunta)F(Fragmento-Línea del párrafo)#(Número de línea)