



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HDES. DEPTO. DE CIENCIAS SOCIALES.

Caracterización de lideresas políticas en Chile.-

Tesis para optar a título de Psicóloga

Autora:

Salas Morales, Camila Fernanda.

Docente Guía:

Martínez Labrín, Carmen Soledad.

Chillán, 2013.

Índice

	AGRADECIMIENTOS	5
I.	INTRODUCCIÓN	6
II.	PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	8
II.i	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
II.ii	JUSTIFICACIÓN	8
II.iii	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	11
II.iv	OBJETIVOS	11
II.iv.1	Objetivo general	11
l.iv.2	Objetivos específicos	12
III.	MARCO REFERENCIAL	13
III. i	ANTECEDENTES TEÓRICOS	13
III.i.1	Liderazgo femenino	13
III.i.2	Género y liderazgo	17
III.i.3	Wartegg y su utilización en la investigación.	20
III.i.4	Wartegg y las series normativas	21
III.i.5	Likert y las percepciones de liderazgo en las lideresas políticas	28
III.i.5.A	Liderazgo y feminidad	28
III.i.5.B	Segregación de la mujer en cargos directivos	30
III.i.5.C	Rol Maternal y fronteras de cristal.	32
III. ii.	ANTECEDENTES EMPIRICOS	35
III. ii.1.	Participación de la mujer en política y empoderamiento.	35
III. ii.2.	Las cifras de la segregación.	39
III.iii.	MARCO EPISTEMOLOGICO	44
IV.	DISEÑO METODOLOGICO	46
IV.i.	Metodología	46
IV.ii.	Diseño	46
IV.iii.	Tipo de investigación	46
IV.iv.	Hipotesis	47
IV.v.	Técnicas de Recolección de Información	47
IV.vi.	Instrumentos	48
IV.vii.1.	Población	48
IV.vii.2	Muestra	50
IV.viii.	Análisis de Datos propuesto	52
IV.ix.	Criterios de Calidad	53
IV.x.	Aspectos Éticos	54
V.	PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	56

V.i.	RESPUESTA AL PRIMER OBJETIVO ESPECIFICO	56
V.ii	RESPUESTA AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECIFICO	59
V.iii.	RESPUESTA AL TERCER OBJETIVO ESPECIFICO	61
V.iv.	RESPUESTA AL CUARTO OBJETIVO ESPECIFICO	63
V.iv.1.	Resultados Ficha Demográfica	64
V.iv.2	Resultados cuestionario Likert	77
VI.	CONCLUSIONES	86
VII.	REFERENCIAS	95
VIII.	ANEXOS	99
VIII. i.	CONSENTIMIENTO INFORMADO	99
VIII. ii.	FICHA DEMOGRÁFICA	101
VIII. iii.	CUESTIONARIO "GÉNERO Y POLÍTICA"	104
	Índice de tablas	
Tabla 1	Diferencias asociadas al género	18
Tabla 2	Series Normativas estímulo 1	22
Tabla 3	Series Normativas estímulo 3	24
Tabla 4	Series Normativas estímulo 8	26
Tabla 5	Segregación Vertical	31
Tabla 6	Fronteras de cristal	33
Tabla 7	Global Gender GAP	36
Tabla 8	Ley de cuotas en América Latina	38
Tabla 9	Mujeres en el senado	40
Tabla 10	Mujeres en la cámara de diputados	40
Tabla 11	Alcaldesas en Chile	41
Tabla 12	Alcaldes V/S Alcaldesas	42
Tabla 13	Comparación concejales v/s concejalas	43
Tabla 14	Concejalas en la región Metropolitana	51
Tabla 15	Concejalas en la región del Bío-Bío	52
Tabla 16	Resultados series normativas en la muestra	57
Tabla 17	Contenidos series Normativas cuadro 1	58
Tabla 18	Resultados Series Normativas Estimulo 3	59
Tabla 19	Contenidos Series Normativas cuadro 3 de Wartegg	60
Tabla 20	Series Normativas test de Wartegg estímulo 8	61
Tabla 21	Contenidos series normativas test de Wartegg estimulo 8	62

Índice de Gráficos.

Grafico 1	Escaños ocupados por mujeres en los parlamentos	37
Gráfico 2	Resultados series normativas Wartegg	57
Gráfico 3	Contenidos series Normativas estimulo 1	59
Gráfico 4	Contenidos series Normativas estimulo 3 Wartegg	60
Gráfico 5	Resultados series normativas test de Wartegg estimulo 8	61
Gráfico 6	Contenidos series Normativas estimulo 8 Wartegg	62
Gráfico 7	Rangos etarios de la muestra participante en la	63
Gráfico 8	Regiones de la muestra participante	65
Gráfico 9	Estado civil de la muestra participante	65
Gráfico 10	Tipo de pareja de la muestra participante	66
Gráfico 11	Numero de Hijos/as de las participantes de la muestra	66
Gráfico 12	Familia de origen de la muestra	67
Gráfico 13	Integrantes de la familia de la muestra que participan en	67
Gráfico 14	Influencia de la familia en mujeres de la muestra	68
Gráfico 15	Congruencia política con la familia de origen	69
Gráfico 16	Nivel educacional de la muestra	69
Gráfico17	Área de trabajo de la muestra	70
Gráfico18	Partido al que pertenece la muestra	71
Gráfico 19	Ejercicio del liderazgo en otras áreas	72
Gráfico 20	Padrinos políticos.	73
Gráfico 21	Sexo del padrino/madrina política	73
Gráfico 22	Contacto con las juventudes políticas	74
Gráfico 23	Protegidos Políticos	74
Gráfico 24	Sexo del/la apadrinado/a político/a	75
Gráfico 25	Parentesco con el/la apadrinado/a Político/a	75
Gráfico 26	Influencia del género en el liderazgo	76
Gráfico 27	Como influye el género en el liderazgo	77

Agradecimientos

Hace 7 años cuando tomé la decisión de involucrarme en política, muchos familiares y amigos/as me aconsejaron "no te metas ahí", tal como si se tratara de una secta satánica o algo prohibido. Yo por otra parte me preguntaba: ¿Es posible no estar en política? Pues claro que no, siempre estamos en política, la cuestión es ¿Somos protagonistas, actores secundarios o simples extras?

Hoy veo hacia atrás y si bien la política a veces puede tener un sabor agrio, soy una agradecida de poder insertarme en ella desde temprana edad, soy una agradecida de vivir en un país democrático y tener la libertad de expresar mis ideas, soy una agradecida por todas las personas y grandes amigas/os que conocí en el camino y soy una agradecida porque a través de estas experiencias aprendí cosas que no se aprenden en la universidad y que me servirán a lo largo de la vida más que una calificación.

Existe el mito de que hemos avanzado considerablemente en temáticas y políticas de género en Chile; yo creo que aún queda un gran camino por recorrer. Una vez Evelyn Matthei dijo "En algún minuto me di cuenta de que si tú eras mujer y estabas en algún puesto alto, de cualquier cosa, o te tienen un poco miedo o te pasan por encima" lamentablemente por mi país, no podría estar más de acuerdo; pero sueño con que en Chile se nos den las mismas oportunidades y que el ser mujer no sea un impedimento para que tus capacidades te conduzcan hacia tus metas.

Esta investigación está dedicada a todas las mujeres luchadoras de mi país, especialmente a las que día a día a través de la política, independiente de su color o partido, intentan hacer de esta una mejor nación y por supuesto a mi Madre quien siempre a través del ejemplo me inculcó los mejores valores.

Gracias a mi Universidad, por darme una formación con sentido crítico y una educación de calidad, a mi Profesora Soledad Martínez quien fue un gran soporte en este proceso, a todas las mujeres que participaron en esta investigación y por supuesto gracias a Innova Bío-Bío por financiarla.

Para finalizar solo decir, que a diferencia de lo que me aconsejaron hace algunos años, creo que todos deberíamos involucrarnos y ser protagonistas, ya que a fin de cuentas: ¡TODO ES POLITICA!

I. Introducción.

La presente investigación tiene como objetivo indagar sobre las características dominantes en las mujeres que ocupan cargos de liderazgo en el ámbito político en Chile, entendiendo liderazgo como la capacidad de influir en un grupo para que este cumpla sus metas (Robbins, 2004). Con el fin de determinar si la muestra posee los tres factores más importantes para el desempeño del liderazgo; Autoconcepto, Proyección de metas y Relaciones interpersonales (Rice, 1985; House, 1997) se utilizará el test de dibujo de Wartegg, el cual cuenta con 8 cuadros que analizan diversas características de las personas, en este caso se evaluarán estos conceptos a través del cuadro 1 el cual corresponde a la configuración del yo, con el fin de medir autoconcepto, el cuadro 3 correspondiente a la proyección de metas y el cuadro 8 el cual mide relaciones interpersonales (Torazza, 1993).

Además, con el fin de lograr una completa caracterización y determinar cuáles son los factores, problemáticas y contextos que influyen en el desempeño del liderazgo y participación en política de las mujeres chilenas se aplicará a la muestra un cuestionario Likert (Likert, 1930), construido exclusivamente para la presente investigación y una ficha demográfica.

A pesar de los múltiples estudios de liderazgo que existen, no se ha realizado ninguno que se refiera al empoderamiento femenino en esta área en el contexto nacional, pero ¿Por qué es tan importante estudiar el liderazgo femenino? Cuando un líder toma un decisión está afectando a todos sus seguidores e incluso quienes no están de acuerdo con lo que él o ella piensa, ejemplo de esto es cuando se debe acatar la decisión de un mandatario o del parlamento a pesar de no estar de acuerdo con la decisión tomada (Rice, 1985; House, 1997) por lo cual las circunstancias de una lideresa no pueden ser ignoradas, menos cuando en Chile su participación e inclusión es mínima.

En consecuencia, las características de una lideresa no puede ser algo azaroso, estas deben cumplir con ciertos requisitos que las hacen propensas a ocupar ciertos cargos privilegiados en nuestra sociedad; pero por alguna razón la ciudadanía Chilena mayoritariamente le da este beneficio a los dirigentes de sexo masculino, incluso las mismas teorías psicológicas y de género que han planteado que los hombres son mejores líderes que las mujeres, pero las mujeres que ejercen liderazgo, ¿Pueden presentar las

características que la literatura expresa que debiera poseer una lideresa de calidad? (Robbins, 2004).

Esta investigación pretende a partir de un método científico y objetivo, indagar sobre las causas que impiden el ascenso de la mujer en política, cuáles son sus principales características y si cumplen con los requerimientos básicos que se esperan de una lideresa. Para así en un futuro cercano realizar una lectura explicativa sobre las razones de por qué en Chile, a pesar de haber sido unos de los primeros países en elegir una mandataria y en el que actualmente se postulan a la presidencia dos candidatas, se está tan lejos de lograr una inclusión equitativa de las mujeres en política.

II. Presentación del problema

II.i. Planteamiento del problema

En Chile, la participación femenina en cargos dirigenciales es baja y si bien la presencia femenina en el parlamento ha crecido de forma sostenida, ésta ha sido lenta considerando que más del 50% de la población del país son mujeres y que antes de aprobarse la ley "inscripción automática voto voluntario" (Ley Nº 20.568, Gobierno de Chile, 2012) representaron cerca del 52% del padrón electoral (Servicio Electoral de Chile, 2008; en adelante SERVEL).

En la literatura este fenómeno es explicado como que liderazgo masculino es más eficiente y por esto mismo las mujeres que logran llegar a ocupar una posición de poder se han visto obligadas a adoptar actitudes masculinas para ser respetadas y valoradas en su cargo (Acker, 1989; Gutek, 1985). Por ejemplo, los hombres suelen ser más autocráticos y dicha característica da la impresión en los subordinados de ser más enfocados a la tarea y cumplimiento de metas; por otra, parte la preocupación de las mujeres en las relaciones interpersonales da la impresión de que éstas fueran más sumisas y que ejercerían un liderazgo poco efectivo y directivo (Eagly, 1990).

A pesar de que los estudios dicen que un/a buen líder/esa debe saber establecer buenas relaciones interpersonales, este argumento no pesa al momento de elegir un líder o dirigente, lo cual se refleja en las cifras al momento de una elección de un/a líder o lideresa, ya que existe el prejuicio que las mujeres se pierden en esto en vez de orientarse a los objetivos (Eagly, 1990).

Respecto a lo anterior, la teoría de los rasgos plantea que se comportan como líderes las personas que poseen rasgos de personalidad que las destacan y caracterizan como tal, con confianza en sí mismo/a y fuertes convicciones (House, 1977), es por ello que el autoconcepto, definido como juicio personal de valor que se expresa en las actitudes que tiene el individuo sobre sí mismo (Burns, 1990) es un factor fundamental en el ejercicio del liderazgo.

Por lo cual un/a líder/esa completo, en teoría debiera tener:

- Un buen autoconcepto (House, 1997).
- -Capacidad para establecer metas y objetivos dentro de la organización (House, 1997).
- -Capacidad de establecer buenas relaciones interpersonales en el contexto dirigencial (Rice, 1985).

Si bien se afirma que las lideresas poseen la última de las características mencionadas, no se ha hecho un estudio para afirmar esto empíricamente, respecto al prejuicio relacionado con las metas y objetivos, no hay certeza de si es algo propio de la lideresa o si es algo construido históricamente y por último, respecto al autoconcepto no existen precedentes investigativos.

A partir de los antecedentes expuestos cabe preguntar ¿Cómo es una mujer al momento de ejercer su liderazgo en política?

II.ii. Justificación de la investigación

Relevancia Social

Cuando una mujer alcanza un elevado liderazgo su biografía personal y política atrae la atención hacia la interrelación de percepciones, expectativas e interpretación de experiencias vitales y mitos que la configuran (Baxter y Lansing 1983) por lo cual, no solo se entra a cuestionar sus capacidades al momento de ejercer liderazgo, sino que también su vida personal. A través del instrumento Likert se espera indagar cuales son los principales obstáculos que dificultan el ascenso a cargos dirigenciales de las lideresas en política. Debido a la baja participación de las mujeres en política en Chile resulta interesante analizar las características que han ayudado a tener éxito a las mujeres que han tomado la decisión de hacer una carrera en este ámbito, y averiguar si es verídico que una mujer en un puesto de liderazgo es más enfocada a las relaciones interpersonales que a la tarea, cualidad generalmente atribuida a sexo masculino, y por lo cual es considerada ineficiente y de hacer lo contrario es considerada masculina (Butler, 1990).

Por esto es de suma importancia realizar un estudio de liderazgo femenino objetivo con mujeres que ya han logrado desempeñarse en un rol de lideresa desde una perspectiva objetiva y no basada en prejuicios. Además, es importante conocer los factores que pueden influir en el desempeño de su rol como lideresa y las razones del por qué decide insertase en el mundo político.

<u>Teórica</u>

Uno de los temas más relevantes de esta investigación es la participación de las mujeres en política. El dominio masculino ha sido legitimado por la ley de la costumbre (Richards, 1991) dejando al hombre los espacios de vida pública y las mujeres reducidas al ámbito hogareño, y uno de los argumentos principales para esta segregación es que estas no son enfocadas a la tarea y que suelen ser más propensas a establecer liderazgos maternalistas, poco productivos y centrados en las relaciones interpersonales (Eagly, 2003).

No está demás mencionar que no existen investigaciones que busquen un común denominador en el liderazgo femenino desde la perspectiva cuantitativa que aborde las temáticas que aquí serán tratadas, este nuevo enfoque daría relevancia al planteamiento expuesto en la presente investigación.

A través de la ficha demográfica se podrá realizar una caracterización de la mujer política en Chile y a por medio del instrumento Likert una lectura de las percepciones de causas de segregación de estas en cargos de alto mando político.

<u>Metodológica</u>

La prueba de dibujo proyectiva de Wartegg está en vías de validación en Chile y a partir de los resultados obtenidos en esta investigación se podrían utilizar los datos para futuras investigaciones y estudios sobre este test, especialmente en el cuadro 3 que ha presentado ciertas diferencias en cuanto al contexto nacional (Pino, 2012).

El hecho de que esta prueba sea validada significa que ha sido adaptada desde su forma original al contexto nacional, por lo cual podría ser aplicada en la población chilena sin problemas, ya que cumpliría con los criterios de validez necesarios para esto

(Kerlinger, 2008). Por lo tanto, los resultados de esta investigación podrían ser utilizados a futuro para realizar estudios de validación sobre el test de Wartegg.

Además, el Wartegg no será el único instrumento a utilizar, para profundizar en los aspectos contextuales e históricos que afectan o favorecen a las mujeres en su rol de lideresas se ha construido un cuestionario Likert (Likert, 1930). Esto ayudará a profundizar la investigación y en un futuro cercano se podría perfeccionar en otras investigaciones sobre política y temáticas de género.

II.iii. Pregunta de investigación

¿Qué características poseen las lideresas políticas en Chile?

Preguntas secundarias de investigación

¿Las mujeres que desempeñan un cargo político presentan un autoconcepto que las ayude a desempeñar su rol de forma óptima?

¿Las mujeres que ejercen liderazgo dentro del contexto político tienden a establecer metas concretas y proyectarse para su cumplimiento?

¿Las lideresas políticas son capaces de interactuar con los miembros de su organización y subordinados de forma efectiva?

¿En qué contexto desempeñan las mujeres su liderazgo político y cómo afecta este en su desempeño?

II.iv.Objetivos

Objetivo general

Indagar a través de la aplicación de los instrumentos, si las mujeres poseen características que las hacen aptas para su desempeño como lideresas políticas y describir cuales podrían ser las causas de su baja participación en política.

Objetivos específicos

- 1. Determinar si las mujeres que ejercen liderazgo dentro del contexto político poseen un buen autoconcepto.
- 2. Indagar si las mujeres que ejercen liderazgo político son capaces de establecerse metas y objetivos.
- 3. Comprobar si las mujeres que ejercen el liderazgo político son capaces de establecer buenas relaciones interpersonales.
- 4. Investigar y analizar las características circunstanciales y contextos que afectan en el desempeño del liderazgo femenino en política.

III. Marco referencial.

III.i. Antecedentes teóricos.

1. Liderazgo femenino

Tal vez la definición más simple de liderazgo es: la capacidad de influir en un grupo para que este cumpla sus metas (Robbins, 2004), sin embargo cuando se habla de liderazgo ejercido por una mujer se deben tener ciertos puntos en cuenta, ya que histórica y culturalmente se ha construido una diferencia entre géneros al momento de ejercer liderazgo, estableciendo características atribuidas ligadas con la eficacia y productividad asociadas al género, por lo cual la mayoría de estos espacios son otorgados a los hombres (Fuller, 1998).

Después de algunas investigaciones hechas en los últimos años (Valdés y Weinstein, 1993; Ruiz, 1998; Valdés, 2001; Salinas, 2002; Servicio Nacional de la mujer, 2004; en adelante SERNAM), indican cifras que avalan lo señalado y confirman que el género influye en la participación de las personas en roles de líder, ya que existen un conjunto de símbolos, normas y representaciones con las cuales la sociedad elige a quienes deberían ser sus líderes, atribuyendo estas cualidades a un origen biológico cuando en realidad estas características dependen mayoritariamente de un origen social (Fuller, 1998).

En la actualidad existe mayor preocupación por la inclusión y exclusión de los que luchan por el derecho de poder participar, y desde la academia se ha puesto énfasis desde la década de los 90 con los primeros estudios de masculinidad y género en Chile (Schuler, 2000). A partir de estos se ha podido hacer énfasis en los desafíos que tienen que superar las mujeres en el país para obtener el legítimo poder y derecho de participar en espacios que han sido históricamente marginadas (Schuler, 2000).

En cuanto a las cifras de participación de la mujer chilena en puestos de liderazgo, aunque a primera vista puede parecer que se ha dejado de lado los prejuicios, el número de mujeres representantes en cargos de alta responsabilidad política dicen lo contrario, y como agravante se debe mencionar que más del 50% de la población votante en Chile pertenece al sexo femenino (SERVEL, 2012).

En consecuencia, una explicación a estas cifras podría provenir de las teorías de liderazgo predominantes, las cuales indican que el mandato masculino es considerado más eficiente y por esto mismo las mujeres que logran llegar a ocupar una posición de poder han tenido que adoptar actitudes masculinas para ser respetadas y valoradas en su cargo (Acker, 1989; Gutek, 1985). Por ejemplo; los hombres suelen ser más autocráticos y directivos, esta característica da la impresión en los subordinados de ser más enfocados a la tarea y cumplimiento de metas (Eagly, 1990). Por otra parte, la preocupación de las mujeres en sus subordinados y la tendencia a establecer relaciones interpersonales con éstos, da la impresión de que estas fueran más sumisas y que ejercen un liderazgo poco efectivo y directivo (Eagly, 1990) y, si bien la teoría plantea que los lideres deben comunicar y entregar a sus seguidores una visión de futuro prometedora (Conger y Kanungo, 1987), a su vez corresponde actuar de tal forma que no solo impulse una tarea sino que también debe lograr que sus seguidores/as cooperen en la realización de esta (Rice, 1985) y para que esto sea efectivo, la primera tarea del líder/esa es establecer entre la institución y su entorno relaciones que permitan la realización optima de la tarea a favor de los objetivos de la institución (Rice 1985) tarea que supuestamente es mejor ejecutada por las lideresas. Es de esperarse que no se debería sobreponerse el concepto de orientación hacia la tarea por sobre el de relaciones interpersonales, ya que según los teóricos de liderazgo efectivo, la segunda es requisito para lograr de forma eficiente el cumplimiento de metas (Rice, 1985). Sin embargo, siendo esta una cualidad destacada en las lideresas, no es valorado al momento de elegir un dirigente, privilegiando mayoritariamente a los hombres (Eagly, 1990).

La teoría de la trayectoria a la meta, la cual fue desarrollada por Robert House (1997) es un modelo de contingencia del liderazgo que plantea que el trabajo del líder/esa consiste en ayudar a sus seguidores a cumplir sus objetivos, darles la dirección y apoyo que necesitan para que sus metas sean compatibles con las de la organización (House, 1997). Esta teoría establece que el líder debe aumentar la obtención de recompensas personales a los/as subordinados/as para que estos alcancen la satisfacción y así lograr más afectividad en la obtención de logros para la organización (House, 1997) por lo cual si bien se observa que existe cierta preocupación por los subordinados, finalmente está dirigida a aumentar la productividad, es decir, enfocado a la tarea y al cumplimiento de metas, por lo cual, las relaciones interpersonales (característica atribuida generalmente al

género femenino) están directamente relacionadas con el cumplimiento de metas (característica atribuida principalmente al género masculino), en efecto, sin importar el sexo del dirigente o dirigente, debiera cumplir con el requisito de tener una buena relación con sus subordinados para lograr un liderazgo efectivo y orientado a la tarea, ya que estas tienen una relación causal (House, 1997).

Es por esto que un concepto clave para el ejercicio del liderazgo, es la comunicación, ya que este resuena en sus seguidores y subordinados, y es parte del dominio de competencias básicas que debe poseer un líder (Rise, 1985). Por otra parte, Goleman (1995) describe las competencias sociales como un concepto básico para ejercer un liderazgo óptimo y como capacidad de experimentar las emociones de los demás, comprendiendo su punto de vista, mostrando interés y empatía de parte del líder o lideresa. Otro factor importante al momento de ejercer el liderazgo es la gestión de relaciones, la cual se define como la capacidad de reconocer el clima laboral de los subordinados, colaboradores y seguidores/as, para así guiarlos/as hacia una visión clara y convincente que estimule y motive logrando que el mensaje del líder o lideresa sea eficaz (Goleman, 1995).

Ya se han descrito las ventajas de las características de un liderazgo femenino, sin embargo existen muchos otros factores por los cuales las mujeres son discriminadas al momento de tomar una posición de poder y que terminan dando como resultado las bajas cifras mencionadas párrafos atrás, ya que social e históricamente a los hombres se le atribuyen roles relacionados con el poder, la competición y la autoridad (Eagly, 1987), y por otra parte a las mujeres se le han atribuido roles centrados en las interacciones humanas y el apoyo social los cuales no suelen ser relacionados con roles de poder y mando (Eagly, 1987; López-Sáez, 1994; López-Zafra, 1999).

Deaux (1984) enfatiza que las atribuciones serán de mayor magnitud en tareas que se consideren propias del género masculino, en este caso atributos relacionados al liderazgo y será más extremo cuanto más masculina se perciba la tarea. A partir de esto propone que las mujeres son más propensas al fracaso que los hombres en el ejercicio del liderazgo, es decir, que se tiende a percibir que ser mujer no es congruente con el rol de líder (Eagly, 2005).

Los rasgos instrumentales-agenticos como competitividad, control, autoridad u orientación hacia la tarea son consideradas propias del sexo masculino, en cambio los rasgos expresivos-comunales como la orientación y preocupación por otros suelen ser características femeninas (Cheung y Halpen, 2010). Por lo tanto, según este planteamiento se podría clasificar a las mujeres como lideresas apoyadoras y participativas; y a los hombres en la categoría de directivos y orientados a la realización (House, 1997). Sin embargo, las características presentadas mayormente en mujeres no son deseables para un cargo de líder, lo cual ha fomentado la discriminación contra las mujeres al momento de seleccionar a alguien para la ocupación de un cargo directivo, ya que es por estos mismos prejuicios los hombres son favorecidos al elegir un dirigente (Cuadrado, 2004; Eagly, 1987).

A partir de estas problemáticas es que las mujeres se han organizado como colectivo (Meruane, 2006), por una parte las dificultades presentadas por la sociedad y por otra las difíciles condiciones para poder ejercer su liderazgo, de hecho las organizaciones que se han desarrollado en pro de la participación femenina en política han desaparecido luego de que su meta principal encontrara puerto, ejemplo de esto es el movimiento sufragista de los años 40, el cual logró el voto femenino en Chile y la "concertación de mujeres por la democracia", nacida a finales de los 80 con el fin de lograr restaurar la democracia en Chile (Salinas, 2000), pero son pocos los movimientos políticos femeninos en Chile que han logrado trascender en el tiempo, ya que estos generalmente son instrumentales más que ideológicos o valóricos. Es por ello, que se dice que el liderazgo femenino apunta a resolver problemas contextuales a su ambiente y apuntan a mejorar la calidad de vida, antes de tratar temáticas histórico-sociales de base (Salinas, 2000).

A pesar de estos antecedentes, se han logrado pequeños avances, a partir de las transformaciones económicas y sociales de la idiosincrasia chilena se ha potenciado la modernización en el espacio en común, poniendo en duda la autoridad masculina que se da por sentado, cuestionamiento que no solo se ha llevado al ámbito público, sino también al privado, lo cual involucra directamente el hogar, la familia y la forma en que estos se organizan (Olavarría, 2001); y aún con la elección de una presidenta, Chile no está ni cerca de cumplir con los estándares de un país adecuado para insertase en un mundo globalizado en cuanto a esta temática, lo cual se refleja en las cifras ínfimas de

participación femenina en el congreso y cargos municipales de alto mando (Garretón, 2004).

2. Género y liderazgo

Los primeros estudios que plantean diferencias entre sexos y géneros se remontan al siglo XVI y trataban de establecer diferencias de inteligencia entre hombres y mujeres (Porteus y Babcock, 1926). Desde entonces, se ha intentado imponer este tipo de diferencias de género como algo intrínseco al sujeto y que determina la forma que este se comporta, antes de concebir una explicación socio-histórica a las diferencias entre géneros (Unger, 1979).

Janet Hyde el 2005 nuevamente intenta establecer diferencias de género a través de la revisión de más de 14.000 trabajos sobre diversos procesos meta-cognitivos, mostrando diferencias solo en cuatro áreas: habilidades matemáticas, verbales, viso-espaciales y agresividad. Las mujeres poseían mejores habilidades verbales, mientras por otra parte los hombres sobresalían en las tres restantes. Sin embargo, hoy los estudios comparativos no se limitan a indagar en habilidades cognoscitivas o de conducta agresiva, sino que a muchas otras áreas entre las cuales se encuentran los temas principales de la presente investigación: Liderazgo (Eagly, Johannesen-Schmidt y Van Engen, 2003) y contexto organizacional (Guadagno y Cialdini, 2007) los cuales han llegado a la conclusión que en las diferencias establecidas entre géneros influyen directamente en una serie de factores sociales y contextuales (Yoder y Kahn, 2003).

Finalmente, la teoría del aprendizaje social termina por explicar que género puede ser aprendido como cualquier otra conducta y que es adquirido a través de la socialización (Lott y Maluso, 1993) y la adquisición de la identidad de género podría estar influida por la observación, imitación y reforzamiento, por lo cual los niños y niñas estarían influidos por el medio social en el que se desenvuelven, a partir de esto se podría inferir que al hombre desde temprana edad se le enseña a ser líder.

Esto se puede llevar al ámbito del liderazgo a partir de la distinción que realizan Parsons y Bales (1955) al analizar como realizan sus actividades de líder las personas dependiendo de su género. Por una parte, están las conductas instrumentales o dirigidas a conseguir metas y por otra parte las conductas expresivas orientadas a mantener la armonía del equipo de trabajo de los que integran una organización. A partir de esto se

extiende una clasificación de género y liderazgo, relacionando finalmente, instrumentalidad con el género masculino y la expresividad con el género femenino, a partir de estos antecedentes concluyeron que la instrumentalidad poseía mayor valor; ya que el líder instrumental está orientado a conseguir una meta y sabe transmitir el valor del logro, por lo cual sería más productivo y efectivo en el cumplimiento de objetivos (Parsons y Bales, 1955). A partir de lo anterior se obtienen dos conjuntos de agrupamientos basados en estereotipos masculinos y femeninos llegando a concluir que las diferencias estereotípicas establecidas que caracterizan a cada uno son, en el caso del género masculino orientadas a la acción individual y en caso del género femenino son orientados a la interacción social (Broverman; 1968). Por otra parte, muchos de estos rasgos provienen de la misma autodescripción y autoconcepto que tiene de sí mismas las personas, ya que por una parte las mujeres suelen resaltar rasgos estereotipadamente femeninos y los hombres resaltan rasgos estereotipadamente masculinos y considerando que en estos casos la deseabilidad social influye directamente, no se podría definir si estas caracterizas diferenciadoras son intrínsecas o construidas (Kite, 2001). A través de la siguiente tabla se puede resumir algunos roles y características que se atribuyen a cada género.

		Rasgos	Roles	Carac. Físicas	Carac. Cognitivas
		Activo	Control económico	Atlético	Analítico
		Decidido	Cabeza de familia	Moreno	Exacto
_		Competitivo	Proveedor de finanzas	Espaldas Anchas	Pensamiento Abstracto
	Ö	Superioridad	LIDER	Corpulento	Destrezas Numéricas
	Ž	Independiente	Bricolaje	Muscular	Resolución de problemas
RE	Ţ	Persistente	Iniciativa sexual	Fuerza física	Razonamiento Matemático
ESTEREOT	MASCULINO	Seguro de sí		Alto	Destrezas Cuantitativas
ES	\mathbf{M}'	Fortaleza psíquica			
		Dedicación a otros	Cocina habitualmente	Belleza	Artístico
_		Emotiva	Hace compras de la casa	Elegante	Creativo
[IPO		Amabilidad	Se ocupa de la ropa	Vistosa	Expresivo
	9	Empática	Interés por la moda	Graciosa	Imaginativo
RE		Comprensiva	Soporte emocional	Pequeña	Intuitivo
ESTEREOT FEMENINO			~	-	
IE	Ξ	Cálida	Se ocupa de los niños	Sexy	Tacto

Tabla 1. Diferencias asociadas al género Fuente: tomado de la *encyclopedia of women and gender*. Sex similarities and differences and the impact of society on gender (Kite, 2001)

Por lo visto en la tabla nº 1 se puede establecer que la idea de feminidad se relaciona con rasgos de dulzura y comprensión, además de rasgos expresivos-comunales como la orientación y preocupación por otros los cuales pueden parecer poco relevantes al momento de ejercer liderazgo; por otra, parte los rasgos instrumentales-agénticos como competitividad, control, autoridad u orientación hacia la tarea son consideradas propias del sexo masculinos (Cheung y Halpern, 2010; Cuadrado, 2004; Eagly, 1987) por lo tanto según este planteamiento se podría confirmar la clasificación de las mujeres como líderes apoyadoras y participativas y a los hombres en la categoría de directivos y orientados a la realización (House, 1997). Así mismo, el liderazgo como tal no es considerado como una característica femenina, por lo cual se podría deducir que una construcción social las mujeres son reticentes a ocupar cargos directivos (Cheung y Halpern, 2010; Cuadrado, 2004; Eagly, 1987).

Sin embargo al momento de definir el tipo de liderazgo ejercido por la mujer se puede hablar del transformacional, el cual se caracteriza por fomentar la relación con el equipo, tener en cuenta sus necesidades personales como profesionales, esforzarse por motivarlos, superarse a sí mismo/a y valorar la confianza que ponen sus subordinados en su liderazgo (Barberá y Martínez, 2004). El liderazgo transformacional está compuesto por cuatro elementos (Barberá y Martínez, 2004).

- -Carisma: quien ejerce el liderazgo da el ejemplo con sus acciones, obtiene la confianza del equipo, infunde orgullo y entrega una visión prometedora del futuro.
- -Inspiración: Motiva al equipo informándole y educando sobre sus tareas y deberes.
- -Estimulación intelectual: Motiva a su equipo en buscar nuevas soluciones a los problemas presentes en la organización y a crear nuevas herramientas a favor de esta.
- -Consideración individualizada: atención y apoyo respecto a las necesidades individuales de los integrantes del equipo.
- El liderazgo transformacional presta especial atención en recoger los aspectos más relevantes en relación con las necesidades de la organización, con el fin de atender las demandas de esta, lo cual se define como el intercambio coste-beneficio o de recompensas entre líder y subordinado (Barberá y Martínez, 2004).

El trabajo de las lideresas se basa en el trabajo de equipo, la dirección participativa y la orientación hacia las relaciones interpersonales (Barberá y Martínez, 2004) pero es necesario preguntarse ¿Qué pasa cuando una mujer ejerce un liderazgo diferente? Las mujeres líderes suelen ser mal evaluadas, ya sea porque no cumplen con las características propias del liderazgo efectivo que proponen las teorías de liderazgo, las cuales son generalmente atribuidas a los hombres, o porque son consideradas poco femeninas (Butler y Geis, 1990). Sin embargo, Cuadrado, Navas y Molero (2004) mostraron que las mujeres consideran que desempeñan un estilo de liderazgo democrático u orientado a las relaciones, por lo cual se puede inferir que este estereotipo de mujer masculina solo está dado en cuanto estas desempeñen un liderazgo autocrático, incluso existen teorías que afirman que las mujeres tendrían ventajas al momento de ejercer el liderazgo de forma democrática (Helgesen, 1993; Rosener, 1990) En este sentido Jago y Vroom (1982) señala que se espera que las mujeres tengan un estilo participativo, de lo contrario si muestran un estilo autocrático existirá este prejuicio de la "mujer masculina".

3. Wartegg y su utilización en la investigación.

La elección del test de Dibujo de Wartegg no es sólo debido a que éste mide todas características a investigar (autoconcepto, proyección de metas y relaciones interpersonales) sino que también las mide de tal forma que los resultados no pueden ser influidos y contaminados por la deseabilidad social; la cual se puede definir como la tendencia de la persona a atribuirse a sí misma cualidades socialmente deseables y que podría invalidar cualquier medición psicológica objetiva (Dicken, 1963).

A partir del método de análisis experimental, múltiples investigaciones trataron de llegar a un conocimiento sistemático de las reacciones ante los estímulos exteriores presentados en el *Zeinchentest* y los procesos internos de los sujetos: El pensamiento, la voluntad y la experiencia (Torazza, 1993). El autor comprueba que la experiencia juega un papel fundamental a nivel estructural y funcional, y por consecuencia también en los procesos psíquicos, especialmente en la percepción y el pensamiento (Wartegg, 1939).

De lo anterior, se llega a suscitar representaciones figurativas y a su vez manifiestan la totalidad psíquica de su ejecutor (Wartegg, 1972; 1990), por lo cual el

creador de test llega a la conclusión que tiene sentido estudiar la relación entre el modo de construir un dibujo a partir de un signo inicial y las características psíquicas de un individuo (Torazza, 1993). Wartegg visualizó que los estímulos del *Zeinchentest* rememoraban contenidos repetitivos con una frecuencia considerable (García, 2003).

Esto ayudó a comprobar a través de largos años de estudio y experimentación, que las impresiones y percepciones de las personas ante los estímulos del *Zeichentest* son constantemente concordantes, uniformes y las cualidades son reconocidas en cada uno de los estímulos oscilan entre ciertos rangos de rasgos específicos (Wartegg, 1990 en Pino, 2011).

4. Wartegg y las series normativas.

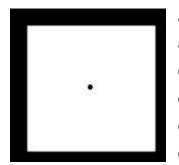
Con el fin de mantener la objetividad de la investigación, el análisis del *Zeichentest* a utilizar será el de series normativas (Wartegg, 1940). Esta perspectiva está construida a partir de la medida de tendencia central media y permitirá que no se pierda la coherencia al momento de ejecutar el análisis y obtener los resultados. Las series normativas corresponden a los contenidos que se presentan en promedio más de una vez en 100 protocolos (Torazza, 1993 en Pino, 2011).

En un estudio (Wartegg, 1953) el autor del test clasifica los contenidos y presenta las realizaciones más frecuentes en cada uno de los ocho cuadros del test y los presenta en tres categorías:

- Normal positiva (N+): Son los contenidos frecuentes en la población normal donde el grafismo es congruente con el estímulo (Torazza, 1993).
- Normal negativa (N-): Son contenidos frecuentes en la población normal donde el grafismo no es congruente con el estímulo (Torazza, 1993)
- Normal patológica (Np): Se presentan frecuentemente en la población pero son típicas de personas con psicopatologías de tipo neuróticas y psicóticas (Torazza, 1993)

Una vez descritas las 3 categorías, se procederá a describir los contenidos normativos del contexto europeo que han sido utilizados para validar el instrumento en Chile y que se consideran como patrón de referencia; se describirán los recuadros de

Wartegg utilizados en esta investigación y se adjunta una tabla que contiene los patrones de series normativas y la frecuencia con la que se presentan en la población (Torazza, 1993 en Pino, 2011).



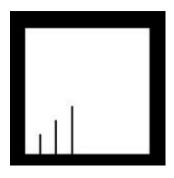
A través del cuadro 1 se espera tener una impresión del autoconcepto de la muestra, dentro de las series normativas se considera como Normativas positivas (en adelante N+) contenidos como flor, rostro, formas circulares, entre otros. Se consideran como Normativas negativas (en adelante N-) objetos no centrados, espirales, mas de una flor, entre otros. Por último, se considera

como Nortivas patologicas (en adelante Np) contenidos como armas, proyectiles, cruz, entre otros.

N+		N-		Np	
Flor	11,71	Objeto no	3,95	Rostro de	1,90
		centrado		payaso	
Rostro	7,53	Dibujo	2,97	Ojo	1,83
		abstracto no		singular	
		centrado			
Nariz de animal	6,31	Vestimenta con	2,05	Caracol	0,99
		botones			
Centro de reloj	4,56	Espiral	1,90	Torbellino	0,99
Centro de	4,41	Oralidad	1,83	Armas	0,84
rueda				proyectiles	
Circulo	3,04	Flores	1,75	Tela de	0,68
				araña	
Objetivo de tiro	2,97	Punto	1,67	Visión en	0,61
al blanco		perspectivo		profundidad	
Figura plana	2,74	Figura	1,60	Cruz	0,61
centrada		geométrica no			
		centrada			

Objeto centrado	1,90	Constelación	1,60	
Ojo de pájaro	1,67	Mariposa	1,60	
Círculos	1,60	Nieve	1,22	
concéntricos				
Centro de dado	1,52	Lapicera que	0,99	
		escribe		
Círculos sobre	1,29	Sol y paisaje	0,99	
el agua				
Centro de	1,22	Casa	0,76	
pelota, pelota				
Persona entera	0,99	Insecto	0,76	
Dibujo centrado	0,91	Avión ,	0,61	
abstracto		helicóptero		
Estrella	0,91	Pelota de tenis,	0,46	
radiante		golf		
Sistema solar	0,84	Clavo con	0,46	
		cuadro		
Sol	0,68	Quitasol desde	0,46	
antromorfizado		el alto		
Objetivo de un	0,56	Monte, montes	0,46	
lente				
Objeto	300	Peces	0,46	
correspondiente				
al estimulo				
		Objeto no	2,40	
		correspondiente		
		al estimulo		

Tabla 2: Series Normativas estímulo 1 Wartegg (Torazza, 1993, en Pino, 2011).



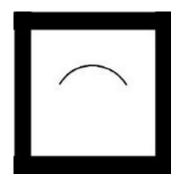
A partir de del recuadro 3 se espera tener una impresión de la proyección e intencionalidad de la muestra con el fin de deducir si las mujeres líderes políticos tienen orientación hacia los objetivos. Se consideran como N+ construcciones que van más allá del estímulo, escalera, entre otros (Torazza, 1993, en Pino, 2011).

Se consideran como N- objetos descendientes, árboles, dibujo abstracto, paisajes entre otros. Por ultimo se considera como Np contenidos como construcciones que no superan el estímulo, escalera, casa, edificios, alumbrado público, farol, prisión (Torazza, 1993, en Pino, 2011)

N+		N-		Np	
Construcciones		Objetos que no		Construcciones	
que van más del		corresponden al		que no	
estímulo		estímulo o		superan el	
		descienden		estímulo	
Escalera	20,00	Árboles	4,41	Escala	1,29
Casa	6,62	Dibujo	2,05	Casa	0,91
		abstracto			
Palacios, edificios	4,94	Paisaje	1,67	Edificios	0,68
Construcciones	3,19	Dibujo	1,52	Alumbrado	0,46
varias		geométrico		público, farol ,	
				linterna	
Iglesia	2,59	Resbalín, desliz	1,44	Prisión	0,4

Fabrica	2,05	Flores	1,37
Portón	1,75	Trampolín	1,29
Postes de luz	1,67	Hombre, niño	1,06
Vallas, cercado	1,60	Velas	0,99
Puente	1,52	Montaña rusa	0,84
Barandilla,	0,99	Hastas en fila	0,84
pasamanos			
Chimenea	0,84	Camino desde	0,84
		el alto	
Caño de	0,68	Avenida,	0,84
ventilación,		sendero	
cumbrera			
Cabaña	0,68	Perspectiva	0,76
Histograma	4,79	Techos vistos	0,68
		del alto	
Tubo de órgano	4,33	Utensilios	0,68
Líneas de	1,52	Nave espacial	0,30
sucesión			
creciente			
Rampa de	1,29	Objetos que no	11.04
lanzamiento		corresponden al	
		estimulo	
Libros en estante	0,84		
Tienda, circo	0,76		
Teclado de	0,53		
pianoforte			

Tabla 3: Series Normativas estímulo 3 (Torazza, 1993, en Pino, 2011).



A partir del recuadro 8 se espera tener una impresión de las relaciones interpersonales que establece la muestra y deducir a partir de esto si efectivamente las mujeres líderes políticas obtiene resultados positivos en esta dimensión. Dentro de los contenidos considerados como N+ se pueden encontrar dibujos como sol, paraguas, rostros, entre otros. Se consideran N-

contenidos como puentes, pez, reloj, entre otros. Y por último se consideran como NP objetos como puertas cerradas, máscaras, rostro de payasos, entre otros. (Torazza, 1993, en Pino, 2011).

N+	N-		Np		
Rostro	16,20	Puente	1,14	Ojo	13,16
Sol	3,73	Pez	0,99	Sol que	8,82
				tramonta	
Paraguas	3,50	Cúpula de	0,99	Media luna	2,21
		edificio			
		sacro			
Pelota	3,19	Objeto	0,99	Rostro de	1,67
				payaso	
Círculo	2,51	Lámpara	0,91	Sol entre	0,91
				nubes	
Bola	2,05	Arco de	0,53	Paraguas	0,61
		entrada		con lluvia	
Sol que surge	1,75	Montañas	0,46	Puerta	0,61
(amanece)				cerrada	
Sol	1,67	Reloj	0,46	Paracaídas	0,61
antromorfizado					

Cambrara	4.50	Automásil	0.20	A ====	0.53
Sombrero	1,52	Automóvil	0,38	Arco y	0,53
				flecha	
Sol y paisaje	1,06	Cabaña ,	0,38	Ingreso a	0,53
		choza		un túnel	
Quitasol	1,06	Objetos	9,12	Máscara	0,46
		que no			
		responden			
		al			
		estimulo			
Fruta	1,06				
Huevo	0,91				
Paisaje con	0,84				
colinas					
Globo terrestre	0,84				
Luna llena	0,84				
Champiñón	0,84				
Canasta de	0,76				
fruta					
Planeta	0,53				
Nariz de	0,53				
animal					
Rueda	0,46				
Figura	0,30				
geométrica					
Objetos que	7,20				
responden al					
estimulo					

Tabla 4: Series Normativas estimulo 8 (Torazza, 1993, en Pino, 2011).

5. Likert y las percepciones en las lideresas políticas Chilenas.

El instrumento construido para la presente investigación tiene como finalidad descubrir cuáles son las valoraciones de las lideresas políticas en Chile hacia algunas de las principales explicaciones teóricas de por qué las mujeres no ocupan cargos directivos de alta responsabilidad, a partir de estos resultados se espera revelar algunas de las razones sobre por qué las mujeres no logran posicionarse en los cargos de alto mando con una representación equivalente a la del hombre (SERVEL, 2012). Para esto se ha construido una escala Likert (1930) que mida valoraciones de las mujeres que ya se encuentran en política, entendiéndose estas como una predisposición aprendida para responder de una forma positiva o negativa ante un estímulo (Fishben y Ajzen, 1975).

A. Liderazgo y feminidad.

Diversos estudios han tratado de establecer diferencias en los estilos de liderazgo dependientes del género de quien lo ejerce, Eagly (1990) analizó 162 investigaciones y a partir de estas pudo deducir que los hombres suelen ser más autocráticos y su estilo acentúa el control de un modo más fuerte que las mujeres, sin embargo en una investigación posterior, Eagly (1991) demuestra a partir del análisis de 58 estudios que a largo plazo los resultados de los lideres tienen a ser equivalentes independiente del género de quien ejerce el liderazgo.

Chiliwnia (1997) deduce que las diferencias normativas que intentan establecer diferencias entre género y liderazgo se han implementado desde una perspectiva de comportamiento y estándares surgidos de un mundo masculino. Es desde este paradigma que los hombres históricamente han sido vistos como mejores líderes y a partir de esto las mujeres que ejercen liderazgo tienden a presentar comportamientos asociados al género masculino (Acker, 1989; Gutek, 1985).

Continuando con lo anterior y entendiendo la feminidad como las conductas o atributos asignados al rol de ser mujer, entre los cuales se puede mencionar la amabilidad, la calidez, la preocupación por otros, la comprensión como principales características asignadas al género femenino (Kite, 2001). Respecto a los roles asociados a la feminidad se pueden encontrar: la preocupación por el hogar y los niños, el interés por la ropa y la cocina, y ser el soporte emocional de la familia (Kite, 2001). Por otra parte, las

características como liderazgo, voz de mando y el mundo público son asociadas generalmente con el género masculino (Kite, 2001). Es por esto mismo que a primera vista una mujer que se desempeñe como lideresa puede resultar masculina a ojos de terceros y autopercibirse como tal, ya que las características para el ejercicio del liderazgo como tal no son asociadas a la feminidad (Cuadrado, 2004; Eagly 1987).

A partir de los antecedentes expuestos se espera medir las actitudes de mujeres que desempeñen un cargo político hacia feminidad. Para esto, se utilizarán los siguientes indicadores:

-Asumir actitudes masculinas: Según algunos autores las mujeres que ejercen liderazgo o puestos dirigenciales tienden a tomar actitudes asociadas con la masculinidad tradicional, dada la sobrevaloración de estas al momento de definir a un líder y ser asociadas directamente con la efectividad y productividad (Acker, 1989; Gutek, 1985).

-Subestimar rasgos asociados con la feminidad: Para algunas lideresas, las características asociadas a la feminidad pueden ser vista como sinónimo de debilidad, por esto mismo dan prioridad a resaltar rasgos asociados a la masculinidad (Acker, 1989; Gutek, 1985).

Estas actitudes se pretenden medir a partir de las siguientes preguntas, hechas afirmaciones en un cuestionario Likert:

- "A veces se debe actuar igual a un hombre para ser respetada".
- -"El hombre suele ser mejor líder y dirigente en política que la mujer".
- "Las mujeres que se dedican a la política deben ser más fuertes de carácter que las que deciden dedicarse a cualquier otra cosa".
- -"Las mujeres en política no deben proyectar sensualidad con su actuar, vestimenta o maquillaje".
- -"Si la mujer quiere participar en política debe aprender a ser dura para mantenerse en su rol como dirigenta".

- "La ciudadanía suele creer que los hombres son más eficientes que las mujeres en política".

B. Segregación de la mujer en cargos directivos

El Machismo es un concepto social, el cual se construye a partir de discursos exaltando los valores asociados a la masculinidad tradicional, entregando un estatus de superioridad, dominio y posesión sobre las mujeres (Cucchiari, 1996). Si bien las afirmaciones que fomentan el machismo son de origen construccionista a partir de las ideas preestablecidas de la sociedad sobre el rol que cada genero debe desempeñar, se han naturalizado, segregando a la mujer al mundo de privado y a desempeñar roles hogareños y de naturaleza maternal (Cucchiari, 1996).

Uno de los fenómenos sociales que pueden explicar la falta de participación de la mujer en cargos directivos es el Techo de Cristal, este se puede definir como una barrera superior invisible, que impide a la mujer seguir ascendiendo en cargos directivos y/o limita llegar hasta cierto punto; se le da el carácter de invisibilidad debido a que no existen leyes, reglamento o códigos que limiten el ascenso de la mujer, sino que está construido en la base de estereotipos, limitantes y discriminación difíciles de detectar (Burin, 2008).

Algunos de estos estereotipos, a simple vista inofensivos, son los responsables de que se naturalice a los hombres como líderes y se les dé preferencia en cuanto a cargos directivos se trata (Nenats, 2009). De esta forma al asumir que los hombres poseen características propias del liderazgo que las mujeres no tienen, se genera una segregación vertical, la cual se puede visualizar en la siguiente tabla, en la cual se espera dar a conocer las supuestas explicaciones respecto a lo que las personas naturalizan a partir de estereotipos v/s la realidad construida desde un punto de vista socio-histórico.

		Las personas suelen	Estereotipo en el liderazgo.	La realidad es
		pensar		
SEGREGACIÓN VERTICAL	LA ACTITUD ANTE EL LIDERAZGO	Los hombres son líderes naturales. Las mujeres no quieren puestos directivos debido a que no son prioridad en su escala de valores. Las mujeres "no desconectan" en el trabajo de sus responsabilidades familiares. Los hombres no aceptan el mando de una mujer.	tradicionalmente asociado al estereotipo masculino (los hombres son: independientes, agresivos, dominantes, competentes y racionales). Hasta ahora el liderazgo no estaba en consonancia con el estereotipo femenino y esto producía	número de mujeres ocupan altos puestos de dirección en el gobierno, la administración pública y la judicatura. El liderazgo eficaz no

Tabla 5: Segregación Vertical Fuente: MUJER Y EMPRESA: la deconstrucción de los estereotipos (2009) construida a partir de datos de Eurochambres (2008) y Garapen (2006).

A partir de los antecedentes expuestos se espera medir las valoraciones de las lideresas políticas hacia las diferencias establecidas entre hombres y mujeres en cuanto al liderazgo. Para esto se utilizarán los siguientes indicadores:

- Naturalizar el liderazgo como una cualidad masculina: establecer una relación directa entre la masculinidad y el ejercicio de cargos directivos, se asume que características como el autoritarismo, la agresividad y la voz de mando facilitan el liderazgo y a su vez estas son propias del hombre (Nenats, 2009).
- Segregación vertical, diferencias entre hombres y mujeres: visto desde la teoría del techo de cristal, existen diferencias asociadas al género que impedirían que la mujer logre alcanzar cargos de alta dirección (Burin, 2008).

Para medir las valoraciones ante estos indicadores se utilizarán las siguientes afirmaciones en formato de escala Likert.

- -"Los hombres tienen más oportunidades en política para llegar a ocupar un cargo directivo".
- -"En política, la ciudadanía pone más atención a la vida personal de la mujer que la del hombre".
- -"La política está hecha para los hombres".
- -"Ante un error político, las consecuencias son más graves para una mujer que para un hombre".
- -"Para estar en política la mujer debe aprender a comportarse de forma recatada y delicada".
- -"Una mujer en política debe ser cuidadosa con su reputación".

C. Rol Maternal y fronteras de cristal.

Otro fenómeno desde el cual se podría explicar la falta de participación de la mujer en puestos de liderazgo es el suelo pegajoso; este se puede definir como las fuerzas que mantienen a las mujeres en cierta posición, las cuales les limitan avanzar en sus vidas personales, son principalmente roles asignados históricamente a la mujer (Burin, 2008). El

trabajo maternal, su rol como cónyuge y trabajos domésticos imponen adhesividad a las mujeres en el lugar que se encuentran y dificultan su ascenso, ya que por esto no pueden aumentar su formación con cursos de especialización fuera del horario de trabajo, debido a las labores de tipo maternal asignadas y tienen más dificultades para asistir a reuniones, comidas protocolares, etc. (Burin, 2008).

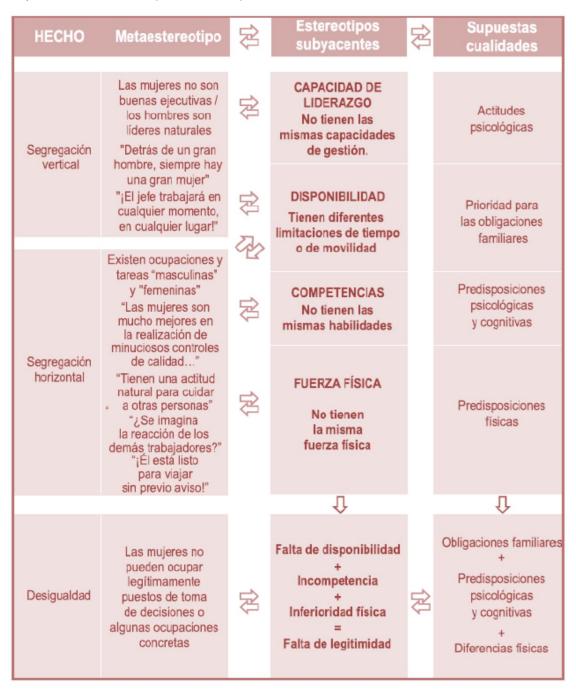


Tabla 6: Fronteras de cristal Fuente: MUJER Y EMPRESA: la deconstrucción de los estereotipos (2009) construida a partir de datos de Eurochambres (2008) y Garapen (2006)

A partir de los antecedentes expuestos se espera medir las valoraciones de mujeres de la muestra que desempeñen un cargo político hacia la maternidad y como esta podría llegar a dificultar su desempeño como lideresa en este mundo, para esto se utilizarán los siguientes indicadores:

-Valoración de la maternidad como primera prioridad de la mujer: Al naturalizarse la maternidad como algo adhesivo a ser mujer, en algunas ocasiones este rol pasa a ser prioridad para ellas, incluso antes que su rol como trabajadora o dirigente, lo cual podría dificultar el ascenso de la mujer en diversas áreas como el trabajo o la dirigencia (Burin, 2008).

-Postergación de la maternidad: A partir de la concepción de la mujer actual como una persona de rol múltiple, es decir, a pesar de salir al mundo público o laboral esta no puede abandonar sus labores de madre (Burin, 2008) estas podrían tener ciertas actitudes o valoraciones ante el escenario de dejar a los hijos al cuidado de otra persona a favor de una carrera laboral de alta demanda en consecuencia podrían tender a postergar la maternidad por unos años.

Para medir las valoraciones sobre estos indicadores se utilizarán las siguientes afirmaciones en formato de escala Likert.

- "A veces la mujer debe postergar su carrera a favor de la crianza de sus hijos".
- -"La mujer en política debe superar más obstáculos para lograr sus metas que un hombre".
- -"Si una mujer quiere empezar a insertarse desde joven en la política debe postergar la maternidad por unos años".
- -"La vida en política es más fácil cuando no se tienen hijos".
- -"La mujer debe cumplir un rol multifuncional y saber compatibilizar el trabajo con el hogar".
- -"Para la mayoría de las mujeres el ascenso en política tiene límites".

III. ii. Antecedentes empíricos

1. Participación de la mujer en política y empoderamiento.

La primera gran lucha de las mujeres en Chile por participar en los procesos políticos del país comenzó entre los años 1930 y 1940 cuando éstas comenzaron a exigir su derecho legítimo como ciudadanas chilenas (Errázuriz, 2005). A partir de la creación de la ley Nº 5357 (Gobierno de Chile, 1934), originando así derecho a las mujeres de elegir y ser elegidas en sufragios municipales; pero no fue hasta 1952 que logran participar en las elecciones parlamentarias y presidenciales (Gobierno de Chile, 1949).

La lucha por el voto fue una consigna en común de las mujeres chilenas, por primera vez alzan la voz y se organizan por una causa fundando partidos y movimientos enfocados sólo a esto (Errázuriz, 2005). Uno de los primeros fue el Partido Cívico Femenino fundado en 1922, liderado por Estela La Rivera, tenía como objetivo abordar las problemáticas de la mujer en diversos ámbitos, pero no es hasta 1946 que María de la Cruz funda el Partido femenino de Chile el cual tenía un enfoque netamente sufragista y el cual logro tener una adhesión de 27.000 militantes (Eltit, 1994).

Si bien este es un gran logro para la participación femenina en política es solo el primer paso para la igualdad de derechos en el país y a pesar que Chile es uno de los primeros países en elegir una mandataria las estadísticas nos dicen que se está lejos de lograr una verdadera igualdad de género (Ferrero, 2012). Según el informe "La composición del congreso nacional ¿Dónde están las mujeres?" El cual pretende entregar antecedentes respecto a la situación femenina en el parlamento, describe una notable desigualdad de participación en donde las mujeres se ven totalmente desfavorecidas, ya que solo un 14, 2% de la cámara baja y solo 13, 2% de la cámara alta pertenecen al género femenino (Ferrero, 2012).

A consecuencia de esto, Chile se ubica en el lugar número 87 del *ranking* mundial de representación femenina en el Congreso y sólo una de veinticinco comisiones analizadas en la Cámara de Diputados es presidida por mujeres. Es decir, que además de tener pocas representantes del género femenino estas no son protagonistas en los procesos legislativos en el Congreso (Ferrero, 2012).

Informe Global Gender Gap	Ranking general	Empoderamiento Político
Report		
2012 (de 135 países)	87	64
2011 (de 135 países)	46	22
2010 (de 134 países)	48	21
2009 (de 134 países)	64	26
2008 (de 130 países)	65	26
2007 (de 128 países)	86	58
2006 (de 115 países)	78	56

Tabla 7: The Global Gender Gap Report, 2012. Comparación entre 2011, 2010, 2009, 2008, 2007 y 2006

Como se puede apreciar en la tabla Nº 7, Chile experimenta un grave descenso en igualdad de género, cayendo 40 lugares del 2011 al 2012, llegando a ser uno de los peores posicionados en América latina y el Caribe, siendo la baja inclusión de la mujer en cargos políticos la principal causa, lo cual también es visible en el ítem de empoderamiento político donde Chile decae en 42 lugares de un año a otro, lo cual coincide con un año de elección municipal (Organización de Naciones Unidas, 2012, en adelante ONU).

La segregación femenina no es sólo asunto de Chile, es por eso que la ONU a partir del año 2008 en sus objetivos de desarrollo del milenio, el cual es un plan convenido por todas las naciones del mundo a intervenir y lograr ciertas metas de desarrollo al año 2015, incluye como uno de los ejes principales la igualdad de género, con el fin de fomentar la participación y empoderamiento de las mujeres a nivel mundial, siendo uno de sus indicadores más importes la proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales, lo cual se considera clave para medir la participación política de las mujeres en la toma de decisiones (ONU, 2007).

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE: ESCAÑOS OCUPADOS POR MUJERES EN LOS PARLAMENTOS NACIONALES, 2009.

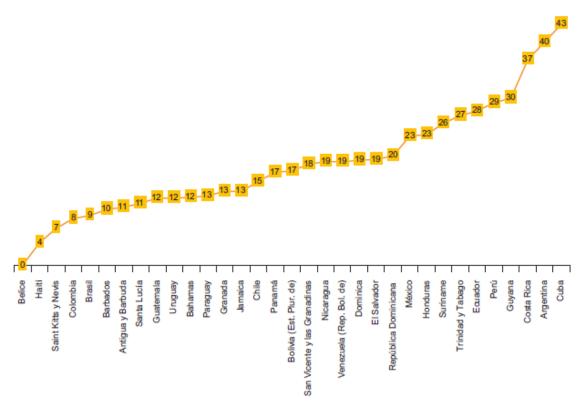


Gráfico 1. Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Base de datos de Estadísticas e Indicadores Sociales (CEPALSTAT) [En línea] http://websie.eclac.cl/infest/ajax/cepalstat.asp?carpeta=estadisticas, sobre la base de Naciones Unidas, base de datos de los indicadores de los Objetivos de Desarrollo del Milenio [en línea] http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Data.aspx.

Otro indicador importante para el logro de las metas impuestas por la ONU al 2015 es si los países tienen Ley de cuota a nivel parlamentario. Dicha ley tiene como objetivo imponer a los partidos políticos un porcentaje mínimo de candidatas con el fin de fomentar la participación de la mujer en política (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2007).

La posibilidad de establecer una ley de cuotas fue tratada por primera vez entre los años 2002 y 2004, pero finalmente las mociones relacionadas al proyecto fueron archivadas, esta problemática nuevamente fue tratada por la comisión Boenninger, la cual está encargada de las modificaciones del sistema electoral, pero no se lograron realizar cambio al respecto (Biblioteca del Congreso Nacional, 2007).

El año 2005, con la elección de una mujer para el cargo de presidenta de la república, se podría creer que se aumentó la inclusión femenina en política, pero solo 62

mujeres contra 322 hombres se postularon al cargo de diputado/a, de los 120 candidatos/as electos solo 18 mujeres lograron llegaron a ser diputadas, por otra parte en el senado solo 9 mujeres postularon al cargo (13%) y de ellas sólo 2 se transformaron en senadoras (SERVEL, 2011).

Ante las bajas estadísticas de participación femenina en política, al momento de ser electa la presidenta Michelle Bachelet Jeria anunció, como parte de su programa de gobierno, la inclusión de las mujeres como un pilar fundamental de su administración, y se planteó la posibilidad entregar apoyo financiero para los partidos que tuvieran mayor cantidad de mujeres como candidatas en caso de aprobarse la ley de cuotas (Biblioteca del Congreso Nacional, 2007). La iniciativa contó con el apoyo de los partidos pertenecientes al oficialismo PS, PPD, PRSD y DC y de Renovación Nacional por parte de la oposición, sin embargo, hasta el día de hoy Chile es uno de los pocos países latinoamericanos que no cuenta con una ley de cuotas (Biblioteca del Congreso Nacional, 2007).

Ley de cuotas en Latinoamérica y el Caribe (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2009; en adelante CEPAL, 2009)

País	Ley	Año	Norma	Porcentaje al 2009	Diferencia
Argentina	24012	1991	30%	40%	10
Bolivia	1983	1999	30%	16,9	-13,1
Brasil	9504	1997	30%	9	-21
Costa Rica	7653	1996	40%	36,8	-3,2
Ecuador	Ley de elecciones del Ecuador	2000	45%	27,6	-17.4
Honduras	Ley de igualdad. Cap. 81	2000	30%	23,4	-6,6
México	Procedimientos electorales COPIFE	2008	40%	23,2	-16,8
Panamá	17 y 27	2007	30%	16,7	-13,3
Perú	27387	2000	30%	29,2	-0,8
Rep. Dominicana	12-200/200	2002	33%	19,7	-13,3
Uruguay	18476 y 18487	2009	30%	12,1	-17,9

Tabla 8. Fuente: Ley de cuotas en América Latina. Comisión económica para latino América y el Caribe. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe.

Con el fin de fomentar la participación en política de las mujeres, el año 2012 el gobierno de Sebastián Piñera Echeñique, a través de SERNAM realiza un diagnóstico donde deja en evidencia la poca participación de las mujeres en política. Chile tiene una participación de 13,7% versus el 26% de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante OCDE) y un 23% en América Latina. Además, se descubre que un 23% de los concejales/as y el 14% de los alcaldes/as son mujeres; a partir de esto se implementa un programa contingente a las elecciones municipales del 2012 el cual fue denominado "600 mujeres líderes para Chile". Dicho programa tiene dos objetivos principales, por una parte, se pretende capacitar y formar a las mujeres con pretensiones políticas en las elecciones municipales del 2012 y por otra, se espera lograr una coordinación con los partidos políticos con el fin de que estos concreten un apoyo real hacia la inclusión de sus militantes del sexo femenino en este desafío electoral (SERNAM- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012; en adelante PDNU).

Según los datos entregados por la ONU Mujer (2011), mundialmente la participación femenina tuvo un incremento histórico del 19,2% en la cámara de representantes y un 17,8% en el senado, sin embargo aún se encuentra ampliamente alejada esta cifra en comparación con los representantes de sexo masculino y en el caso de las mujeres que ocupan puestos de alto nivel comunal, es decir Alcaldesa, en América Latina el promedio es de solo un 8% (ONU Mujer, 2010).

2. Las cifras de la segregación.

Se ha expuesto durante el desarrollo de la presente investigación la constante lucha de las mujeres por lograr la igualdad dentro del ámbito político. Sin embargo, las cifras demuestran que a pesar de esto, como país, Chile se encuentra lejos de lograr un equilibrio en la representatividad.

Los datos de la última elección parlamentaria dejan en evidencia la segregación de las mujeres en la política, esto no solo viene dado por parte de la ciudadanía, la cual da preferencia a los candidatos de sexo masculino, sino también por parte de los partidos, los cuales al momento de elegir sus cartas para postularse a una de las cámaras también privilegian a los hombres (SERVEL, 2009).

Actualmente de los 38 cupos disponibles en la Cámara Alta sólo 5 son ocupados por mujeres, aun incluyendo a la Senadora Von Baer la cual fue designada post elección la cifra no aumenta, ya que Evelyn Matthei, quien ejercía como senadora por la cuarta región, fue convocada el año 2011 por el presidente Sebastián Piñera para ocupar el cargo de Ministra del Trabajo (SERVEL, 2012). Actualmente las mujeres que integran el senado en Chile se exponen en la siguiente tabla Nº 9 (Senado, 2012).

Senadora	Región	Circunscripción	Partido
Isabel Allende Bussi	Atacama	3	Partido Socialista
Soledad Alvear Valenzuela	Metropolitana	8	Democracia Cristiana
Lily Pérez San Martin	Valparaíso	5	Renovación Nacional
Ximena Rincón González	Maule	11	Democracia Cristiana
Ena Von Baer Jahn	Metropolitana	8	Unión Demócrata Independiente

Tabla 9: Mujeres en el senado. Fuente: Servel, 2010. Senado (2012)

El escenario no cambia significativamente en la cámara baja, actualmente de los/as 120 diputados/as electos/as para el periodo 2010-2012, sólo 18 son mujeres, de las cuales 9 pertenecen al pacto Alianza por Chile, 7 al pacto Concertación de Partidos por la Democracia, una al Partido Regionalista Independiente y por último, una no tiene militancia en ningún partido o pacto (Cámara de diputados, 2012).

Diputada	Región	Distrito	Partido
Cristi Marfil, María	Metropolitana	N°24	UDI
Kort Garriga, Issa	Libertador Bernardo O' Higgins	N°32	UDI
Girardi Lavín, Cristina	Metropolitana	N°18	PPD
Goic Boroevic, Carolina	Magallanes	N°60	PDC
Hoffmann Opazo, María José	Valparaíso	N°15	UDI
Isasi Barbieri, Marta	Tarapacá	N°2	Independiente
Molina Oliva, Andrea	Valparaíso	N°10	UDI
Muñoz D'Albora, Adriana	Coquimbo	N°9	PPD
Nogueira Fernández, Claudia	Metropolitana	N°19	UDI
Pacheco Rivas, Clemira	Bío Bío	N°45	PS
Pascal Allende, Denise	Metropolitana	N°31	PS
Rubilar Barahona, Karla	Metropolitana	N°17	RN
Saa Díaz, María Antonieta	Metropolitana	N°17	PPD
Sabat Fernández, Marcela	Metropolitana	N°21	RN
Sepúlveda Orbenes, Alejandra	Libertador Bernardo O' Higgins	N°34	PRI
Turres Figueroa, Marisol	Los Lagos	N°57	UDI
Vidal Lázaro, Ximena	Metropolitana	N°25	PPD
Zalaquett Said, Mónica	Metropolitana	N°20	UDI

Tabla 10: Mujeres en la cámara de diputados. Fuente: Servel 2010, Cámara de diputados 2012.

El siguiente escenario a analizar es el municipal. Nuevamente las cifras no son positivas y al igual que en el contexto parlamentario la participación de las mujeres no supera el 15% en el caso de las alcaldesas (SERVEL, 2012). De un total de 170 candidatas a este cargo sólo 43 fueron electas. Este es un ejemplo claro que además de ser bajas las posibilidades de llegar a ser nominada como candidata por un partido político a esta elección, las que logran llegar a esta instancia solo tienen un 25% de posibilidades de lograr a ocupar el cargo de edil. En otras palabras, sólo una de cada 4 candidatas logra ser electa, lo cual es un reflejo de que la ciudadanía tampoco favorece a las mujeres políticas (SERVEL, 2012)

En cuanto al total de las alcaldesas electas el partido con mayor representación femenina en sus filas a nivel municipal es la Unión Demócrata Independiente e increíblemente no supera las dos cifras, en la tabla Nº11 se puede ver en detalle el número de mujeres electas, correspondiente al periodo 2013-2017 y una comparación en cuanto a los alcaldes electos por partido (SERVEL, 2012).

Partido o pacto	Nº alcaldesas electas	Nº alcaldes electos	Total electos/as Partido	% alcaldesas electas /total partido	%del total de alcaidesas electas.
UDI	9	38	47	19,1%	21%
RN	5	36	41	12,2%	12%
ILH	8	26	34	23,5%	19%
DC	7	48	55	12,7%	16%
PS	1	29	30	3,3%	2%
ILF	4	16	20	20%	9%
PPD	5	32	37	14,3%	12%
PC	1	3	4	25%	2%
PRSD	0	13	13	0	0
ILE	0	8	8	0	0
PRO	0	3	3	0	0
PEV	0	0	0	0	0
ILC	0	4	4	0	0
HUMANISTAS	0	1	1	0	0
MAS	0	1	1	0	0
ILG	0	4	4	0	0
IGUALDAD	0	1	1	0	0
ILA	0	0	0	0	0
PRI	0	2	2	0	0
ILB	0	3	3	0	0
CHILE1	0	0	0	0	0
IND NORTE	0	1	1	0	0
IND FUERA DE PACTO	3	37	40	7,5%	7%
TOTAL	43	302	345		43
		12,5%	87,5%	100%	100%

Tabla 11: Mujeres alcaldesas de Chile. Fuente: Servel, 2012. MUNITEL 2012.

En cuanto a integración por pacto político, la lista oficialista (Lista H) logró posicionarse con un poco más del 50% del total de las alcaldesas electas, pero dicha cifra solo representa un 18% del total de sus alcaldías ganadas, es decir de 122 alcaldes electos solo 22 fueron mujeres (SERVEL, 2012). El segundo lugar en representación femenina municipal lo obtuvo la lista F, esta logró adjudicarse un 27,9% de las alcaldías lideradas por mujeres, lo cual corresponde al 10,3% del total de sus ediles, es decir de un total de 106 alcaldes electos, solo 12 fueron mujeres (SERVEL, 2012). Por último, el tercer lugar lo ocupa la lista E, el cual logra posicionarse con un 13,9% de las alcaldesas electas, pero en su realidad interna esto representa el 9,7% de sus alcaldías ganadas, es decir de un total de 62 ediles solo 6 son mujeres (SERVEL, 2012).

Partido o pacto	Nº	N°	Total	% alcaldesas	%total de las
·	alcaldesas	alcaldes	electos/as	electas /total	alcaldesas
	electas	electos	pacto	pacto	electas
COALICION	22	100	122	18,%	51,1%
CONCERTACION	12	93	106	10,3%	27,9%
POR UN CHILE	6	56	62	9,7%	13,9%
JUSTO					
EL CAMBIO POR TI	0	7	7	0	0
MAS HUMANOS	0	3	3	0	0
IGUALDAD PARA	0	0	0	0	0
CHILE					
REGIONALISTAS E	0	5	5	0	0
INDEPENDIENTES					
CHILE ESTA EN OTRA	0	0	0	0	0
IND NORTE	0	1	1	0	0
IND FUERA PACTO	3	37	40	7,5%	6,9%
TOTAL	43	302	345		100%

Tabla 12. Comparación alcaldes v/s alcaldesas electas 2012. Fuente: Servel 2012.

El mejor escenario para las mujeres en cuanto a puestos ocupados en política, es a nivel de concejalías, en esta elección las mujeres logran posicionarse con casi el 25% de estos puestos (SERVEL, 2012). Sin embargo, no se podría mencionar como un gran avance, ya que esto quiere decir que de cada 4 concejalías, sólo una es ocupada por una mujer y este cargo es el que tiene menos representación territorial, menos incidencia en las decisiones y en resumen menos poder (SERVEL, 2012).

En la tabla Nº 13 se exponen los resultados de la elección 2012 correspondientes a concejalas y concejales electos en Chile.

Pacto	Nº concejalas	Nº concejales	Total electos	% concejalas
	electas	electos	por pacto	electas /total pacto
COALICION	201	627	828	24,3%
CONCERTACION	172	491	663	25,9%
DEMOCRACTICA				
POR UN CHILE JUSTO	122	379	501	24,4%
EL CAMBIO POR TI	15	34	49	30,6%
MAS HUMANOS	4	26	30	13,3%
IGUALDAD PARA CHILE	1	0	1	100%
REGIONALISTAS E	35	103	138	25,4%
INDEPENDIENTES				
CHILE ESTA EN OTRA	1	1	2	50%
IND NORTE	1	4	5	20%
IND FUERA DE PACTO	1	5	6	16,7%
TOTAL	553	1.670	2223	24,9%

Tabla 13: Comparación concejales v/s concejalas electas 2012. Fuente: Servel 2012

III. iii. Marco epistemológico

Esta investigación se encuadra dentro de un paradigma Neopositivista, el cual también es llamado positivismo lógico o empirismo lógico, el cual nació entre las dos guerras mundiales en el círculo de Viena (Quezada, 2004).

El neopositivismo se basa en el empirismo y es mucho más riguroso que el clásico, su principal planteamiento es que la mayor fuente de conocimiento es la sensación, por lo cual todas las realidades percibidas son a través de los sentidos, sin embargo busca la objetividad con gran rigurosidad y la reconoce como un ideal (Samaja, 1994). La realidad existe fuera de nosotros, pero nunca será aprendida totalmente, por lo cual, esta realidad no pasa de ser un ideal con función reguladora (Guba, 1990).

El neopositivismo se centra en la construcción del conocimiento a través de un lenguaje unificado, por ende la utilización de este paradigma en el estudio permite un lenguaje común, dándole el carácter científico requerido para darle objetividad, consenso y validez (Samaja, 1994).

La gran diferencia entre el positivismo y el neopositivismo es que el primero solo reconoce los hechos, en cambio la corriente que guiará esta investigación no son los hechos en sí, sino la observación de esos y sus circunstancias (Quezada, 2004). Bunge (1983) propone la existencia de un realidad subjetiva, la cual si bien no es posible de conocer por completo, si se puede acceder a ella a través de los sentidos humanos, pero para que la información recolectada a través de este método sensorial no sea contaminada es necesario realizar un análisis meticuloso y científico para lograr obtener conocimientos verdaderos (Bunge, 1983).

Para este paradigma todo lo científico debe ser verificable, en este caso se espera comprobar si las lideresas políticas de Chile poseen las habilidades que las harían aptas para ocupar sus cargo; esto es la esencia del conocimiento científico, de lo contrario este dejaría de ser objetivo (Bunge, 1995). Este conocimiento se entiende como la percepción del objeto y el registro que hace el investigador de el para darle explicación a la realidad (Bunge, 1995).

Este riguroso análisis que tiene como ideal la realidad, se concreta a través de la aplicación de los instrumentos utilizados en esta investigación, con el cual se busca dar la objetividad científica que busca este paradigma, midiendo las variables a investigar a través del análisis de series normativas del test de Wartegg y el cuestionario Likert, sin embargo, se está consciente que los resultados están sometidos a las vivencias de quienes participen en la investigación y la interpretación del investigador al momento de revisar los instrumentos (Bunge, 1983).

IV. Diseño metodológico

i. Metodología

Se busca sistematizar los datos dando la objetividad necesaria a través de la aplicación del test proyectivo de Wartegg para medir las variables de autoconcepto, proyección y relaciones interpersonales (Torazza, 1993). Por lo cual es pertinente aplicar una metodología de tipo cuantitativa con el fin de poder sistematizar los datos obtenidos y así conseguir conclusiones relevantes en la presente investigación; se confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer un patrón de conducta en la población elegida, en este caso mujeres líderes políticos (Hernández 2003).

Este enfoque de investigación cuantitativa tiene como fin medir con precisión las variables del estudio y acotar los resultados a números y estadísticas con el objetivo de establecer conclusiones significativas a partir de los datos, se espera que a través de los resultados del instrumento a utilizar se puedan obtener cifras que aporten a la creación de conocimiento sobre las características y el contexto de las lideresas políticas en Chile.

ii. Diseño

Para la presente investigación se implementó un diseño no experimental, no existió control sobre las variables, puesto que las mujeres de la muestra se desempeñan o desempeñaron en el rol de líderes previa la investigación (Kerlinger, 1983) por lo cual, para poder hacer efectiva la aplicación del instrumento se estableció contacto con las organizaciones de interés como partidos políticos, alcaldías y parlamento con el fin de poder acceder a los sujetos de la muestra.

La investigación es de tipo Transeccional, ya que tiene un tiempo y contexto determinado (Hernández, 2003), tanto la aplicación de la prueba como los resultados fueron obtenidos durante el año 2013.

iii. Tipo de investigación

Esta investigación se clasifica como exploratoria, al no existir antecedentes u otras investigaciones de carácter similar; no se puede hacer un estudio correlacionar o de tipo

explicativo, ya que las variables influyentes en los contextos de las lideresas solo se conocerán una vez realizadas las conclusiones (Danhke, 1989). Se pretende especificar las características importantes de las muestra elegida para el estudio (Danhke, 1989) a través de los resultados obtenidos en el test de dibujo proyectivo de Wartegg, el cuestionario Likert y la ficha demográfica, se espera sistematizar los resultados a través de la estadística descriptiva. Por el carácter exploratorio de la investigación, la escases de la población y muestra y las dificultades para concertar entrevistas, lo más adecuado es limitarse a hacer una investigación de tipo descriptiva, lo cual a futuro se puede complementar con otro tipo de investigaciones que entreguen más datos relevantes acerca de la participación en política de las mujeres en Chile (Hernández, 2003).

iv. Hipótesis

Al tratarse de una investigación de tipo exploratoria-descriptiva, el objetivo de la investigación vendría a ocupar el lugar de la hipótesis. En este caso corresponde a investigar las características, circunstancias y contextos de las mujeres lideresas políticas en Chile (Hernández, 1997; Kerlinger, 2008; Clark, 2002).

v. <u>Técnicas de recolección de la información</u>

Para la recopilación de datos se utilizó, en primera instancia, el protocolo de respuestas del Test de Wartegg (anexo 4). Este test puede ser aplicado de forma individual como colectiva. En este caso la aplicación se realizó de forma individual, y consiste en solicitar a los participantes en realizar un dibujo a partir de los estímulos presentados en el recuadro. No se establece orden de ejecución pero si se pide explicitar que una vez realizado el dibujo señalen el contenido o significado y que indiquen en qué orden fueron realizados para su posterior interpretación de los contenidos dibujados en los cuadros 1, 3 y8, con los cuales se midió las variables de autoconcepto, orientación a la tarea y relaciones interpersonales (Crisi, 2007; Scarpellini, 1992).

Seguidamente se les solicita a las participantes que procedan a completar una ficha demográfica consiste en un conjunto de preguntas referentes a las variables a medir (Hernández, 2003) en esta se les pide que expliciten el partido al que representan, edad,

hijos, antecedente familiares de participación en política, cargo, comuna, nivel de estudios y postura sobre la influencia de su genero en el ejercicio de la política.

Por último se aplicó el cuestionario Likert, orientado a medir valoraciones respecto a afirmaciones, sobre diversas temáticas mencionadas en el marco teórico de la investigación. Dicho instrumento se caracteriza por sus contenidos orientados a medir valoraciones respecto a al machismo en política, la manifestación de la feminidad y las diversas fronteras de cristal a las que se podría ver enfrentada la muestra.

vi. Instrumentos

Se utilizó el Test proyectivo gráfico de Wartegg (Wartegg, 1940) Esta prueba mide aspectos de la personalidad a través de la terminación de estímulos presentados en ocho cuadros, en el cual cada uno se refiere a un área específica a evaluar (Torazza, 1993).

Para la interpretación de los datos obtenidos se dará preferencia al análisis de series normativas (Wartegg, 1972; 1990) con el fin de mantener la objetividad y el carácter científico de la investigación.

Al ser una investigación centrada en mujeres que han ejercido el liderazgo político en diversos ámbitos, tales como concejalas, alcaldesas, diputadas y senadoras, es necesario crear un instrumento que mida las actitudes de estas hacia su trayectoria y problemáticas presentadas en este ámbito, entendiéndose como actitudes como una predisposición aprendida para responder de una forma positiva o negativa ante un estímulo (Fishben y Ajzen, 1975). Para esto se ha creado un cuestionario Likert que pretende indagar sobre cuáles son las principales problemáticas que enfrentan las lideresas relacionadas con su género (Likert, 1930). Este consiste en un conjunto de ítems presentados de forma de afirmaciones y juicios, ante los cuales se les pide una apreciación al respecto (Hernández, 2003).

vii. 1. Población

La población a estudiar en la presente investigación corresponde a mujeres que hayan sido electas por la ciudadanía democráticamente para ocupar un cargo político y que hayan desempeñado este cargo durante los últimos 4 años. Entre estas se encuentran:

-Senadoras: En Chile, la función del senado es contribuir a la formación de leyes y aprobación de tratados internacionales (Senado de Chile, 2012). Para este Chile se divide en 24 circunscripciones electorales, las cuales cada una cuenta con dos representantes, haciendo un total de 48 senadores en la cámara electos por la ciudadanía a través de un sistema democrático por un periodo de 8 años (Senado, 2012). De los 48 senadores 43 corresponden a honorables de género masculino, dejando una población total de 5 senadoras para esta investigación (SERVEL, 2012).

-Diputadas: La función principal de la Cámara de Diputados/as en Chile es la elaboración de leyes (Cámara, 2012). Para esto el país se divide en 60 distritos los cuales cada uno cuenta con dos representantes electos por la ciudadanía a través del ejercicio del voto por un periodo de 4 años, dejando un total de 120 legisladores (Cámara, 2012). De estos, 102 pertenecen al género masculino, dejando una población de 18 mujeres para la presente investigación. (Servel, 2012)

-Alcaldesas: El alcalde es la autoridad máxima de una municipalidad y entre sus funciones esta dirección, administración y supervigilancia de esta, son electos por la ciudadanía de una comuna determinada a través del método democrático por un periodo de 4 años y con derecho a reelección (Biblioteca del congreso nacional, 2012). En Chile existe un total de 345 alcaldes, de los cuales 302 son hombres, dejando una población de 43 mujeres para la presente investigación. (Servel, 2012)

-Concejalas: Los concejales se encargan de fiscalizar la gestión municipal, además de promover y aprobar algunos proyectos municipales (Munitel, 2012). De un total de 2223 concejales electos a lo largo de Chile, 1.670 son hombres, dejando una población de 553 concejalas como población para la presente investigación. (Servel, 2012)

Las mujeres que ejercen estos cargos pueden ser independientes o pertenecer a cualquier partido constituido en el SERVEL, los cuales según la ley de partidos políticos de Chile (SERVEL, 2012) son los siguientes: Unión demócrata independiente, Renovación Nacional, Partido por la Democracia, Partido Radical Social Demócrata, Democracia Cristiana, Partido Socialista, Partido Comunista, Partido Regionalista Independiente,

Partido demócrata cristiano, Partido Humanista, Movimiento Amplio Social Mas, Partido Ecologista Verde, Partido Progresista, Partido Igualdad, Partido liberal de Chile, Partido Ecologista verde del norte, Partido Fuerza del Norte, Partido izquierda ciudadana de Chile (SERVEL, 2012)

vii.2. Tipo de muestra

Para la presente investigación se ocupará una muestra no probabilística, esto debido a que la elección de las sujetas de estudio será totalmente dependiente del criterio de la investigadora basada en los intereses y objetivos de la investigación, por lo cual, esto no será azaroso ni circunstancial y se encuentra dentro de los parámetros del muestreo de los sujetos-tipo, lo que quiere decir que el objetivo es analizar a un determinado grupo social que cumplan con ciertas características; en este caso particular mujeres que hayan desempeñado un cargo en el ámbito político (Hernández, 2003)

Para determinar cuáles serán las mujeres que participaran en esta investigación se ocupó el muestreo por cuotas, para lo cual se considera un número determinado de personas por cada criterio basado en la población total y a las características de ésta se le asignara el porcentaje de la muestra total a estudiar; una vez hecho esto participaron en la investigación las primeras personas contactadas que cumplan con estos criterios. (Kerlinger, 1983). Debido a lo escaza y la dispersa de la población se consideraron los siguientes criterios de selección:

-Cargo que ocupa: No se puede asignar un porcentaje determinado por igual a todos los cargos públicos a estudiar debido a las características particulares de la población, ya que, se consideran desde las senadoras donde su población no supera las dos cifras hasta las concejalas donde estas superan las 500.

-Dispersión geográfica: En el caso de las mujeres que ejerzan el cargo de concejala o alcaldesa debido a su extensa dispersión geográfica se tomaran en cuenta preferentemente las que hayan sido electas en la región metropolitana, por ser la región con más densidad geográfica de Chile y la región del Bío- Bío que además de presentar una gran densidad demográfica entregará un panorama del escenario político local.

-Tendencia Política: Con el fin de que el estudio no sea tendencioso hacia un pacto o tendencia política en particular se establecerán cuotas representativas basadas en los resultados de las últimas elecciones, 2005 y 2009 en el caso de las senadoras, 2009 en el caso de las diputadas y 2012 en el caso de las concejalas y alcaldesas.

<u>Senadoras</u>

Población total: 5

Población perteneciente al pacto concertación: 2 (40%)

Población perteneciente al pacto alianza: 3 (60%)

<u>Diputadas</u>

Población total: 18

Población perteneciente al pacto concertación: 8 (44,4%)

Población perteneciente al pacto alianza: 9 (50%)

Población Independiente: 1 (5,6%)

Alcaldesas

Mujeres electas en la región Metropolitana: 8

Mujeres electas en la región del Bio-Bio: 5

Concejalas

Región Metropolitana

	Lista F	Lista E	Lista H	Otra
Concejalas	32 (27,8%)	29 (25,2%)	50 (43,5%)	4 (3,5%)
	Total Final: 115			

Tabla 14: Concejalas en la región Metropolitana. Fuente: Servel (2012)

Región del Bio-Bio

	Lista F	Lista E	Lista H	Otro pacto
Concejalas	16 (27,1%)	16 (27,1%)	24 (40,6%)	3 (5,1%)
	Total Final: 59			

Tabla 15: Concejalas en la región del Bio-Bio. Fuente: Servel (2012)

Una vez hecho este análisis de la población, se establece una cuota mínima de representación de la muestra de un 5% para cargos de representación municipal (Alcaldesas y Concejalas) que ejerzan su liderazgo dentro de las regiones especificadas. El cual queda constituido de la siguiente forma:

Región	Muestra mínima
Región Metropolitana	6
Región del Bío- Bío	3

Para la muestra de cargos parlamentarios la cuota mínima será de un 20%, ya que la población a estudiar será a nivel país, es decir el total absoluto de las mujeres parlamentarias en Chile, sin discriminar por región, circunscripción o distrito.

Cargos parlamentarios ocupados por mujeres en Chile	22
Muestra mínima	4

viii. Análisis de datos

El análisis de datos se realizará basado en la estadística descriptiva, ya que los resultados obtenidos a través de la aplicación del test serán analizados uno por uno a partir de una tabla de frecuencias estableciendo previamente categorías para clasificarlos (Fernández-Collado, Baptista y Elke, 1998) para, posteriormente, obtener porcentajes y estadísticos que ayuden a interpretar los resultados de la investigación. Una vez hecho esto, se realizará un análisis de las medidas de tendencia central, de modo que se pueda observar dónde se concentra la mayoría de los datos obtenidos (Hernández, 2003).

Finalmente, a través de los estadísticos de moda, la cual se entiende por lo que más se presenta en los resultados; media, la cual representa todo el conjunto de la

muestra y mediana, definida como el estadístico que divide en un 50% de la muestra (Hernández, 2003) poder llegar a dar respuesta a los objetivos de la presente investigación, concluyendo si las mujeres de la muestra poseen un buen autoconcepto, son capaces de proyectarse y de establecer relaciones interpersonales; e indagar sobre cuáles son sus circunstancias y contexto.

ix. Criterios de Calidad

En una investigación de tipo cuantitativo se deben tener presente tres criterios básicos de calidad, estos son la validez, la confiabilidad y la objetividad.

La primera a definir es la validez, esta se refiere a si el instrumento a utilizar mide lo que pretende medir (Hernández 2003) en este aspecto el instrumento Wartegg no presenta diferencias significativas dentro del contexto de la provincia de Ñuble en comparación al contexto Europeo que fue validado (Pino, 2012). Esto quiere decir que el contexto cultural no interfiere en las gráficas realizadas por los encuestados, por lo cual, puede responder sin problema a los objetivos planteados. Respecto a la validez de contenido, la cual se refiere al grado en que el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que mide. Es el grado en que la medición representa el concepto medido (Bohrnsterdt 1976). En este caso la prueba test de Wartegg cumple con las características necesarias para medir los todos contenidos expresados en los objetivos de esta investigación, es decir autoconcepto, establecimiento de metas y relaciones interpersonales.

Específicamente respecto a los cuadros a analizar en Wartegg, en relación a los contenidos evidenciados, se puede observar que las respuestas del estímulo 1 y 8, presentan gran similitud con el contexto europeo a pesar de que se trata de grupos que pertenecen a contextos sociodemográficos diferentes y en relación a los resultados obtenidos a partir del estímulo 3, se infiere que por las características sociodemográficas y culturales de la muestra estas presentan mayores dificultades y rezagos en el desarrollo de ambición y proyección que el patrón europeo (Pino, 2012).

En cuanto a la confiabilidad, esta indica si los resultados no varían al aplicar el instrumento a un mismo individuo en diferentes tiempos (Hernández, 2003) En el caso de la investigación de validación del test de Wartegg en el contexto nacional (Proyecto regular 114924 2/R) la consistencia interna a través de la prueba Kuder Richardson dio un resultado el cual arrojó un cálculo de consistencia interna considerable (Kr 21 = 0.77), por lo cual el instrumento test de Wartegg permite que la investigadora no interfiera con su subjetividad en la investigación. El test de Wartegg es contestado a través de una hoja protocolar que incluye todas las instrucciones para la realización del test, por consiguiente, prácticamente la investigadora no interfiere con sus valoraciones, prejuicios o inducción de respuestas al momento de aplicar el test.

En cuanto a la validez del cuestionario Likert, este fue construido para esta investigación, la cual es de índole exploratoria, no de forma azarosa, sino que se sustenta en un marco teórico que concuerda con las temáticas a tratar en la pesquisa, lo cual también le otorga confiabilidad al ser un estudio de tipo exploratorio.

Por otra parte la validez externa de esta investigación, al ser de índole exploratoriadescriptiva no se puede extrapolar datos con investigaciones previas, quiere decir que los resultados no son generalizables ni extrapolables a un experimento o situaciones experimentales en otros sujetos o poblaciones similares (Hernández 2003)

x. Criterios éticos

En la presente investigación se cumplirán las normas básicas del código de ética del Colegio de Psicólogos de Chile y los aspectos éticos presentes para esta investigación corresponden los códigos éticos de la APA (2001) entre los cuales serán imprescindibles:

- El principio de beneficencia, el cual dicta, que ante todo lo efectuado en la investigación no produjo efectos adversos en la muestra participante en el estudio (APA, 2001).
- Autonomía: la muestra tuvo la libertad de participar o no en la investigación, así mismo si alguna de las participantes desidia retirarse o que su prueba no sea

- utilizada para la investigación se respetara dicha decisión y por ningún motivo se indujeron respuestas al momento de contestar la prueba. (APA, 2001).
- Veracidad: Las personas que participaron de esta investigación fueron informados a través de un consentimiento, el cual deberán firmar previa aplicación de la prueba, donde se les proporcionó toda la información que necesitaron saber respeto a esta (APA, 2001).
- Confidencialidad: Las personas que participaron en la investigación lo hicieron de forma confidencial, por lo cual la información proporcionada por ellos a través de la prueba aplicada no será utilizada con fines que no sean netamente académicos (Clark-Carter, 2002).

V. Resultados

La presente investigación tiene como finalidad realizar una caracterización de las mujeres políticas chilenas. Para ello, se aplicaron los instrumentos descritos en el marco metodológico a 20 mujeres que desempeñan cargos políticos de elección popular, de las cuales la totalidad accedió a contestar la ficha demográfica y el cuestionario Likert construido para la presente investigación y 18 contestaron el protocolo del test de Wartegg, debido a que una de ellas se negó a responderlo y otra mujer de la muestra participo de la investigación vía WEB, por lo cual con el fin de guardar la seriedad de la investigación, se prefirió aplicar solo el cuestionario Likert y la ficha demográfica.

Se consideraron como cargos municipales a las mujeres que ejercen como alcaldesas o concejalas y se consideraron como cargo parlamentario las mujeres que ejercen el cargo de senadora o diputada. Sin embargo, se tuvo la oportunidad de contar con la participación excepcional de una Ministra de Estado, por lo cual, esta será considerada dentro de la muestra parlamentaria, ya que su nivel de responsabilidad político podría ser equivalente al que ejerce una senadora.

	Sujetas
Válidos	20
Perdidos	0

	Sujetas
Mujeres que ejercen cargos parlamentarios	5
Mujeres que ejercen cargos municipales	15
Total	20

Fichas demográficas contestados	20/20
Cuestionarios Likert contestados	20/20
Protocolos test de Wartegg contestados	18/20

Dentro de los tres primero objetivos específicos se espera indagar si estas poseen las capacidades necesarias para ejercer el liderazgo. El instrumento que se utilizó para dar respuesta a estos fue el protocolo del test de Wartegg.

V.i. Respuesta al primer objetivo especifico

- Determinar si las mujeres que ejercen liderazgo dentro del contexto político poseen un buen autoconcepto.

Para dar respuesta al primer objetivo, se realizó un análisis de series normativas del recuadro número 1 del Test de Wartegg el cual arrojo los siguientes resultados:

Series Normativas estímulo 1.

Cuadro 1			
	Frecuencia	Porcentajes	
N+	16	89%	
N-	2	11%	
Np	-	-	
0+	-	-	
0-	-	-	
Ор	-	-	
Total	18	100%	

Tabla 16: Resultados series normativas en la muestra.

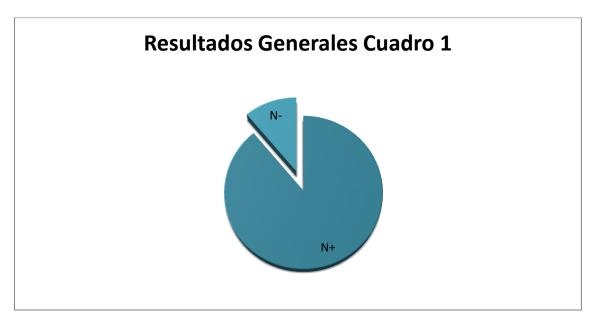


Grafico 2: Resultados series normativas Wartegg.

Como se puede observar en la tabla y gráfico anterior solo 2 sujetas de la muestra, correspondiente a un 11% de los resultados totales, obtuvo resultados N-. En ambos casos las respuestas se tabularon como objeto no correspondiente al estímulo. Ninguna de las participantes presento resultados Np.

El 89% restante lo que corresponde a 16 sujetas que respondieron el protocolo obtuvieron resultados N+, los cuales se presenta de la siguiente manera, según las categorías presentadas en el protocolo de Wartegg.

Contenidos N+ en la presente investigación	Frecuencia	Porcentajes normativos	Porcentaje total de la muestra
Círculos	4	25%	22%
Nariz de animal	2	12,50%	11%
Estrella radiante	1	6,25%	5,5%
Persona entera	1	6,25%	5,5%
Sol antropomorfizado	1	6,25%	5,5%
Centro de rueda	1	6,25%	5,5%
Flor	1	6,25%	5,5%
Centro de reloj	1	6,25%	5,5%
Objetivo tiro al blanco	1	6,25%	5,5%
Dibujo centrado abstracto	1	6,25%	5,5%
Objeto correspondiente al estimulo	2	12,50%	11%
Total	16	100%	89%

Tabla 17: Contenidos series Normativas cuadro 1



Gráfico 3: Contenidos Series Normativas cuadro 1.

V.ii. Respuesta al segundo objetivo especifico

- Indagar si las mujeres que ejercen liderazgo político son capaces de establecerse metas y objetivos.

Para dar respuesta al segundo objetivo se realizó un análisis de series normativas del recuadro número 3 del Test de Wartegg, el cual arrojó los siguientes resultados:

Series Normativas estímulo 3.

Cuadro 3			
	Frecuencia	Porcentajes	
N+	18	100%	
N-	-	-	
Np	-	-	
0+	-	-	
0-	-	-	
Total	18	100%	

Tabla 18: Resultados Series Normativas Estimulo 3.

Como se puede observar en la tabla anterior el total sujetas de la muestra, arrojaron resultados N+, obteniendo los mejores resultados de los 3 cuadros aplicados a la muestra, por consiguiente estas serían muy orientadas a los objetivos y a la tarea según el análisis de series normativas. Los resultados específicos de la muestra se exponen en la siguiente tabla y gráfico según las categorías presentadas en el protocolo de Wartegg.

Contenidos N+ en la presente investigación	Frecuencia	Porcentajes normativos	Porcentaje total de la muestra
Escalera	8	44%	44%
Casa	2	11,10%	11,10%
Construcciones varias	2	11,10%	11,10%
Histograma	1	5,50%	5,50%
Iglesia	2	11,10%	11,10%
Poste de luz	1	5,50%	5,50%
Portón	2	11,10%	11,10%
Total	18	100%	100%

Tabla 19: Contenidos Series Normativas cuadro 3 de Wartegg.



Gráfico 4: Contenidos series Normativas estimulo 3 Wartegg.

V.iii. Respuesta al Tercer objetivo especifico

- Comprobar si las mujeres que ejercen el liderazgo político son capaces de establecer buenas relaciones interpersonales.

Para dar respuesta al tercer objetivo se realizó un análisis de series normativas del recuadro número 8 del Test de Wartegg el cual arrojó los siguientes resultados:

Cuadro 8			
	Frecuencia	Porcentajes	
N+	16	89%	
N-	1	5,5%	
Np	1	5,5%	
0+	-	-	
0-	-	-	
Ор	-	-	
Total	18	100%	

Tabla 20: Series Normativas test de Wartegg estímulo 8.



Gráfico 5: Resultados series normativas test de Wartegg estimulo 8.

Como se puede observar en la tabla y gráfico anterior solo una sujeta de la muestra, lo que corresponde a un 5,5% de los resultados totales obtuvo N-. En este caso se tabuló como objeto no correspondiente al estímulo. Por otra parte una sujeta de la muestra, lo cual corresponde a un 5,5% de los resultados totales, obtuvo NP.

El 89% restante lo que corresponde a 16 sujetas que respondieron el protocolo obtuvieron resultados N+, los cuales se presenta de la siguiente manera según las categorías presentadas en el protocolo de Wartegg.

Contenidos N+ en la presente investigación	Frecuencia	Porcentajes normativos	Porcentaje total de la muestra
Sol	3	18,75%	16,6%
Sol con paisaje	6	37,5%	33,3%
Rostro	5	31,25%	27,7%
Círculo	2	12,5%	11,1%
Total	18	100%	89%

Tabla 21: Contenidos series normativas test de Wartegg estimulo 8.



Gráfico 6: Contenidos series Normativas estimulo 8 Wartegg.

A partir de los resultados obtenidos en el cuadro 8 se puede inferir que las mujeres de la muestra son capaces de establecer, en general, buenas relaciones interpersonales, lo cual favorecería su desempeño en el liderazgo, pero al contrario de lo que las teorías planteadas en esta investigación proponen, estos resultados no fueron mejores que los obtenidos en la variable orientación a la tarea y proyección de metas.

V. iv. Respuesta al Cuarto objetivo especifico

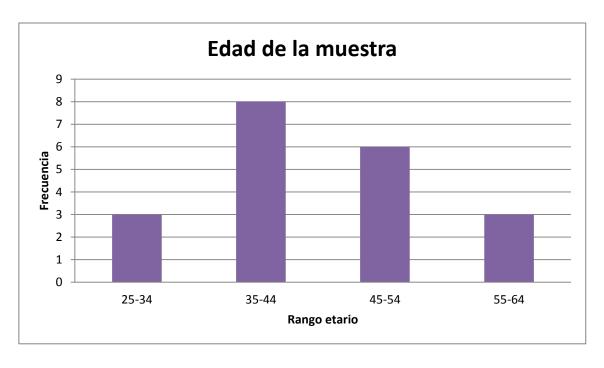
V.iv.1. Resultados ficha demográfica

La ficha demográfica, construida para la presente investigación, tiene como finalidad indagar sobre las principales características y contextos que marcan la participación de las lideresas políticas en Chile. Para así dar en parte respuesta al cuarto objetivo específico de la investigación.

- Investigar y analizar las características circunstanciales y contextos que afectan en el desempeño del liderazgo femenino en política.

A continuación, se presentan los resultados a través de diversos gráficos, que a partir de esta muestra, esperan describir el contexto en que ejercen su liderazgo las mujeres de la muestra.





63

Como se puede observar en este gráfico la mayoría de las mujeres de la muestra se concentra en los rangos etarios medios, es decir de 35-44 y de 45-54.

V.iv.1. B. Regiones:

Si bien en un principio se planteó en el estudio población realizar la investigación con muestra proveniente de la Octava Región del Bio-Bio, para realizar un análisis político del contexto local, y la región Metropolitana, debido a su densidad poblacional. Durante el proceso de contactar a la muestra se presentaron los siguientes inconvenientes que dificultaron la aplicación de instrumentos:

- a) Campaña presidencial y parlamentaria: El año 2013, durante el cual se ejecutó la investigación, fue un año electoral, por lo cual muchas de las mujeres que en un principio se contactaron no pudieron participar por estar realizando labores propias de este proceso.
- b) Paro de funcionarios municipales: Si bien la campaña 2013 era un factor que se podría haber previsto, durante el mes de octubre y noviembre hubo paro nacional de funcionarios municipales, por lo cual contactar a mujeres que desempeñan cargos de concejalas y alcaldesas fue una ardua tarea.

Sin embargo, a pesar de estas dificultades el 75% de la muestra proviene de las regiones planteadas en un principio, lo cual permitió cumplir con el muestreo por cuota mínima del 5% propuesto en el marco metodológico para cargos de tipo municipales de la Región Metropolitana y del Bío- Bío, y solo un 25% de la muestra pertenece a otras regiones de Chile, lo cual finalmente sirvió para aumentar la representatividad de la muestra final. La distribución se presentó de la siguiente forma:

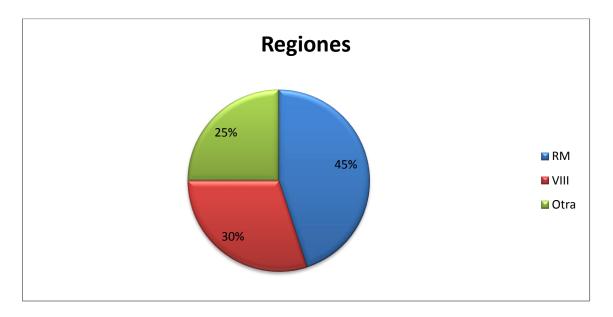


Gráfico 8: Regiones de la muestra participante.

VV.iv.1.C. Estado civil:

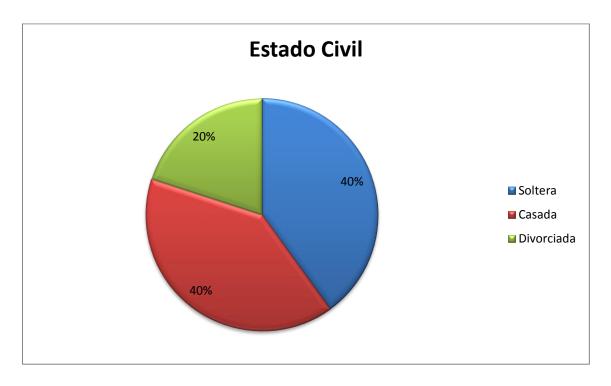


Gráfico 9: Estado civil de la muestra participante.

En cuanto al estado civil de la muestra, se distribuyó de manera uniforme entre mujeres solteras y casadas, ninguna declaro ser viuda o estar conviviendo, pero si muchas mujeres de la muestra "soltera" y "divorciada" declaró tener una relación. Tanto a ellas como a las mujeres casadas se les pregunto si su pareja pertenecía o no al mundo político.



Gráfico 10: Tipo de pareja de la muestra participante.

V.iv.1. D. Número de Hijos:

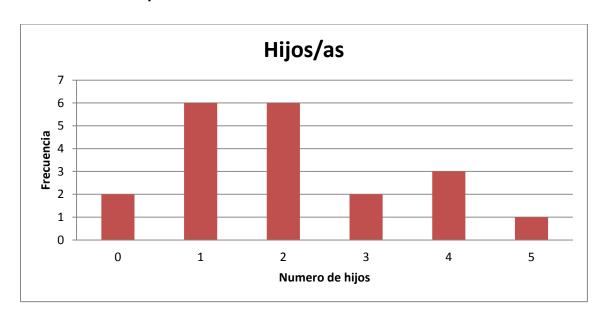


Gráfico 11: Numero de Hijos/as de las participantes de la muestra.

En cuanto al número de hijos/as, como se puede observar en el presente gráfico el 70% de las mujeres de la muestra no tiene más de 2 hijos/as, concentrándose la mayoría de los datos en la variable de 1 y 2 hijos/as.

V.iv.1. E. Familia y política

Familia de origen: En cuanto a la familia de origen, una mayoría considerable del 85% indico provenir de familias de tipo nuclear.

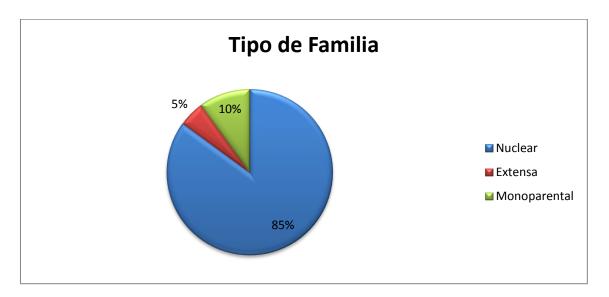


Gráfico 12: Familia de origen de la muestra.

Integrantes de la familia en política: El siguiente gráfico indica si la familia de la cual provienen las mujeres de la muestra son cercanas o no al mundo de la política.

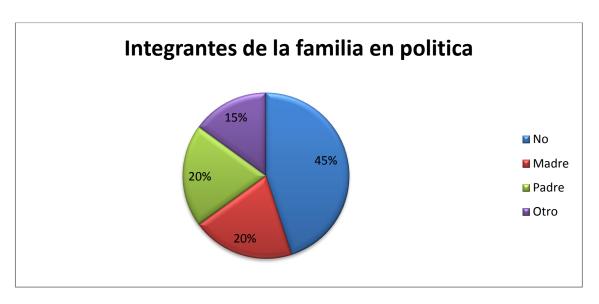


Gráfico 13: Integrantes de la familia de la muestra que participan en Política.

En cuanto a la participación de la familia de la muestra en política el 55% indicó que tiene algún familiar que ha participado activamente en política y un 45% indicó que no tiene familiares involucrados/as en esta área.

Familia e influencia: Por otra parte, se indagó sobre la influencia de la familia en participar en política, y si bien en el gráfico anterior se demuestra que no existe gran relación entre familia política y mujeres que ejercen liderazgo en política, estas si declararon en su mayoría que el contexto familiar en el que se criaron influyó en su decisión de participar en política. Un 70% indicó que su familia si tuvo influencia al momento de elegir el camino de la política.

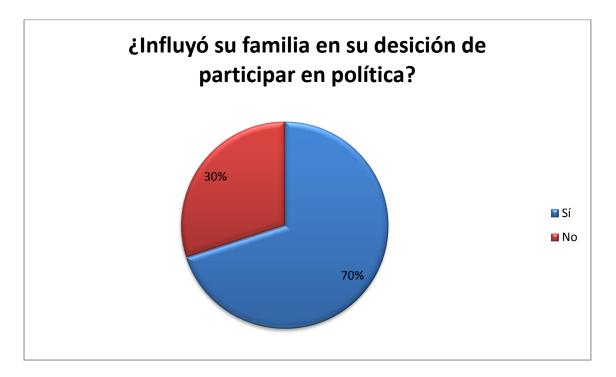


Gráfico 14: Influencia de la familia en mujeres de la muestra.

Familia y tendencia política: Siguiendo con la relación "Familia-Política" también se les consulto a las mujeres de la muestra si estas coincidían con los parámetros valóricos y partidistas. El 90% de la muestra índico que si pertenecen al mismo sector político de su familia de origen.

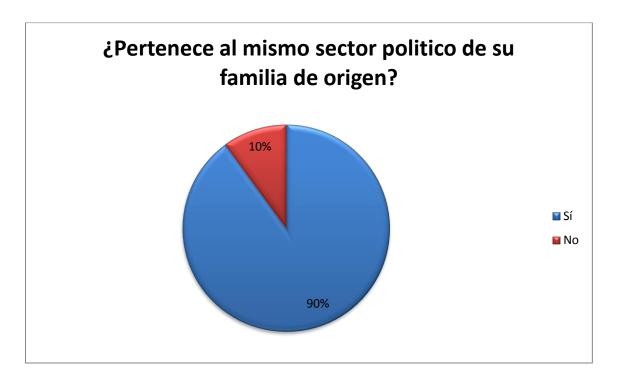


Gráfico 15: Congruencia política con la familia de origen.

V.iv.1.F. Formación y política



Gráfico 16: Nivel educacional de la muestra.

Escolaridad: En cuanto al nivel educacional se puede observar que un 40% de la muestra posee una escolaridad superior, un 20% tiene postgrado y un 5% se ha especializado, lo cual indica que el 65% de la muestra ha completados sus estudios universitarios y un 20% ha finalizado sus estudios en un instituto. A partir de esto se puede inferir que el 85% de las mujeres de la muestra pudieron continuar sus estudios más allá de la enseñanza media obligatoria en Chile, sin considerar el 10% de la muestra que no concluyo sus estudios por diversas razones. Eso indica que solo un 5% de la población no tuvo acceso a la educación superior.

Área de trabajo: Una vez que se les preguntó su nivel de estudio, se les consultó sobre su carrera, título u oficio, en el siguiente gráfico se puede observar que la mayoría de las mujeres de la muestra han estudiado una carrera ligada a las ciencias sociales, siendo las Leyes y el Trabajo Social las carreras preferidas por las lideresas políticas de la muestra.



Gráfico 17: Área de trabajo de la muestra.

V.iv.1.G. Formación y política

Partido Político: Si bien en un principio se planteó una repartición homogénea de la muestra en cuanto a los partidos políticos, debido al mismo contexto que afectó la recolección de datos en cuanto a la distribución de las regiones, se vio afectada la repartición de los partidos, ya que se les aplicó el instrumento a las mujeres que estaban disponibles en estas circunstancias para no afectar el número de la muestra.

Sin embargo a pesar que el 50% de las mujeres pertenece a un partido político, termina siendo no tendencioso ya que en este caso la alianza por Chile tiene más representantes femeninas tanto en cargos parlamentarios como en cargos municipales, quedando con un total de un 55% de la muestra uniendo ambos partidos de esta coalición (Unión demócrata independiente y Renovación Nacional). Por otra parte el 35% de la muestra pertenece a la concertación de partidos por la democracia, actualmente llamada "Nueva Mayoría" (Partido Comunista, Partido Socialista, Partido por la Democracia; Partido Demócrata Cristiano, Partido Radical Social Demócrata y Movimiento Amplio Social) lo cual es proporcional a su participación femenina en cargos parlamentarios y municipales.

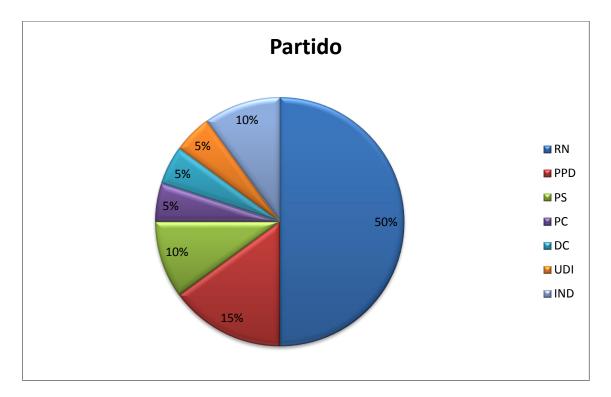


Gráfico 18: Partido al que pertenece la muestra.

Liderazgo no político: Si bien la política no solo significa tener un cargo de elección popular o participar en un partido político, se espera indagar si las mujeres de la muestra han ejercido liderazgo en otro ámbito fuera de esto.

El 80% de las mujeres declararon haber participado en agrupaciones o instituciones que no están ligadas a los partidos o cargos públicos, solo un 20% ha ejercido un liderazgo netamente político.

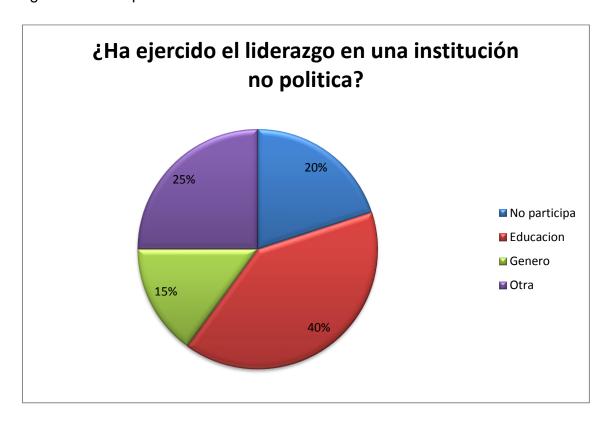


Gráfico 19: Ejercicio del liderazgo en otras áreas.

V.iv.1.H. Introducción a la política y legado:

Padrino o madrina político/a: En cuanto a cómo comenzaron a introducirse en política las mujeres de la muestra, fue pertinente consultar sobre si tuvieron la ayuda de un padrino o madrina política al momento iniciar su camino en este mundo.

Se puede observar en el siguiente gráfico la mayoría si tuvo la ayuda de alguna autoridad o referente dentro de su colectividad política para iniciarse en este camino.

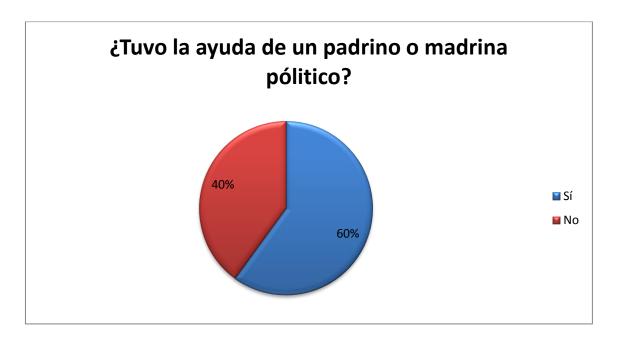


Gráfico 20: Padrinos políticos.

Género del Padrino o Madrina: Como el género es un tema eje en la presente investigación, fue pertinente preguntarles a las mujeres que declararon tener ayudar de un padrino o madrina política a que sexo partencia este. La mayoría declaró que la ayuda que recibió fue de parte de un hombre.

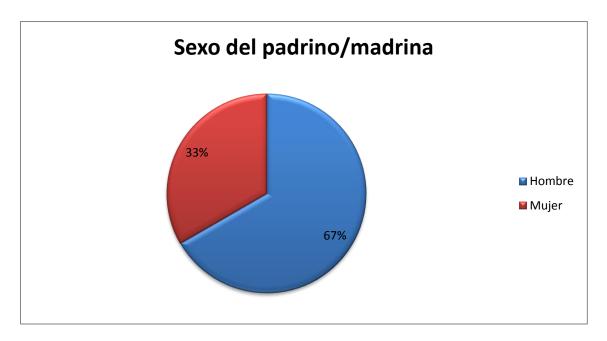


Gráfico 21: Sexo del padrino/madrina política.

Juventudes políticas: Por otra parte, en cuanto al legado de la mujer en política es importante saber si tiene contacto con las nuevas generaciones que participan activamente es esta área, más conocida como "Juventudes Políticas".

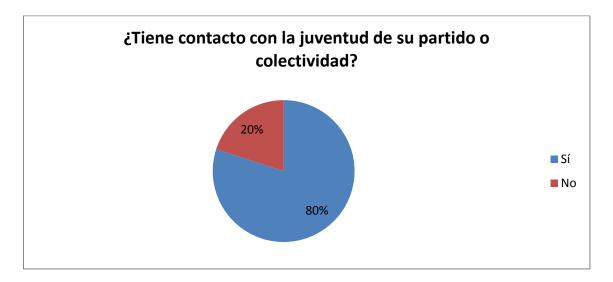
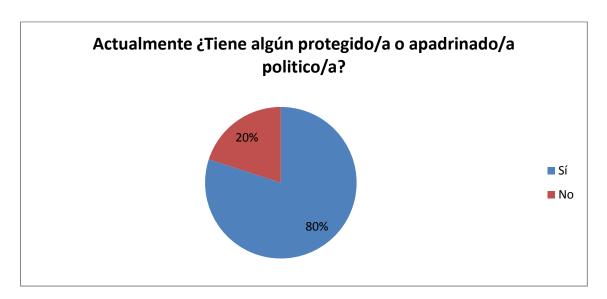


Grafico 22: Contacto con las juventudes políticas.

Ante esta pregunta una mayoría considerable declaro estar en contacto con la juventud de su partido o colectividad.

Futuras generaciones: A partir de la mayoría declaro tener la ayuda de un padrino o madrina política y que la también tienen contacto con las juventudes de su partido o colectividad, se les consultó si han apadrinado a algún/a joven que considere que tiene potencial o demuestra un notable liderazgo.



Ante esta pregunta se repite la misma tendencia de la pregunta anterior y un 80% de ellas declaró tener un protegido o apadrinado al cual desea potenciar en el mundo político.

Identificación de género: A las mujeres que declararon tener la intención de potenciar la carrera de un joven en política, se les consultó sobre el sexo de este y a partir de lo que se puede observar en el siguiente gráfico los resultados fueron que la mayoría de ellas ha optado por potenciar a alguien de su mismo género, sin embargo; la diferencia no es tan significativa en una muestra tan pequeña, como para extrapolar datos o realizar conclusiones al respecto.

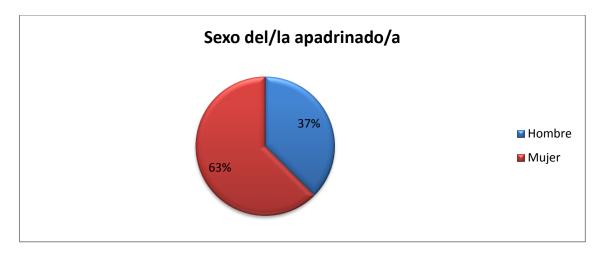


Gráfico 24: Sexo del/la apadrinado/a político/a.

Herencia familiar del liderazgo: Por último se les consulto si este apadrinado o protegido político era o no integrante de su familia. En el siguiente gráfico se puede observar que la mayoría ha optado por potenciar liderazgos con los cuales no tienen conexión familiar sanguínea.



Gráfico 25: Parentesco con el/la apadrinado/a Político/a.

V.iv.1.I. Género y liderazgo

Influencia del género: Al ser la temática principal de la presente investigación, fue necesario preguntar explícitamente si la muestra creía que su género influye en la forma que tienen de ejercer su liderazgo los resultados fueron los siguientes:

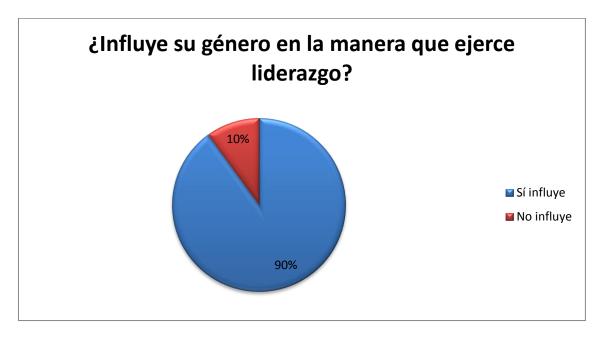


Gráfico 26: Influencia del género en el liderazgo.

El 90% de la muestra declaró que el ser mujer influye directamente en la forma que ejerce su liderazgo. Ante esto fuera cual fuera el resultado era necesario consultar el por qué. Inmediatamente después de esta respuesta se les consultó por qué creían que influía el ser mujer en su liderazgo. La respuesta no fue inducida o limitada con opciones, simplemente se les pregunto "¿Por qué?".

Ante esta pregunta se mencionaron con más frecuencia los factores de cercanía, empatía y sensibilidad, es decir factores supuestamente intrínsecos a la mujer, se mencionan otras características, también internas, pero con menos frecuencia. Solo dos menciones, lo cual corresponde al 9% de las tantas características o atribuciones al ejercicio del liderazgo femenino se enfocaron en el contexto o problemáticas sociales a las que se enfrenta la mujer en política, por lo se podría inferir que se las mujeres de la muestra a pesar de identificar las diferencias entre un tipo de liderazgo y las razones de estas están fuertemente marcadas por los roles socialmente asignados a cada género.

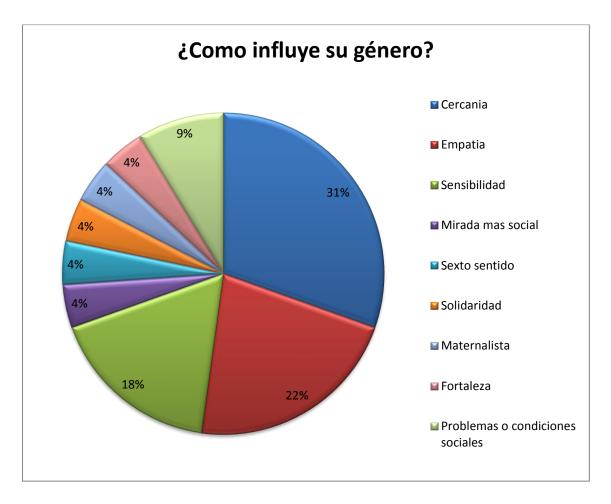


Gráfico 27: Como influye el genero en el liderazgo.

V.iv.2. Resultados cuestionario Likert

A continuación se darán a conocer los resultados del cuestionario de valoraciones Likert a través de medidas de tendencia central: Media, Mediana y Moda, con el fin de responder a otra parte del objetivo 4 de la presente investigación.

Se darán a conocer los resultados según las temáticas e indicadores tomados en el marco teórico, pero se enumeraran según se presentaron en el cuestionario Likert final (anexo 3). La puntuación será de 1 a 5, correspondiendo 1 a la valoración "muy en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "indecisa" (o neutral), 4 "de acuerdo" y 5 "muy de acuerdo"

V.iv.2.A. Resultados Femineidad y liderazgo

En primera instancia se esperaba medir la valoración de las lideresas ante la feminidad, para esto se utilizó como indicador el asumir actitudes masculinas y la subestimación hacia rasgos asociados a la feminidad.

A continuación se exponen los resultados a cada una de las afirmaciones utilizadas en este ítem.

12. "A veces se debe actuar igual a un hombre para ser respetada."

Moda	1 y 2
Mediana	2
Media	2,45

Respecto a la actitud hacia esta afirmación las mujeres de la muestra indicaron mayoritariamente estar muy en desacuerdo o en desacuerdo con esta afirmación, el mismo fenómeno se puede observar en los resultados de la mediana y el promedio, aunque al analizar este último se podría deducir que la actitud es más bien neutra. Por lo cual se puede inferir que estas no creen necesario actuar igual a un hombre para ser respetada en el ámbito político.

8. "El hombre suele ser mejor líder y dirigente en política que la mujer."

Moda	1
Mediana	1
Media	1,1

Ante esta afirmación las mujeres de la muestra adoptaron una de las actitudes más radicales, en su mayoría todas indicaron que están "muy en desacuerdo" con esta afirmación, obteniendo en todas las medidas de tendencia central puntaje 1; por lo tanto se podría decir que no existe una sobrevaloración del hombre al momento de ejercer el

liderazgo de parte de la muestra y que estas se sienten igual de capaz al momento de tomar el mando.

4. "Las mujeres que se dedican a la política deben ser más fuertes de carácter que las que deciden dedicarse a cualquier otra cosa."

Moda	4
Mediana	4
Media	3,75

En este caso la mayoría de las mujeres de la muestra dijeron estar de acuerdo con esta afirmación (puntuación 4), tendencia que se repite en la mediana, es decir más del 50% de la muestra demostró una actitud positiva ante esta afirmación. En el caso del promedio este se desvía en un 0,25 de la moda y la mediana, por lo cual no se desvía significativamente de las otras medidas de tendencia central. Es a partir de estos datos que se puede inferir que las mujeres de la muestra, en general, consideran que el trabajo en política exige tener un carácter más fuerte que cualquier otro oficio.

13. "Las mujeres en política no deben proyectar sensualidad con su actuar, vestimenta o maquillaje."

Moda	1-2
Mediana	2
Media	1,65

Respecto a esta afirmación todas las medidas de tendencia central indican que las mujeres de la muestra indicaron estar muy en desacuerdo o en desacuerdo con esta afirmación, obteniendo puntajes entre 1 y 2 en todas las medidas de tendencia central, considerando estos datos se podría afirmar que las lideresas de la muestra no consideran necesario reprimir aspectos asociados a la sensualidad para ejercer su liderazgo.

2. "Si la mujer quiere participar en política debe aprender a ser dura para mantenerse en su rol como dirigente"

Moda	5
Mediana	4
Media	3,9

Respecto a esta afirmación la mayoría del muestreo indicó que cree necesario "ser dura" para mantenerse en su rol como lideresa. En cuanto a la mediana esta da como resultado que más del 50% está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, pero al revisar los datos, en la práctica esto supera el 70%. En este caso la media no da entender algo muy diferente, arrojando como promedio casi 4 puntos.

14. "La ciudadanía suele creer que los hombres son más eficientes que las mujeres en política"

Moda	4
Mediana	4
Media	3,25

Respecto a la confianza de la ciudadanía en la eficacia del liderazgo masculino sobre un 50% de la muestra indicó estar de acuerdo con esta afirmación, resultado que se repite en la moda. En cuanto al promedio, este indicaría en general una actitud más neutral. Dando como resultado una puntuación de 3,25.

V.iv.2. B. Machismo y liderazgo.

Un aspecto importante a indagar a partir del cuestionario Likert es qué tanto afecta las construcciones sociales machistas en el ejercicio de liderazgo político femenino. Para dicha descripción se utilizaron dos indicadores, en primer lugar la naturalización de liderazgo como una característica masculina y la segregación vertical.

A continuación se darán a conocer los resultados obtenidos en la investigación pregunta por pregunta a través de medidas de tendencia central.

1. "Los hombres tienen más oportunidades en política para llegar a ocupar un cargo directivo"

Moda	5
Mediana	5
Media	4,5

Respecto a las oportunidades que tienen los líderes de género masculino, las mujeres de la muestra están muy de acuerdo en que para los hombres es más fácil llegar a ocupar puestos de liderazgo, esto se refleja en todas las medidas de tendencia central dando en general una puntuación superior a 4,5, siendo este uno de los resultados más extremos de la investigación, es decir, la muestra percibe que solo por el hecho de ser hombre se tienen más oportunidades en política.

3. "En política, la ciudadanía pone más atención a la vida personal de la mujer que la del hombre"

Moda	5
Mediana	4
Media	4,1

En cuanto a la presión social que la ciudadanía pone ante la mujer respecto a su vida privada, la muestra indicó que están de acuerdo con que efectivamente a ellas se les juzga más en este ámbito que a un hombre, obteniendo en todos los casos puntuación sobre 4 y siendo 5 (Muy de acuerdo) el que se repite con mayor frecuencia. Desde esta perspectiva podría afirmarse que las lideresas de la muestra consideran que limitarse a hacer bien su trabajo no sería suficiente para ser bien catalogadas por la sociedad, sino que su vida privada también pasa a ser una temática importante para la ciudadanía.

5. "La política está hecha para los hombres"

Moda	1
Mediana	1
Media	1,9

Ante esta afirmación, los resultados dan a conocer que las mujeres participantes de la investigación no naturalizan la política como algo propio del hombre, sino todo lo contrario, esto se refleja tanto en la moda como en la mediana, ya que en ambos la puntuación fue 1 (Muy en desacuerdo) y si bien la media se desvió en casi en punto esta sigue indicando que estas se encuentran "En desacuerdo" con esta afirmación.

6. "Ante un error político, las consecuencias son más graves para una mujer que para un hombre"

Moda	5
Mediana	4
Media	4,1

Nuevamente es esta afirmación se demuestra la presión de la sociedad ante el ejercicio del liderazgo de una mujer, ya que en todos los resultados las medidas de tendencia central indican que las mujeres de la muestra se sienten más juzgadas ante un error, que si este lo hubiese cometido un hombre, obteniendo resultados superiores a 4 en todas las medidas de tendencia central, siendo 5 (muy de acuerdo) la que se repite con más frecuencia.

16. "Para estar en política la mujer debe aprender a comportarse de forma recatada y delicada."

Moda	1
Mediana	2
Media	2,3

Las mujeres de la muestra demostraron estar entre los rangos de "Muy en desacuerdo" y "En desacuerdo", por lo cual se puede inferir que en general rechazan lo planteado en esta afirmación, siendo 1 el resultado que se repite con más frecuencia (Muy en desacuerdo).

17. "Una la mujer en política debe ser cuidadosa con su reputación."

Moda	3
Mediana	2
Media	3,3

Ante esta afirmación las participantes mostraron una tendencia hacia la neutralidad, aunque la mediana dio como resultado 2 es decir que al menos el 50% de la muestra se encuentra "muy en desacuerdo" o "en desacuerdo": Pero en ninguno de los casos se puede observar una tendencia positiva ante esta afirmación.

V.iv.2. C. Maternidad y ascenso en política

En este apartado se espera indagar como los roles asociados históricamente a la mujer pueden dificultar su carrera en política, considerando los indicadores de maternidad como prioridad en la vida de la mujer y la postergación de la carrera profesional y limitaciones para el ascenso.

Tal como se hizo en las descripciones anteriores se hará un análisis pregunta por pregunta a través de las medidas de tendencia central. Siendo la puntuación máxima 5 (Muy de acuerdo) y 1 la mínima (Muy en desacuerdo).

7. "A veces la mujer debe postergar su carrera a favor de la crianza de sus hijos."

Moda	5
Mediana	5
Media	4,5

Respecto a esta afirmación todas las medidas de tendencia central indican que las mujeres que participaron en la investigación creen que deben postergar sus carreras a favor de la crianza de sus hijos, siendo este uno de los resultados más extremos de la

investigación. Ninguna medida de tendencia central bajo de los 4,5 puntos, siendo 5 (Muy de acuerdo) el que se repite con más frecuencia, a partir de esto se podría decir que a pesar de ser mujeres exitosas en sus carreras políticas ninguna ha dejado de cumplir con los roles de género históricamente designados a su sexo.

15. "La mujer en política debe superar más obstáculos para lograr sus metas que un hombre".

Moda	5
Mediana	5
Media	4,5

En este frase se repiten exactamente los mismos resultados que la afirmación anterior, dando como resultado una Moda y Mediana de 5 y una media de 4,5, lo cual indica que definitivamente según las percepciones de la muestra, las mujeres deben superar más obstáculos que los hombres para poder triunfar en política.

10. "La vida en política es más fácil cuando no se tienen hijos."

Moda	4
Mediana	4
Media	4,2

A partir de las últimas dos afirmaciones, es prudente preguntarse si los obstáculos que tienen que superar las mujeres en política tienen algo que ver con su rol histórico maternal. Ante la afirmación de si la vida en política se facilita cuando no se tienen hijos la tendencia dio como resultado 4 en prácticamente todas las medidas de tendencia central, es decir "Están de acuerdo" con esto.

18. "Si una mujer quiere empezar a insertarse desde joven en la política debe postergar la maternidad por unos años."

Moda	2
Mediana	2
Media	2,4

Tal vez ver los resultados de las medidas de tendencia central de las afirmaciones de este eje, se podría esperar que las mujeres posterguen la maternidad para facilitar su trabajo en política o al menos estarían de acuerdo con esto, pero las mayoría indicó no estar de acuerdo y tanto la mediana, es decir más del 50% y el promedio, indican que las mujeres de la muestra a pesar de creer que la vida en política es más fácil cuando no se tienen hijos y que a veces deben postergar su carrera a favor de estos, no creen en postergar la maternidad.

11. "La mujer debe cumplir un rol multifuncional y saber compatibilizar el trabajo con el hogar"

Moda	5
Mediana	5
Media	4,5

Ante esta afirmación nuevamente se repiten los mismos resultados de las preguntas asociadas a los roles históricos asignados a la mujer, es decir en general las mujeres de la muestra están "muy de acuerdo" con esto, aun en la media que se podría esperar algún resultado diverso ante algunas respuestas cercanas al otro extremo de la valoración, esta solo se desvía en 0,5 puntos de moda y la mediana, por lo cual se podría inferir que el compatibilizar el trabajo y el hogar es algo imperativo para las lideresas de la muestra.

9. "Para la mayoría de las mujeres el ascenso en política tiene límites"

Moda	4
Mediana	4
Media	3,3

La última pregunta de este instrumento está orientada hacia la percepción de las mujeres de la muestra hacia las limitaciones que se podrían presentar en su trabajo en política. Más del 50% de la muestra indica estar de acuerdo con que el ascenso de las mujeres tiene límites, tendencia que se repite en la mayoría de la muestra, la media se desvía en 0,7 puntos, dando un resultado promedio más neutral, pero no tan representativo como las otras dos medidas de tendencia central.

VI. Conclusiones

Con la finalidad de responder a los objetivos de la investigación, se les aplicaron diversos instrumentos a una muestra total de 20 mujeres que ejercen cargos de alta dirección política elegidas por la ciudadanía a través de un sistema democrático.

Para responder a los 3 primeros objetivos se utilizó el instrumento test de Wartegg, de las 20 mujeres que participaron en la investigación, 18 completaron la prueba, correspondiente al 90% de la muestra total. Se realizó un análisis de series normativas con el fin de utilizar un estudio objetivo y científico en cuanto al test. A partir de los resultados obtenidos se espera saber si las mujeres de la muestra cumplen con los requisitos para ejercer un liderazgo óptimo a partir de lo planteado (House, 1977; Rice, 1982).

Respecto al primer aspecto de medición investigativa, autoconcepto positivo, el cual House (1977) plantea como un rasgo de personalidad deseable en un líder debido a que la confianza en sí mismo y las fuertes convicciones son requisito para el ejercicio del liderazgo, se utilizó el cuadro 1 del test de Wartegg orientando a medir esta variable.

Un 89% de muestra obtuvo resultados N+, es decir, los resultados fueron congruentes con el estímulo (Torazza,1993), en consecuencia esto indicaría que las mujeres de la muestra poseen un buen autoconcepto y si bien hubo un 11% que no obtuvo un resultado N+, no se trata de un porcentaje significativo o representativo de la población.

El autoconcepto es una variable que independiente del sexo del líder debería estar presente sin diferencias, pero según las teorías de liderazgo presentadas en el marco teórico de la investigación (Parsons y Bales, 1955. Yoder y Kahn, 2003) se espera que las mujeres que ejercen liderazgo no sean tan orientadas a los objetivos, como sí lo son para las relaciones interpersonales, ya que la instrumentalidad sería un rasgo propio de los hombres y la expresividad un rasgo propio de las mujeres (Kite,2001).

Para medir que tan orientada es la tarea de las mujeres de la muestra, se utilizó el cuadro número 3 de Wartegg. En este caso las mujeres de la muestra obtuvieron un 100% de respuestas N+ en las series normativas, ninguna realizó un dibujo no correspondiente

al estímulo, por lo cual a partir de esto se infiere que estas no tendrían problema al momento de establecerse objetivos y orientarse a la tarea, por ende, cumplirían con una de las características propias de un líder efectivo, la cual también es una de las más valoradas al momento de escoger un dirigente o dirigenta.

Por último, se utilizó el cuadro número 8 para visibilizar de forma objetiva qué tipo de relaciones interpersonales establecen las mujeres de la muestra que ejercen liderazgo político. En general, se obtuvieron resultados positivos, pero no mejores que el cuadro 3. Un 89% de la muestra obtuvo resultado N+, un 5,5% obtuvo resultados N- y un 5.5% obtuvo resultados NP.

Las mujeres de la muestra obtuvieron en todos los cuadros resultados favorables por sobre el 89%, por lo que se podría inferir que éstas presentan en general un buen autoconcepto, son orientadas a la tarea y son capaces de establecer buenas relaciones interpersonales, cualidades que son requeridas para el ejercicio de un liderazgo óptimo. Sorpresivamente las participantes no confirman las teorías que plantean que el liderazgo femenino es más orientado a las relaciones interpersonales que a los objetivos, siendo esto último, según la teoría (Rice, 1985, House 1997), propio del liderazgo masculino donde ellas obtuvieron los mejores resultados.

Al demostrarse que en general las lideresas que conformaron la muestra, estas cumplen con los requisitos que se les exigen desde la teoría de liderazgo efectivo (Robbins, 1997), a pesar de ser un estudio exploratorio, se podría llegar a pensar que la baja participación de la mujer en política no es atribuible a un factor de capacidades, como la falta de orientación a la tarea, muy por el contrario, las lideresas presentaron excelentes resultados respecto a los factores internos que se pesquisaron en esta investigación. Pero, si la baja participación no se debe ni al estilo de liderazgo ejercido ni al tipo de capacidades de las lideresas ¿por qué las cifras en Chile son tan nefastas para el género?

En el objetivo 4 se espera describir el contexto y circunstancias de las mujeres en política a través de dos instrumentos, con el fin de alguna manera visibilizar el por qué las mujeres tienen una tan baja representación en política en Chile, más aún cuando en la

presente investigación se han obtenido tan buenos resultados respecto a las características internas de las lideresas.

A través de la ficha demográfica y el Likert construidos para esta investigación se pueden hacer las siguientes conclusiones:

Las mujeres de la muestra mayoritariamente se encuentran en el tramo etario de 35-44 años, edad que coincide con el período de mayor auge laboral en la vida de las mujeres y en la etapa I de constitución de la familia, o sea, que el hijo mayor de la familia constituida por la mujer no tiene más de 6 años, por lo cual en esta etapa de su vida no solo tiene una ardua carga laboral, sino que está en proceso de crianza de sus hijos/as. Es por ello, que los siguientes datos obtenidos a través del cuestionario son tan reveladores, en donde las mujeres expresaron ciertas dificultades respecto a la conciliación de maternidad y trabajo en política. En la pregunta 7 "A veces la mujer debe postergar su carrera a favor de la crianza de sus hijos" y la pregunta 10 "La vida en política es más fácil cuando no se tienen hijos" las mujeres de la muestra indicaron estar muy de acuerdo o de acuerdo y lo cual podría dar explicación de por qué la mayoría de las mujeres de la muestra no tienen más de 2 hijos (70% de la muestra total), pero en la pregunta 18 "Si una mujer quiere empezar a insertarse desde joven en la política debe postergar la maternidad por unos años" indicaron estar en desacuerdo. Por lo tanto, el rol históricamente otorgado a la mujer podría estar tan interiorizado que se naturaliza, por consiguiente a pesar de las dificultades que expresan a través de la pregunta 7 y 10, no creen en la postergación de la maternidad, por lo cual no sorprende que ante la pregunta 11 "La mujer debe cumplir un rol multifuncional y saber compatibilizar el trabajo con el hogar", las mujeres de la muestra indicaron en general estar muy de acuerdo. Ante estos resultados, se podría explicar que una de las tantas razones de complejidad de la muestra para participar en política es la crianza de los hijos y las labores maternales asociadas a esta.

A partir de estos resultados se pone en evidencia la realidad del suelo pegajoso (Burín, 2008) en la práctica, el trabajo en política en las mujeres de la muestra, el cual como ya se explicó en el marco teórico es un fenómeno que explica la falta de participación de la mujer en puestos de liderazgo debido a que los roles históricamente

asignados como el trabajo maternal, rol de cónyuge y trabajos domésticos imponen adhesividad a las mujeres en el lugar en el que se encuentran, ya que debido a esto no podrían cumplir a cabalidad con los requisitos y tiempo que demandan los trabajos de alta dirigencia (Burin, 2008). A partir de esto se podría explicar que la mayoría de las mujeres que participaron de la investigación hayan estado de acuerdo con la afirmación 9. "Para la mayoría de las mujeres el ascenso en política tiene límites".

Conjugando todos estos antecedentes, queda en evidencia, que estos límites no se deben a limitaciones propias o intrínsecas de la lideresa, sino a factores socio-históricos y roles asociados a la mujer.

En cuanto a los contexto sociales y familiares en las cuales ellas se desenvuelven, una mayoría considerable declaró provenir de hogares nucleares y si bien al momento de preguntarles si alguno de sus familiares ha participado en política no se presentaron resultados significativos, la mayoría cree que su familia influyó en su decisión de participar en política y además pertenecen al mismo sector político de ellos. Es decir, que para la muestra independientemente si proviene o no de una familia políticamente activa, ellas si fueron altamente influenciadas por ellas. En consecuencia de esto, se puede inferir que las lideresas de la muestra no provienen de un contexto azaroso, o que cualquier mujer pueda llegar a ocupar cargos políticos de gran responsabilidad. Detrás de estas mujeres existe una historia familiar política, por lo cual se ven influenciadas y empujadas a participar en este mundo, por ende no es sorprendente este antecedente considerando que en Chile, la educación cívica no es algo que se difunda o practique de forma masiva.

En cuanto a la formación académica de las mujeres, la muestra arrojó que un 85% de ellas tuvo acceso a la educación superior y una mayoría considerable estudio carreras del área de las ciencias sociales. Un 80% también ha ejercido liderazgo transversal a la política, siendo el ámbito de la educación el predominante con un 40%. Nuevamente estos datos no pueden ser tomados de forma casual, se debe tener presente que la mayoría tuvo la oportunidad de ingresar a estudiar en una institución de formación superior, algo que definitivamente abre más puertas para el desempeño laboral y profesional no sólo de la mujer en política, sino de cualquier ciudadano/a; y en diferentes áreas.

En cuanto al sistema de apadrinamiento, el porcentaje de mujeres de la muestra que fueron ayudadas por un Padrino o Madrina política no se presentan resultados significativos, tampoco en el sexo de este en caso de haber tenido uno, por lo cual no se pueden sacar muchas conclusiones de esta variable, aunque si al momento de preguntar sobre si tenían contacto con la juventud de su partido o colectivo político una mayoría considerable respondió en forma positiva, el mismo fenómeno se repite ante la pregunta de si tienen un/a apadrinado/a política con el que no tienen parentesco, es decir, a través de estas variables si se pueden concluir que las mujeres de la muestra tienen interés por transmitir conocimientos a las nuevas generaciones y que si creen o adoptan el sistema de apadrinamiento. A partir de estos resultados es necesario preguntar: ¿Qué pasa con el empoderamiento, los modelos de roles y las escuelas formativas? Tal vez un tema que queda abierto a partir de esta investigación, es la proyección de formación femenina en política, cómo se proyecta a futuro y cuáles serían los pasos a seguir.

Continuando con las conclusiones, una de las preguntas más relevantes de la ficha demográfica, es respecto a su género y la influencia que tenía en la forma que ejercer el liderazgo, la muestra en un 90% indicó que cree que este factor es relevante al momento de ser una lideresa, pero al momento de justificar su respuesta indican mayoritariamente (91%) que se debe a variables intrínsecas como la cercanía, la empatía o la sensibilidad, no visibilizando las diferencias generadas por el contexto o las circunstancias que podrían dificultar la participación de la mujer en política. Este aspecto si se visualiza de forma explícita en el cuestionario Likert a través de las afirmaciones 1. "Los hombres tienen más oportunidades en política para llegar a ocupar un cargo directivo", la pregunta 3. "En política, la ciudadanía pone más atención a la vida personal de la mujer que la del hombre", en la pregunta 6. "Ante un error político, las consecuencias son más graves para una mujer que para un hombre", la afirmación 14 "La ciudadanía suele creer que los hombres son más eficientes que las mujeres en política" y por último la pregunta 15: "La mujer en política debe superar más obstáculos para lograr sus metas que un hombre" donde las participantes de la investigación indicaron estar "Muy de acuerdo" o "De acuerdo" con estas premisas y sí evidencian una segregación por factores socio-históricos y patriarcales, ya que manifiestan a través de esto que los hombres, sólo por el hecho de serlo, poseen ciertas ventajas que las mujeres no.

Considerando estos antecedentes, si las mujeres creen que tienen desventajas en política solo por el hecho de pertenecer a un género o sexo determinado, lo visualizan y lo reconocen, por qué al momento de indicar cuales son las diferencias que existe en el liderazgo femenino siguen indicando factores como la cercanía y la empatía. Ante esto pueden existir muchas explicaciones, una puede ser destacar cualidades asociadas a la femineidad por deseabilidad social o naturalizar su rol socio-histórico a tal punto de no estar consciente que estas dificultades no son azarosas.

Es por estas mismas diferencias socio-culturales es que las mujeres pueden atribuirse ciertas características intrínsecas a su género que históricamente han sido asociadas a las masculinidad para permanecer en política y ejercer su liderazgo (Eagly, 1997), lo cual se puede visualizar en las afirmaciones 2. "Si la mujer quiere participar en política debe aprender a ser dura para mantenerse en su rol como dirigente" y la pregunta 4. "Las mujeres que se dedican a la política deben ser más fuertes de carácter que las que deciden dedicarse a cualquier otra cosa" donde en ambos casos mayoritariamente declararon estar "De acuerdo" con esto. Así mismo las mujeres indicaron rechazar una característica históricamente asociada a la feminidad (Kite, 2001), estando mayoritariamente "muy en desacuerdo" ante la afirmación 16 "Para estar en política la mujer debe aprender a comportarse de forma recatada y delicada", por lo tanto reafirma la creencia de estas en que la mujer política debe ser dura. En consecuencia de lo anterior, se puede explicar que esta necesidad de mostrarse "dura" y ser fuertes, más que responder a una negación o represión de la femineidad, responde a las circunstancias en las que deben ejercer el liderazgo las mujeres de la muestra; ya que al revisar los resultados de otras preguntas del cuestionario Likert, declararon sentirse más juzgados, más discriminadas y tener menos oportunidades, y es tal vez a partir de esta experiencia que estas ven una necesidad de adoptar estas actitudes asociadas históricamente a la masculinidad. Continuando con esta temática, si bien las mujeres de la muestra están de acuerdo con asumir algunas características asociadas al hombre como la dureza y fortaleza no están de acuerdo con las antiguas creencias o estereotipos de masculinizarse por completo para ejercer el liderazgo, declarando estar "muy en desacuerdo" o "en desacuerdo" con la afirmaciones 12 "A veces se debe actuar igual a un hombre para ser respetada" y 13 respectivamente. "Las mujeres en política no deben proyectar sensualidad con su actuar, vestimenta o maquillaje".

Una parte positiva de los resultados es que la muestra no ha naturalizado de forma concreta los espacios políticos hacia un género u otro, a pesar de que en su mayoría estuvo de acuerdo con las afirmaciones donde se daba prioridad a la maternidad y crianza de los hijos por sobre la carrera, ante las afirmaciones 5. "La política está hecha para los hombres" y 8. "El hombre suele ser mejor líder y dirigente en política que la mujer." declararon estar su mayoría "Muy en desacuerdo". Por ende, más que apuntar la crítica hacia el rol maternal que deben cumplir o que asumen, esta disconformidad podría estar orientada a que las circunstancias no son equitativas para hombres y mujeres, pero en ningún caso asumen que rol público o la política este directamente asociado a un rol masculino.

Por último en la afirmación 17. "Una la mujer en política debe ser cuidadosa con su reputación." Las mujeres mostraron una tendencia más neutral, pero muchas explicaron que eligieron esa opción, ya que independientemente de ser hombre o mujer se debería ser cuidadosa/o con la reputación, por ende se ejerce un rol público y en cuanto a los datos recogidos respecto a su estado civil y tipo de pareja no presentaron resultados significativos, se proyecta que se podrían obtener resultados más completos y complejos a estas variables a través de preguntas de índole cualitativa por ejemplo ¿Cómo afecta la política en su vida en pareja?

Una vez que se ha analizado todos los instrumentos, se puede concluir a partir de los antecedentes recopilados en esta muestra, es que las circunstancias que marcan y dificultan la participación de estas mujeres en política no es por una falta de capacidades, ya que en todos los cuadros de Wartegg la muestra obtuvo excelentes resultados, sino más bien a contextos y fenómenos sociales. Como se pudo observar en primera instancia la mayoría de las mujeres de la muestra proviene de familias nucleares y ha tenido acceso a una educación superior, la mayoría no tiene más de 2 hijos/as, ya que como expresaron en el cuestionario, la crianza, el rol multifuncional y los roles históricamente asociados a las mujeres dificultan la participación en política. Por otra parte, ellas mismas no creen que la política sea algo propio de los hombres o que estos ejerzan un mejor liderazgo, pero sí reconocen diferencias que dificultan la participación en política como que la ciudadanía

pone más atención es sus vidas personales y que confían más en los hombres como líderes que en las mujeres, lo cual también se refleja claramente en las estadísticas expuestas en el marco empírico de la presente investigación, ya que efectivamente, al momento de votar por un representante, los más beneficiados son los hombres (SERVEL, 2012). También las mujeres que participaron en esta investigación visualizan una diferencia de oportunidades respecto a los hombres, declarando que su ascenso en el mundo político tiene límites, los hombres tienen más facilidad para ocupar cargos directivos y ante un error equivalente las consecuencias son más graves para ellas.

Claramente con una muestra tan reducida no se pueden extrapolar datos, pero esta investigación al ser de tipo exploratoria entrega un bosquejo de las dificultades y contextos en que la mujer debe hacer política en Chile y es sólo el primer paso para próximas investigaciones y estudios sobre otras temáticas relevantes para la inclusión del género en política.

No está demás mencionar que el grupo con el que se trabajó en esta investigación pertenece a una elite de la sociedad chilena, el cual se reduce aún más al trabajar exclusivamente con un género que en este Chile tiene una participación mínima en política, por lo cual localizar y agendar encuentros con ellas fue una ardua tarea. El desgaste y recursos invertidos es otro tema que dificultó la recolección de datos, para esta investigación se realizaron muchos viajes tanto en zonas urbanas como rurales dentro y fuera de la región, en los cuales en muchas ocasiones no se pudieron conseguir muchos resultados debido al contexto electoral y de movilizaciones municipales.

Las proyecciones que se pueden hacer de esta investigación son muchas. En primera instancia se puede aumentar la muestra, también se podrían aplicar otros instrumentos y profundizar en otras áreas a través de investigaciones correlaciónales y explicativas, incluso se podrían obtener resultados muy interesantes a través de la metodología cualitativa en temáticas como por ejemplo violencia política hacia la mujer, conciliación de la vida personal y política, percepciones ciudadanas de las mujeres en política y costos de la vida en política para las mujeres.

El problema está identificado y es la baja participación en política de la mujer en Chile; queda buscar la solución. Ante esto tal vez muchos creen que una ley de cuotas podría ser la gran respuesta a los vicios sexistas de la política nacional, pero ¿Qué tan favorable podría ser esto para las mujeres? ¿Cómo se sentirían o como las harían sentir sus pares si obtuvieran un lugar en la política por ley u obligación? Y si fueran bajo ese escenario como candidatas y perdieran ¿Qué pasaría? La ley de cuotas parece atractiva, pero como se demuestra en los antecedentes empíricos de esta investigación, a veces es favorable para las mujeres y a veces no lo es, a partir de esto mismo antes de aprobar o rechazar cualquier tipo de ley es necesario realizar una radiografía al contexto nacional.

También cabe hacer la reflexión sobre qué tan difícil es la participación en política para la mujer en Chile, en esta muestra se recolectaron datos reveladores, por ejemplo la mayoría de las mujeres de la muestra poseen las capacidades que las hacen aptas para el liderazgo, provienen de familias en la que la política es un tema en su formación, muchas fueron apadrinadas por un referente o líder o lideresa político/a y prácticamente todas tuvieron acceso a una educación superior; aún así todas identificaron diversas dificultades en el ejercicio del liderazgo, si eso pasa con mujeres tan capaces, que se encuentran en su mayor auge profesional, que lograron posicionarse ante un electorado y que en muchos aspecto los contextos y circunstancias fueron favorables para ellas ¿Qué características tendría que poseer una mujer o en qué contexto debería vivir para sentir que está en igualdad de condiciones? ¿Acaso la ciudadanía y los partidos esperan una súper mujer para entregarle oportunidades de forma igualitaria? Y si estas mujeres creen que se les ha segregado de la política ¿Qué pasa con los jóvenes? ¿Las minorías sexuales? ¿Qué pasa con tantos otros grupos minoritarios en política? Todavía queda mucho por descubrir, por avanzar y responder, pero como alguna vez dijo Cicerón: "cuanto mayor es la dificultad, mayor es la gloria".

VII. Referencias.

- Artigas, G; Jiles, X; Lopestri L. y Rojas C (1986). "Queremos votar en las próximas elecciones". Historia del movimiento femenino chileno 1913-1952. Centro de Análisis y Difusión de la Condición de la Mujer.
- -Barbera E; Martinez B. (2004) Psicología y género. Pearson Prentice Hall. España.
- -Baxter, S; M. Lansing (1983)., Women and Politics: The Visible Majority. The University of Michigan Press. EEUU.
- Bunge, M. (1995). La ciencia, su método y su filosofía. Buenos Aires, Argentina.
- Butler (1990): El genero en disputa, Rautledge, España.
- -Eagly, A; Johannesen-Schmidt, M; Van Engen, M. (2003). Transformational, transactional and laisser-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. Psychological Bulletin, 129, 569-591.
- -Errazuriz, J (2005) "Discursos en torno al sufragio femenino en Chile". En Santiago de Chile.
- -Ferrero, M (2012) La composición del Congreso Nacional de Chile: ¿Dónde están las mujeres? Santiago, Chile.
- -Fuller, Norma (1998): «Reflexiones sobre el machismo en América Latina». En: Masculinidades y equidad de género en América Latina. Santiago: FLACSO/UNFPA.
- -Fuller, Norma (1998): «La constitución social de la identidad de género entre varones urbanos del Perú». En: Masculinidades y equidad de género en América Latina. Santiago: FLACSO/UNFPA.
- -Garay, M (2010) Comunicación y liderazgo: Sin comunicación no hay líder. Universidad Autónoma de Buenos Aires.
- -Guadagno, R.E. & Cialdini, R.B. (2007). Gender differences in impression management in organizations: A qualitative review. Sex Roles, 56, 483-494.

- -Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2003) Metodología de la Investigación. México DF: McGraw- Hill Interamericana.
- House, R y Aditya R (1997) en Journl of Management, vol 23, num.3, 1997, p. 445
- Hyde (2005) The Gender Similarities Hypothesis. University of Wisconsin. EE.UU.
- Kerlinger, F.(2008) Investigación del Comportamiento. (3ªed.) México DF:McGraw- Hill Interamericana.
- Likert (1932) A technique for measurement attitudes. EEUU.
- -Lott, B.- Maluso, D. (1993). The social learning of gender. En A. E. Beall & R. J. Stenberg (Eds.), The psychology of gender (pp. 99-123). Nueva York: Guilford Press.
- -Maccoby, E; Jacklin, C. (1974). "The psychology of sex differences". Stanford, CA, EE. UU.: Stanford University Press
- -Meruane, Paulina- Arancibia, Susana (2006). Discursos masculinos sobre el poder de las mujeres en Chile. Sujetos y subjetividades de la ultima década. CIDPA, Valparaiso. PP 65-90.
- -Olavarría, José (2001): «Los varones heterosexuales: sexualidad, deseo y placer». En: ¿Hombres a la deriva? Poder, trabajo y sexo. Santiago: FLACSO
- -Olavarría, José (2001) Masculinidades y equidad de género en América Latina y El Caribe. Desafíos desde las identidades masculinas. Santiago: FLACSO
- -PNUD (2004) Desarrollo humano en Chile. El poder: ¿para qué y para quién? Santiago: PNUD
- Pino, M (2011). Estudio exploratorio del test proyectivo Wartegg- Zeichentest (WZT). Proyecto regular 114924 2/ R.
- -Porteus, S; Babcock, M. E. (1926). "Temperament and race". Boston: Gorham Press.

- -Salinas, P. (2002): «Ciudadanía y género. Mujeres y liderazgo en las provincias de Antofagasta, El Loa y Tocopilla». Revista Electrónica de Social. Concepción: UDEC.
- -Salinas, P. (1999): Mujer y Participación Social. La Participación de las Mujeres en el Programa de Apoyo para Mujeres Jefas de Hogar de Escasos Recursos de Antofagasta. En Revista de Ciencias Sociales, Vol. 1 N° 1 ISSN N° 0717-4683 Universidad José Santos Ossa, Antofagasta-Chile. pp. 19-38.
- -Rice, A. (1985) Aprendizaje de liderazgo: relaciones interpersonales e intergrupales. Herder, Barcelona.
- Richards, W. (1991) "Social network analysis: an overbiew of recent development" New York.
- -Roivainen E. (2009) Ehrig Wartegg y la historia temprana de la prueba del dibujo de Wartegg. Psykologia 41: pp 260-268. Vammala.
- -Robbins S. P. (2004) "Comportamiento Organizacional" Universidad de San Diego, Mexico.
- -Schuler, M. (2000): «Los derechos de las mujeres son derechos humanos: la agenda internacional del empoderamiento». En: Magdalena Leòn (compiladora): Poder y empoderamiento de las mujeres. Bogotá: TM Editores.
- -Servicio nacional de la mujer (2001): Detección y análisis de la prevalencia de la violencia intrafamiliar. SERNAM. Santiago de Chile.
- Servicio nacional de la mujer (2000): «Plan regional de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2000-2010, SERNAM. Región de Antofagasta, Chile.
- Servicio nacional de la mujer (1999): «Plan regional de igualdad de oportunidades, Región de Tarapacá». SERNAM. Iquique, Chile-
- Servicio nacional de la mujer PNUD (2012) "600 lideres políticas para Chile". Santiago de Chile. SERNAM.

- Servicio nacional de la mujer (2004). "Crónica del sufragio femenino en Chile." P 121-122. Santiago de Chile. SERNAM.
- -Servel (2008) "Elecciones Municipales 2008: Los partidos y las candidaturas de las mujeres. Inscritos hábiles 2005-2008" Observatorio Género y Equidad. Santiago de Chile.
- -Servicio nacional de la mujer- PNUD (2012) "600 lideres políticas para Chile". Santiago de Chile.
- Torazza, B. (1993). Contributiiallostudio del Wartegg- Zeichentest (WZT). Roma: Borla
- -Unger, R. K. (1979). "Toward a redefinition of sex and gender". American Psychologist, 34 (11), 1085-1094.
- -Yoder, J. D. Kahn, A. S. (2003). Making gender comparisons more meaningful: "A call for more attention to social context". Psychology of Women Quarterly, 27, 281-290
- -Yulk. G -Van Fleet, D (1992) "Theory and Research on leadership in Organizations", En MD, Dunnette y L.M Hough, Handbook of industrial & Organizational Psychology, Vol 3, Palo Alto, CA., Consulting Psychologyts Press. 1992, p.150.

VIII. Anexos.

VIII. i. Consentimiento Informado

Este documento tiene como finalidad informar a los participantes sobre los propósitos de la investigación y los procesos en los que deberá participar.

Este estudio es ejecutado por la alumna de Psicología UBB Camila Salas Morales, con la finalidad de recopilar antecedentes para realizar la primera caracterización de la mujer política chilena.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá realizar un test de dibujo llamado Wartegg, completar una ficha demográfica y contestar una encuesta liker, dicho proceso tomará aproximadamente 40 min.

Su participación en la investigación es de carácter voluntario. La información que se recoja a través de los instrumentos será confidencial y no se usará para ningún otro propósito que no sea académico. Sus respuestas al test serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

Puede realizar las preguntas que estime necesarias y puede retirarse del proyecto si lo desea.

Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, realizada por Camila Salas Morales alumna de la carrera de Psicología de la Universidad del Bío-Bío sede Chillán y supervisada por Soledad Martínez Labrín, académica de la Universidad del Bío-Bío y doy cuenta de lo siguiente:

- He sido informada de que el propósito de este estudio es realizar una caracterización de la mujer política Chilena.
- Se me ha indicado los instrumentos que deberé completar y el tiempo de duración de su aplicación.

- Reconozco que la información que entregue en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito sin mi consentimiento.
- He sido informada de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Nombre de la participante	Firma de la participante

VIII. ii. Ficha demográfica	
1. Edad	
2. Región	
3. Comuna	
4. Estado civil	
Soltera Conviviendo Casada Divorciada Viuda	
4. a. En caso de tener	r pareja ¿Pertenece él/ella al mundo político?
Sí No	_
5. Número de Hijos/as6. Familia de origen	-
o. i amilia de origen	
Nuclear Extensa Monoparental	
Otra	
7. Escolaridad	
Media incompleta	Superior incompleta
Media completa	Superior Completa
Técnica nivel	Especialización
superior incompleta	Lopodianzadion
Técnica nivel superior completa	Postgrado

Carrera, título u oficio

8. ¿En qué tipo de ca	argo ha ejercido su liderazgo?
Concejala	
Alcaldesa	
Diputada	
Senadora	
Indique nombre del p	partido y/o coalición al/la que pertenece.
9. ¿Algún/a integrant	e de su familia ha desempeñado algún cargo ligado a la política?
No _ Madre _ Padre _ Otro/a _	 (indique parentesco)
10. ¿Cree que su fan	nilia influyó en su decisión de participar en política?
Sí No	
11. ¿Pertenece al mi	smo sector político que su familia de origen?
Sí _ No _	
12. ¿Ha desempeñad	do un cargo dirigencial o de liderazgo en un ámbito no político?
No Agrupaciones Agrupación de	educacionales e mujeres

	Junta de ve	cinos/as
	Otro	(especifique)
13. ¿C	Cree que su ç	género influye en la manera que ejerce su liderazgo?
	Sí	No
	Justifique br	evemente
	momento de o o madrina	iniciarse en política o postular a su cargo ¿Tuvo la ayuda de un/a político/a?
	Sí	No
15. De	e ser positiva	la respuesta anterior ¿De qué sexo era su padrino o madrina?
	Femenino _	Masculino
16. Ac	ز tualmente ز	Γiene contacto con la juventud de su partido?
	Sí	No
17. En	ı la actualida	d ¿Tiene algún/a protegido/a o "apadrinado/a político/a"?
	Sí	No
18. De	e ser positiva	su respuesta ¿De qué sexo es?
	Femenino	Masculino
Tخ. 19	iene algún g	rado de parentesco con él o ella?
	Sí	No

VIII. iii. Cuestionario "Género y política"

La presente encuesta tiene como finalidad medir ciertas actitudes de las dirigentes políticas hacia el liderazgo femenino y su contexto. Por favor conteste con una cruz la respuesta que refleje mejor su parecer respecto a la afirmación.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indecisa	De Acuerdo	Muy de acuerdo
1-Los hombres tienen más oportunidades en política para llegar a ocupar un cargo directivo.					
2-Si las mujeres quieren participar en política debe aprender a ser dura para mantenerse en su rol como dirigente.					
3-En política, la ciudadanía pone más atención a la vida personal de la mujer que la del hombre.					
4-Las mujeres que se dedican a la política deben ser más fuertes de carácter que las que deciden dedicarse a cualquier otra cosa.					
5-La política está hecha para los hombres.					
6-Ante un error político, las consecuencias son más graves para una mujer que para un hombre.					
7-A veces, la mujer debe postergar su carrera en favor de la crianza de sus hijos e hijas.					
8- El hombre suele ser mejor líder y dirigente en política que la mujer.					

9- Para la mayoría de las mujeres el ascenso en política tiene límites.			
10-La vida en política es más fácil cuando la mujer no tiene hijos			
11-La mujer debe cumplir un rol multifuncional y saber compatibilizar el trabajo con el hogar.			
12-A veces se debe actuar igual a un hombre para ser respetada.			
13-Las mujeres en política no deben proyectar sensualidad con su actuar, vestimenta o maquillaje.			
14-La ciudadanía suele creer que los hombres son más eficientes que las mujeres en política.			
15-La mujer en política debe superar más obstáculos para lograr sus metas que un hombre.			
16-Para estar en política la mujer debe aprender a comportarse de forma recatada y delicada.			
17-Una mujer en política debe ser cuidadosa con su reputación.			
18- Si una mujer quiere empezar a insertarse desde joven en la política, debe postergar la maternidad por unos años			

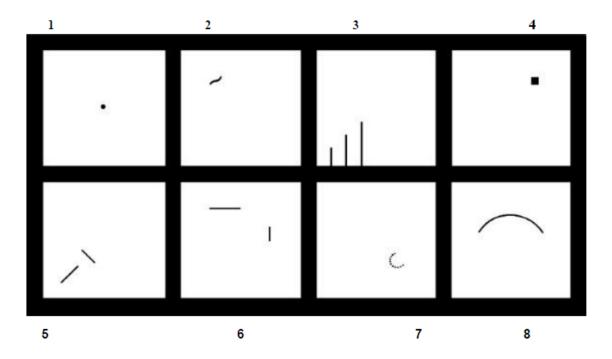
VIII.iv. Protocolo Test de Wartegg

W.Z.T	Sexo:	
	Fecha de nacimiento:	
	Nivel escolar:	
	Fecha de aplicación:	
	i ceria de apricación.	

En cada una de estas casillas se ha iniciado un dibujo, tú debes continuarlo y completarlo del mejor

modo posible.

Puedes comenzar por cualquier casilla, pero cada vez que termines un dibujo escribirás en el apartado "orden de ejecución" el número de casilla y al lado el significado del dibujo realizado.



ÓN Significado	
más desagradable completar? mejor?	N° N° N°