INFLUENCIA DEL GÉNERO EN LA MOTIVACIÓN DEL ASCENSO LABORAL EN COLABORADORAS ADMINISTRATIVAS

Autor:

Daniel Figueroa, Universidad de Pamplona, daniel.figueroa2@unipamplona.edu.co

1 Autor de Correspondencia: daniel.figueroa2@unipamplona.edu.co /Influencia del Género en la Motivación del Ascenso Laboral en Colaboradoras Administrativas

Resumen

Introducción:

La presente investigación aborda la influencia del género en la motivación para ascender laboralmente en colaboradoras administrativas, considerando que la desigualdad de género continúa limitando las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres, idea que parte del reconocimiento de que pese a contar con formación académica y experiencia laboral, siguen enfrentando barreras estructurales, culturales y psicológicas que dificultan su acceso a cargos de liderazgo, perpetuando fenómenos como el techo de cristal, los pisos pegajosos y la discriminación laboral.

Objetivo:

El objetivo de esta investigación es comprender cómo el género influye en la motivación para ascender y ocupar cargos de autoridad en colaboradoras administrativas de una entidad pública de educación superior, mediante un enfoque mixto que permita identificar factores subjetivos y objetivos vinculados con la motivación y los desafíos del crecimiento profesional.

Metodología:

La investigación es exploratoria secuencial comparativa. En la primera fase se recolectan datos cualitativos a través de entrevistas semiestructuradas, en la segunda, se aplica el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT).

Resultados:

Finalmente, los resultados de ambas fases se integran para ser interpretados y lograr una mayor comprensión del fenómeno. La muestra está conformada por mujeres que desempeñen funciones administrativas en una institución pública de educación superior. Entre los resultados esperados se pretende identificar los factores que favorecen o limitan el ascenso laboral de las mujeres, así como reconocer percepciones de discriminación de género, motivaciones personales y barreras instituciones.

Conclusiones:

En conclusión, se espera que los resultados aporten evidencias sobre la relación del género, la motivación y el ascenso laboral, generando recursos para promover entornos laborales más equitativos que impulsen el liderazgo femenino.

Palabras Clave: igualdad de género; motivación; administración; discriminación sexual; feminismo.

Referencias

Antúnez, J. G., y Vera, S. M. M. (2021). Análisis de la capacitación y ascensos a trabajadores en una farmacia de cadena en Cuernavaca [Trabajo de grado en administración, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. https://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/4284/AUGJNV00.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabanillas-Montferrer, T., y Giménez-Bonafé, P. (2022). El sesgo de género en la asistencia sanitaria: Definición, causas y consecuencias en los pacientes. MUSAS. Revista de Investigación en Mujer, Salud y Sociedad, 7(1), 106–129. https://doi.org/10.1344/musas2022.vol7.num1.6

Celis, J., & Moreno, J. M. (2025). Rising stakes and converging interests: The Saber Pro exam and the emergence of shadow education in Colombian higher education [Mayor importancia e intereses convergentes: el examen Saber Pro y el surgimiento de la educación paralela en la educación superior colombiana]. Higher Education, 1–19. https://doi.org/10.1007/s10734-025-01502-3

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1090 de 2006. gov.co. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205

Del Carmen, T. M., Song, R., Huang, L., y Taewoong-Um, C. (2024). Stereotypical Perception in Management: A Review and Expansion of Role Congruity Theory [Percepción estereotipada en la gestión: una revisión y expansión de la teoría de la congruencia de roles]. Journal of Management, 50(1), 188–215. https://doi.org/10.1177/01492063231180836

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2025a). Fuerza laboral y educación. Recuperado el 12 de septiembre de 2025 de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/fuerza-laboral-y-educacion

Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2025b). Mercado laboral según sexo. Recuperado el 8 de septiembre de 2025 de https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo

García, A.M. (2021). Equidad de género: Un estudio del mercado laboral en Colombia, con análisis en el sector de educación superior en el departamento de Norte de Santander. Revista de Economía del Caribe, 28, 1–17. https://doi.org/10.14482/ecoca.28.514.21

Grajales, C.A.M. y Rincón B.G. (2020). Análisis de la participación de la mujer en cargos directivos en las empresas del sector financiero de la ciudad de Ocaña, Norte de Santander. [Trabajo de

grado, Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña]. Archivo digital. https://repositorioinstitucional.ufpso.edu.co/handle/20.500.14167/2844

Guavita, T.L.K. (2024). Identidad femenina en el trabajo: análisis arquetipos y estereotipos en Colombia. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/64331

Hernández H.C.A. (2025). Perspectivas interdisciplinarias: género, organizaciones y sociedad. Díaz de Santos. https://ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/?il=43192

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, T.C.P. (2023). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana. https://ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/?il=31455

Martínez, H.S.A., Hernández, G.C. y Tomé, G.A. (2023). Percepción acerca de la igualdad de género en el ascenso a puestos directivos. https://repositorios.fca.unam.mx/investigacion/memorias/2023/16.03.pdf

Madero, Z.K., Del Toro, R.M., Vallejo, A.S.L. y Ayala, J.D.P. (2021). Género, empoderamiento y complejidad: un conflicto de la mujer en el contexto de la modernidad. Diversitas, 17(2). https://doi.org/10.15332/22563067.6421

Naciones Unidas en Colombia. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible. https://colombia.un.org/es/sdgs/5

Nyul, B., Ksenofontov, I., Fleischmann, A., y Kahalon, R. (2025). Brilliance as gender deviance: Gender-role incongruity as another barrier to women's success in academic fields [La brillantez como desviación de género: la incongruencia de los roles de género como otra barrera para el éxito de las mujeres en los campos académicos]. Journal of Experimental Social Psychology, 116, 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2024.104680

Pedraza, D.C., Herrera, D.M., y Sanchez, J.P. (2023). Pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal. Derechos humanos y dignificación del trabajo de la mujer en Colombia. Pensamiento Jurídico, (57), 13-49. https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/110778/90230

Pham-Nguyen, D.T., y McDonald, M. (2024). "You should care about marriage": Vietnamese Women's experience of ambivalent sexism in the STEM workplace ["Deberías preocuparte por el matrimonio": La experiencia de las mujeres vietnamitas con el sexismo ambivalente en el ámbito laboral STEM]. SSM - Mental Health, 6, 1–9. https://doi.org/10.1016/j.ssmmh.2024.100333

Rim, H., y Kim, J. (2024). The influence of perceptions of gender discrimination in the workplace on depressive symptoms among Korean working women: The moderating role of job satisfaction [La influencia de las percepciones de discriminación de género en el lugar de trabajo sobre los síntomas depresivos entre las mujeres trabajadoras coreanas: El papel moderador de la satisfacción laboral]. Social Science & Medicine, 341, 1–7. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2023.116527

Robbins, S.P., y Coulter, M. (2023). Administración. Pearson Educación. https://ebooks7-24-com.unipamplona.basesdedatosezproxy.com/?il=32870