



Romper Barreras: comunicación y empoderamiento femenino en los procesos de superación
laboral en Medellín

Mariana Hincapie Mesa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Comunicación Social - Periodismo

03 noviembre de 2025

Romper Barreras: comunicación y empoderamiento femenino en los procesos de superación
laboral en Medellín

Mariana Hincapie Mesa

Monografía presentada como requisito para optar al título de Comunicador Social - Periodista

Asesor(a)

Juan José Jaramillo

Docente comunicador, Magíster en Comunicación Educativa y Doctor en Comunicación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Comunicación Social - Periodismo

03 noviembre de 2025

Dedicatoria

A Dios, por ser mi guía constante, por darme fortaleza en los momentos más difíciles y por recordarme que todo tiene su tiempo perfecto. A mis padres, por ser mi refugio y mi motor, por su amor infinito, su paciencia y por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo, fe y constancia. A mi hermano, por su alegría que ilumina mis días, por su cariño y por recordarme que las metas se disfrutan más cuando se comparten con quienes amamos. A mi novio, por su amor, su apoyo incondicional y por caminar a mi lado con comprensión y ternura, incluso en los momentos más desafiantes. A mi compañero más noble y silencioso, a ese ser de cuatro patitas que llenó mis días de luz incluso en los momentos en los que yo sentía que no brillaba. Gracias por estar ahí sin pedir nada a cambio, porque fuiste refugio, compañía y alegría en mi camino. Por enseñarme que la constancia también se parece a una cola que no deja de moverse y que el amor verdadero siempre encuentra la forma de hacerse sentir. A todos ellos les dedico este logro, porque en cada palabra, en cada desvelo y en cada paso de este proceso estuvieron presentes con su fuerza, su fe y su amor. Esta tesis es también suya, porque sin ustedes, este sueño no habría sido posible.

Agradecimientos

Este trabajo representa mucho más que el cierre de una etapa académica; es el reflejo de un camino lleno de aprendizajes, pausas, desafíos y nuevas oportunidades. Durante mi paso por la carrera de Comunicación Social y Periodismo, enfrenté momentos que exigieron detenerme y priorizar mi familia, pero también me enseñaron el valor de la resiliencia, la fe y la esperanza. Esa pausa se transformó en fortaleza, y hoy, con gratitud profunda, miro este logro como la suma de todos los esfuerzos compartidos.

A mis profesores Juan José Jaramillo y Lina Marcela Gallego, por su guía, exigencia y compromiso durante la investigación; sus enseñanzas trascendieron lo académico y dejaron huella en mi forma de comprender la comunicación como una herramienta para transformar realidades.

Y a todas las mujeres que compartieron sus historias con valentía, gracias por inspirarme y por recordarme que romper barreras no es un acto aislado, sino una práctica constante de fe, fuerza y esperanza. Este logro es también suyo, porque sus voces dan sentido y propósito a cada página de esta tesis.

Contenido

Lista de tablas	8
Lista de figuras	9
Lista de anexos.....	10
Resumen.....	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
CAPÍTULO I	15
1 Planteamiento del problema	15
1.1 Planteamiento descriptivo del problema	15
1.1.1 Pregunta problematizadora.....	16
1.2 Objetivo.....	17
1.2.1 Objetivo general.....	17
1.2.2 Objetivos específicos	17
1.3 Justificación.....	18
CAPÍTULO II	19
2 Marcos referenciales.....	19
2.1 Marco histórico: Reconocimiento de Derechos y Transformación.....	19
Antecedentes y Autonomía Jurídica (Inicios del siglo XX)	20
El Hito del Voto y la Participación Política (Mediados del siglo XX).....	20
La Reivindicación de la Segunda Ola (1960 y 1970).....	20
La constitución de 1991 como Punto de Inflexión Analítico.....	21
Consolidación de Derechos Laborales y Liderazgos (Post-1991).....	21
El contexto Histórico – Urbano de Medellín.....	22

2.2	Marco investigativo.....	22
2.3	Marco conceptual	24
	Empoderamiento Femenino	25
	Liderazgo femenino	27
	Discurso comunicativo	28
	Participación Productiva	29
	Panorama laboral de las mujeres en Colombia (DANE, 2025).....	30
	32
2.4	Marco teórico.....	32
2.5	Marco legal	34
2.6	Marco praxeológico	36
2.6.1	Ver: Observación y reconocimiento de la realidad.....	36
2.6.2	Juzgar: Interpretación y fundamentación teórica.....	37
2.6.3	Actuar: Propuesta y desarrollo de la investigación.....	38
	CAPÍTULO III.....	38
3	Diseño metodológico	38
3.1	Tipo de Investigación	38
3.2	Tipo de metodología	39
3.3	Enfoque.....	39
3.4	Técnicas.....	40
3.5	Instrumentos para aplicar	40
3.6	Criterios de selección	45
	CAPÍTULO IV.....	46
4	Análisis y Resultados.....	46
4.1.1	Trayectorias personales y laborales.....	47
4.1.2	Barreras y apoyos en el proceso de superación	47
4.1.3	Mecanismos y estrategias de superación	48
4.1.4	Resultados e impactos de sus experiencias.....	48
4.1.5	Comunicación institucional y liderazgo femenino	49
4.2	Análisis de resultados – Objetivo 2.....	50

4.2.1	¿Qué tan visibles considera que son los liderazgos femeninos en su entorno laboral o comunitario?	51
4.2.2	En su opinión, ¿qué tanto han contribuido las mujeres del sector público a fortalecer la participación ciudadana y el trabajo colectivo en Medellín?	52
4.2.3	¿En qué medida considera que las experiencias de liderazgo femenino han generado transformaciones en la participación productiva (empleo, emprendimiento o innovación)?.....	53
4.2.4	¿Qué tanto confía en que las instituciones públicas promuevan de manera efectiva la equidad de género y el reconocimiento del liderazgo de las mujeres?	54
4.2.5	Desde su experiencia, ¿qué acciones o estrategias deberían fortalecerse para visibilizar y apoyar el liderazgo femenino en su comunidad o sector?	54
4.3	Objetivo 3 - Análisis de discursos de empoderamiento femenino	56
CAPÍTULO V		60
5	Hallazgos	60
CAPÍTULO VI.....		63
6	Conclusión.....	63
Referencias.....		65
Anexos.....		70

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Instrumentos</i>	40
Tabla 2. <i>Matriz</i>	41
Tabla 3. <i>Cronograma</i>	43
Tabla 4. <i>Resultados Matriz</i>	57

Lista de figuras

Gráfica 1. <i>Distribución de mujeres y hombres ocupados según rama de actividad</i>	31
Gráfica 2. <i>Distribución de mujeres y hombres ocupados según posición ocupacional</i>	32
Gráfica 3. <i>Encuesta 1</i>	51
Gráfica 4. <i>Encuesta 2</i>	52
Gráfica 5. <i>Encuesta 3</i>	53
Gráfica 6. <i>Encuesta 4</i>	54

Lista de anexos

Anexo A: <i>Entrevista a Vanessa Grisales, fundadora del Spa Canino Vanessa Grisales, un emprendimiento local, ubicado en el barrio Las Palmas, Medellín.</i>	71
Anexo B : <i>Entrevista a Salomé González Meneses, líder comunitaria en la Comuna 13 de Medellín.</i>	73
Anexo C: <i>Entrevista a Fernanda Herrera, docente en temas de género y desarrollo social.</i>	75
Anexo D: <i>Entrevista a Maritza Cadavid, directora de planeación y proyectos estratégicos en una empresa de servicios públicos de Medellín.</i>	77
Anexo E: <i>Entrevista a Valentina Gaitán, abogada, maquilladora y creadora de contenido, en temas de autoestima y empoderamiento femenino.</i>	79

Resumen

Esta investigación analiza cómo las experiencias de superación de mujeres en Medellín inciden en la reivindicación de derechos laborales, el reconocimiento de liderazgos y las transformaciones en la participación productiva desde 1991. Con enfoque mixto, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a cinco mujeres (empresaria, líder comunitaria, académica, directiva e influenciadora digital) y encuestas a 25 personas de ámbitos institucionales y comunitarios, complementadas con análisis de discurso. Emergieron seis categorías: agencia, autonomía, reconocimiento, sororidad, derechos y transformación. Los resultados muestran trayectorias sostenidas por la educación y las redes, reconocimiento social en aumento y efectos en empleo, emprendimiento e innovación, junto con brechas persistentes en confianza institucional y condiciones de equidad. Se concluye que el empoderamiento femenino es un proceso en curso que requiere coherencia entre discurso y acción, continuidad de políticas con enfoque de género y estrategias comunicativas cercanas que visibilicen liderazgos y fortalezcan redes. Romper barreras implica abrir camino para otras y transformar las prácticas cotidianas hacia una sociedad más justa.

Palabras clave: Empoderamiento femenino; liderazgo; participación productiva; comunicación; Medellín.

Abstract

This study examines how women's pathways of advancement in Medellín shape labor right claims, leadership recognition, and productive participation since 1991. Using a mixed-methods approach, we conducted semi-structured interviews with five women (entrepreneur, community leader, academic, senior professional, and digital influencer) and surveys with 15 participants from institutional and community settings, complemented by discourse analysis. Six categories emerged: agency, autonomy, recognition, sorority, rights, and transformation.

Findings indicate trajectories driven by education and support networks, growing social recognition, and effect on employment, entrepreneurship, and innovation, alongside persistent gaps in institutional trust and equality conditions. We conclude that women's empowerment is ongoing, requiring alignment between discourse and action, sustained gender-focused policies, and approachable communication strategies that make leadership visible and strengthen networks. "Breaking barriers" means opening pathways for others and transforming everyday practices toward a more equitable society.

Keywords: Women's empowerment; leadership; productive participation; communication; Medellín.

Introducción

La historia de la humanidad ha estado marcada por luchas, conquistas y transformaciones que han redefinido el lugar de las mujeres en la sociedad. Durante siglos, el acceso al ámbito laboral fue restringido por barreras legales, culturales y simbólicas que limitaron sus posibilidades de autonomía y desarrollo. Sin embargo, a partir de los movimientos sufragistas del siglo XX, y con mayor fuerza tras la Constitución Política de Colombia de 1991, se han consolidado avances que reconocen la igualdad de derechos y promueven la inclusión femenina en espacios antes reservados a los hombres.

En este escenario, la participación de las mujeres en el trabajo trasciende lo económico: representa una forma de empoderamiento, de visibilidad y de transformación social. Tal como señala Martínez (2018), el ingreso y la consolidación de las mujeres en el ámbito laboral no solo han modificado estructuras de producción y liderazgo, sino también imaginarios culturales que redefinen la justicia social y el reconocimiento simbólico. No obstante, aún persisten brechas salariales, techos de cristal y estereotipos de género que obstaculizan el pleno ejercicio de los derechos laborales femeninos.

La ciudad de Medellín, reconocida por su dinamismo económico y social, constituye un escenario privilegiado para analizar estas tensiones. Mujeres emprendedoras, líderes comunitarias, académicas, profesionales en cargos directivos e influenciadoras digitales han logrado abrirse camino en sectores estratégicos, convirtiéndose en referentes de superación y resiliencia. Sus trayectorias evidencian no solo la capacidad individual de romper barreras, sino también el impacto colectivo de sus logros en la transformación de comunidades y organizaciones.

En este contexto, la presente investigación Romper Barreras: comunicación y empoderamiento femenino en los procesos de superación laboral en Medellín busca comprender y visibilizar los procesos mediante los cuales distintas mujeres han enfrentado obstáculos y han alcanzado posiciones de reconocimiento laboral. A través de un enfoque interdisciplinario que combina marcos de género, comunicación y ciencias sociales, el estudio pretende rescatar relatos de vida y experiencias significativas que aporten al debate académico y a la formulación de propuestas para la equidad laboral en Colombia.

El trabajo se sustenta en la convicción de que cada historia de superación no es únicamente un testimonio personal, sino también una contribución a la transformación social. Al documentar estas voces, se pretende inspirar a otras mujeres, fortalecer políticas públicas de inclusión y aportar a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente los ODS 5 (igualdad de género), 8 (trabajo decente y crecimiento económico) y 10 (reducción de desigualdades).

Así, esta tesis se convierte en un espacio de diálogo entre la teoría y la práctica, entre la normativa y la experiencia, entre lo individual y lo colectivo. Su propósito es aportar al reconocimiento de las mujeres que, desde diferentes escenarios laborales en Medellín, han demostrado que la superación es posible, que las barreras pueden romperse y que el liderazgo femenino es clave para construir sociedades más justas, equitativas e inclusivas.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del problema

1.1 Planteamiento descriptivo del problema

La sociedad colombiana ha sido testigo de profundas transformaciones en relación con la participación de las mujeres en los ámbitos laborales y social. La inclusión femenina en espacios de decisión, su presencia en sectores productivos y académicos, así como su protagonismo en escenarios de comunicación digital, han representado avances frente a realidades históricas en las que las oportunidades eran limitadas. Con la Constitución de 1991 se consolidó un marco legal que reconoció el principio de igualdad y la protección especial a la mujer, lo que permitió impulsar logros en materia de participación política, acceso al trabajo digno, igualdad salarial y protección frente al acoso laboral.

Pese a estos avances normativos y sociales, persisten múltiples dificultades y personal de las mujeres. La desigualdad salarial, la persistencia de estereotipos de género, la subvaloración de los aportes femeninos y la falta de condiciones equitativas para conciliar la vida laboral y familiar constituyen factores que mantienen vigente la necesidad de analizar los procesos de superación femenina como elementos de transformación tanto individual como colectiva.

Esta investigación parte de la premisa de que la superación personal, ha sido un recurso esencial para que muchas mujeres logren romper barreras y abrirse camino en distintos escenarios laborales. Este esfuerzo, más allá de construir una estrategia de inspiración individual, se convierte en un motor de cambio social, en tanto sus trayectorias sirven como ejemplo para otras mujeres y transforman la manera en que la sociedad percibe el liderazgo femenino.

Para comprender este fenómeno, se toman como referencia cinco perfiles que reflejan tanto las dificultades como los logros alcanzados en el periodo posterior a la Constitución de

1991. Estos cinco perfiles permiten identificar situaciones comunes que estructura la problemática central: la necesidad constante de las mujeres de demostrar un esfuerzo adicional frente a sus pares masculinos, la persistencia de barreras estructurales y el cuestionamiento recurrente de sus logros debido a estereotipos de género. Dichas experiencias muestran que, aunque las mujeres han avanzado en la conquista de espacio laborales y sociales, lo han hecho en un contexto donde aún deben enfrentar desigualdades históricas y estructurales.

Reconocer estas trayectorias permite comprender cómo los logros alcanzados desde la Constitución de 1991 han impactado el ámbito laboral, político y social, y al mismo tiempo pone en evidencia los desafíos que permanecen vigentes. De esta manera, la superación personal se entiende no solo como una estrategia individual, sino como una fuerza colectiva que impulsa la equidad, la transformación social y el reconocimiento del liderazgo femenino en Colombia.

1.1.1 *Pregunta problematizadora*

¿Cómo las experiencias de superación laboral de mujeres en Medellín, en el periodo posterior a la Constitución de 1991, evidencian procesos de empoderamiento y liderazgo en el ámbito laboral?

1.1.1.1 *Delimitación del problema*

El presente proyecto se desarrollará en la ciudad de Medellín, Antioquia, un territorio que ha registrado avances en materia de inclusión y equidad de género, pero donde aún persisten brechas significativas que restringen el pleno desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral. A pesar de los esfuerzos institucionales y sociales, muchas de ellas deben enfrentar barreras culturales, estructurales y personales que hacen más difícil el acceso a oportunidades y el reconocimiento de sus capacidades.

La investigación se delimita al análisis de cinco perfiles femeninos que ilustran distintas trayectorias de superación personal: una mujer emprendedora, una líder comunitaria, una profesional en un cargo directivo, una académica o investigadora y una mujer influyente en redes sociales. A través de estos casos se indagarán las situaciones que han debido enfrentar, los obstáculos que han superado y los roles que han asumido como parte de su proceso de transformación.

El campo de acción de este trabajo corresponde el análisis narrativo y reflexivo de experiencias reales, abordadas desde un enfoque académico y ético. Se busca comprender cómo la superación personal no solo ha sido clave en la vida de estas mujeres, sino también en la manera en que han logrado incidir en su entorno inmediato y en la sociedad, generando transformaciones sociales y culturales que amplían el reconocimiento del liderazgo femenino.

1.2 Objetivo

1.2.1 Objetivo general

Comprender en profundidad la incidencia de dichas experiencias y de los discursos y prácticas comunicativas institucionales en la reivindicación de derechos laborales, el reconocimiento de liderazgos y los cambios en la participación productiva.

1.2.2 Objetivos específicos

- Analizar las historias de vida de mujeres del sector público que han impulsado su propia empleabilidad y la de otras mujeres para avanzar en sus trayectorias laborales.
- Contrastar con actores comunitarios la percepción del impacto de las experiencias de mujeres del sector público en su entorno, en términos de participación

ciudadana, reconocimiento de liderazgos y transformaciones en la participación productiva.

- Examinar cualitativamente los discursos y prácticas comunicativas de actores del sector público sobre el liderazgo y la participación de las mujeres.

1.3 Justificación

La investigación titulada “Romper Barreras: comunicación y empoderamiento femenino en los procesos de superación laboral en Medellín” se justifica en la necesidad de comprender cómo, en contextos locales como Medellín, las mujeres del sector público han construido procesos de superación laboral y liderazgo que, aunque estén enmarcados en políticas nacionales más amplias, solo pueden entenderse a profundidad desde sus experiencias particulares. Estudiar estas voces específicas permiten reconocer no solo los avances normativos posteriores a la Constitución de 1991, sino también cómo dichos avances se materializan o no en la vida cotidiana de las mujeres que ocupan roles institucionales y comunitarios.

El análisis de estas historias de vida resulta pertinente porque evidencia los mecanismos concretos mediante los cuales las mujeres han impulsado su empleabilidad, han acompañado a otras en sus trayectorias y han contribuido al fortalecimiento de su entorno. Estos procesos, que incluyen estrategias como redes de apoyo, mentoría, formación continua y toma de decisiones, permiten comprender la relación entre lo individual y lo institucional en la construcción del liderazgo femenino.

La investigación adquiere relevancia desde la comunicación social, ya que las transformaciones en la participación y el empoderamiento no solo se expresa en acciones

laborales, sino también en discursos, narrativas e interacciones comunicativas. Analizar cómo las instituciones, las comunidades y las propias mujeres se representan, hablan y legitiman su liderazgo permite identificar tensiones, vacíos, avances y contradicciones que no se perciben únicamente desde una revisión normativa o estadística.

Abordar este fenómeno desde un enfoque comunicativo y local contribuye a fortalecer la comprensión del liderazgo femenino no como un concepto abstracto, sino como una práctica situada, expresada en relatos, percepciones y discursos que configuran realidades. De esta manera, la investigación aporta al entendimiento de cómo la palabra, la representación y la comunicación institucional influye en la participación laboral de las mujeres y en la construcción de entornos más equitativos.

CAPÍTULO II

2 Marcos referenciales

2.1 Marco histórico: Reconocimiento de Derechos y Transformación

El proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres en Colombia ha estado marcado por hitos y luchas que, ancladas en profundas transformaciones social, han permitido avanzar hacia escenarios de mayor equidad, participación y transformación. Este recorrido se enmarca en la compleja historia política y social del país, tal como lo describe Bushnell (1996), y es esencial para comprender el actual contexto de superación laboral en Medellín.

Antecedentes y Autonomía Jurídica (Inicios del siglo XX)

Los primeros antecedentes de esta lucha se remontan a inicios del siglo XX, un periodo donde las mujeres comenzaron a organizarse para exigir el acceso a la educación y al trabajo en condiciones de igualdad. Un hito que sentó las bases para la autonomía económica fue la promulgación de la Ley 28 de 1932. Este avance, que otorgó a las mujeres la administración y disposición de sus propios bienes, significó un paso clave en el reconocimiento de su autonomía jurídica, desmantelando la figura de las mujeres a acceder a la educación superior abrió la puerta a su participación productiva en profesiones y oficios antes reservados exclusivamente a los hombres.

El Hito del Voto y la Participación Política (Mediados del siglo XX)

Un hito fundamental en la historia política del país en 1954 con la obtención del derecho al voto mediante el Acto Legislativo 3. Este logro fue el fruto de décadas de intensa movilización feminista y de la influencia de corrientes internacionales de igualdad, un fenómeno de articulación social relevante. En 1957, las mujeres ejercieron por primera vez este derecho en el plebiscito que legitimó la alternancia política del Frente Nacional, consolidando así su lugar en la vida democrática y marcando el inicio formal de la participación política femenina.

La Reivindicación de la Segunda Ola (1960 y 1970)

Durante las décadas de 1960 y 1970, los movimientos feministas y de derechos humanos en Colombia adquirieron mayor fuerza, enfocándose en la autonomía, los derechos laborales y los derechos reproductivos. Estos procesos fueron notablemente influenciados por la segunda ola feminista a nivel mundial. En este contexto, las mujeres colombianas empezaron a consolidar su

presencia en el sindicalismo, en la academia y en el sector público, demostrando una participación productiva cada vez más visible.

La constitución de 1991 como Punto de Inflexión Analítico

El punto de inflexión definitivo ocurrió con la Constitución de 1991. Este cambio normativo transformó la manera en que se concebían los derechos al establecer el Estado Social de Derecho y la igualdad como principio fundamental. El sociólogo Pizarro (2017), sostiene que la Carta Magna de 1991 sentó las bases para una redefinición de la ciudadanía que facilitó la reivindicación de agendas específicas como la equidad de género. Específicamente, el Artículo 43 (CPC., 1991) reconoció los derechos de las mujeres en pie de igualdad con los hombres, y el Artículo 53 (CPC., 1991) orientó la legislación laboral hacia protección especial de la mujer trabajadora. Este marco impulsó una narrativa centrada en los logros y aportes femeninos, esencial para el desarrollo de los liderazgos contemporáneos.

Consolidación de Derechos Laborales y Liderazgos (Post-1991)

Posterior a 1991, el Estado ha procurado fortalecer aspectos como el derecho al trabajo en condiciones dignas, la igualdad salarial, y la protección frente al acoso laboral. La promulgación de leyes como la Ley 582 de 2000 (Ley de Cuotas) y la Ley de 1496 de 2011 sobre igualdad salarial, reflejan este avance sostenido en la garantía de derechos. Estos logros han traducido en una mayor presencia de mujeres en cargo de elección popular y en el sector empresarial, consolidándolas como agentes activos de la historia contemporánea.

El contexto Histórico – Urbano de Medellín

La evolución histórica del reconocimiento de derechos se inserta en la compleja trayectoria de la ciudadanía de Medellín. El periodo que se analiza coincide con una etapa de profunda transformación urbana impulsada por la superación de la violencia estructural de finales del siglo XX y la reconfiguración económica posterior. Como señalan analistas del contexto local, Medellín se orientó estratégicamente hacia la innovación, el emprendimiento y la cultura cívica a partir de los años 2000.

Este contexto de cambio y resiliencia ha sido un campo de disputa donde las mujeres han capitalizado las nuevas oportunidades de la denominada “Economía Naranja” y el sector de servicios. Al mismo tiempo, han tenido que luchar contra la persistencia de la precariedad y la informalidad laboral. La reivindicación de derechos laborales y el reconocimiento de liderazgos femeninos están íntimamente ligados a estas dinámicas: el tránsito de un modelo tradicional a uno más inclusivo es un proceso que sostiene en la capacidad de las mujeres de Medellín para transformar las prácticas cotidianas y las estructuras sociales a través de la acción colectiva y el fortalecimiento de redes de sororidad.

2.2 Marco investigativo

El estudio del liderazgo femenino ha sido un eje constante en la literatura regional, destacándose por su enfoque en modelos que priorizan la colaboración y la horizontalidad. Investigaciones como la de Moncayo Orjuela y Zuluaga Goyeneche (2015) sobre perfiles directivos en Colombia, han interpretado la alta formación de mujeres como una forma de

resistencia a las barreras de género, lo que valida la incidencia de la educación como sustento de las trayectorias de superación en Medellín.

En la línea de las redes han analizado la necesidad de un liderazgo transformador que se articule en ecosistemas sociales para influir en las políticas de equidad. Este enfoque es crucial, ya que sustenta el hallazgo de que la sororidad y la red de apoyo no son solo factores sociales, sino mecanismos operativos del liderazgo femenino para lograr la participación productiva efectiva.

La literatura revisa establece una conexión directa entre el Empoderamiento Femenino y los resultados en la Participación Productiva, especialmente en contextos urbanos y de emprendimiento. Román-Calderón et al. (2016), en su trabajo en Antioquia, señalaron que el empoderamiento psicológico influye positivamente en el comportamiento proactivo de las empleadas, incentivando la autonomía y la innovación.

Sin embargo, el rastreo bibliográfico sistemático (Ramos, 2021) también revela una contradicción persistente: la existencia de un empoderamiento individual que no siempre se traduce en la eliminación de brechas salariales o de representación a nivel estructural. Esta tesis se posiciona para profundizar en esta disparidad, utilizando el discurso comunicativo como lente para evaluar si la coherencia entre el discurso y la acción es la clave para la materialización del empoderamiento en el contexto laboral de Medellín.

Un área de investigación menos abordada en el contexto colombiano es la función del discurso comunicativo como herramienta de agencia y reivindicación. La tesis se apoya en estudios que sitúan el análisis de discurso como un método para “develar la reproducción

discursiva del abuso de poder” (Dijk, 1997), lo que es fundamental para interpretar los desafíos y la superación de las mujeres entrevistadas.

La literatura sobre los movimientos sociales en Latinoamérica (Güemes, 2021) reitera que la lucha por el reconocimiento y la representación se libra en el espacio de la comunicación y el discurso. Por lo tanto, el presente estudio valida el hallazgo de que el discurso comunicativo es esencial para visibilizar los liderazgos y fortalecer las narrativas de logros y aportes femeninos en la prensa y los espacios públicos.

El análisis de estudios específicos sobre Medellín es crucial para anclar la investigación. La ciudad, reconocida por su enfoque en la innovación y el emprendimiento (Ruta N, 2025), ha sido objeto de investigación que destacan la resiliencia de las mujeres, especialmente en proyectos de desarrollo económica. Estudios como el de Mosquera Palacios sobre emprendimiento femenino en el posconflicto sugiere que las iniciativas de mujeres son vitales para la autonomía económica.

La principal contribución de este marco es la identificación de un vacío investigativo en la articulación tridimensional de Liderazgo, Empoderamiento y Discurso en la experiencia de superación laboral de la ciudad. Mientras que los informes se enfocan en las cifras de emprendimiento, esta tesis aporta una mirada cualitativa al analizar las experiencias de cinco líderes de diferentes ámbitos, proporcionando la profundidad esperada sobre los mecanismos de transformación en el contexto.

2.3 Marco conceptual

El marco conceptual de la presente investigación establece el modelo analítico fundamental que permite comprender el proceso de superación laboral de las mujeres en el

contexto socioeconómico de Medellín. Su propósito es operacionalizar las categorías analíticas del marco teórico y los hallazgos empíricos, transformándolas en los lentes interpretativos para la fase de análisis de datos.

Reconociendo que la superación laboral es un fenómeno multifactorial, esta sección se enfoca en la articulación de cuatro categorías interdependientes: Empoderamiento, Liderazgo, Discurso Comunicativo y Participación Productiva. Esta aproximación va más allá de la definición nominal; se dedica a establecer vínculo analítico entre ellas, justificando cómo su interacción específica guía la codificación de las entrevistas y encuestas, y facilita la interpretación de hallazgos clave de la tesis (tales como la relevancia de la educación, las redes de sororidad y la persistencia de brechas de confianza institucional).

Por lo tanto, este marco conceptual no es una lista de términos, sino un esquema explicativo que demuestra cómo el ejercicio de Empoderamiento Femenino, manifestado a través de un Discurso Comunicativo asertivo, es el motor que impulsa el Liderazgo y se traduce finalmente en una Participación Productiva con capacidad de transformar las condiciones de equidad en el ámbito laboral.

Empoderamiento Femenino

El empoderamiento femenino constituye la categoría central de este estudio, entendida no solo como un resultado, sino como un proceso dinámico que se desarrolla en el contexto de la acción social y comunicativa de las participantes. Para establecer una base conceptual, se recurre a dos enfoques académicos fundamentales que permite su operacionalización en el análisis.

El primer pilar conceptual se basa en la definición sociológica propuesta por Kabeer (2022), quien concibe el empoderamiento como el proceso mediante el cual los sujetos excluidos

de la toma de decisiones estratégicas de vida adquieren la capacidad de ejercer dichas decisiones.

Kabber identifica tres dimensiones interrelacionadas para medir este proceso:

Agencia: La capacidad de definir metas y actuar sobre ellas.

Recursos: El control y acceso a los medios materiales, humanos e intelectuales.

Logros: Los resultados obtenidos a partir de la agencia y los recursos.

Complementariamente, el enfoque de (Fundación Princesa de Asturias, 2021) en las capacidades y libertades sustantivas ofrece una perspectiva que sitúa el empoderamiento en el ámbito de las oportunidades reales. Desde esta visión, el empoderamiento implica la ampliación de las libertades para elegir el tipo de vida que las personas valoran, lo que en el contexto de este estudio se traduce en la capacidad real de las mujeres para participar y liderar.

Para esta investigación, la adquisición de agencia (Kabber, 2022) y la expansión de las libertades sustantivas (Fundación Princesa de Asturias, 2021) no son constructos abstractos, sino que se manifiestan y son observables a través del Discurso Comunicativo de las participantes.

Se postula que el empoderamiento se evidencia y se hace medible cuando las mujeres:

Articulan Narrativas Propias: La capacidad de formular y sostener un discurso coherente, negociando o desafiando las normas preestablecidas, es la expresión directa de la agencia.

Visibilizan demandas y recursos: El contenido del discurso se convierte en la herramienta para identificar los recursos que manejan las participantes y las demandas que articulan para influir en los logros.

Por lo tanto, el Discurso Comunicativo funciona como la unidad de análisis empírico que permite codificar y evaluar el nivel de empoderamiento femenino, pasando de una definición teórica a un indicador operativo para la metodología de la investigación.

Liderazgo femenino

El liderazgo femenino se aborda aquí no solo como una posición formal, sino como una práctica de influencia que incide directamente en la reivindicación de derechos laborales y la participación productiva en Medellín. Para contextualizarlo analíticamente se utiliza el enfoque del liderazgo transformacional y su vínculo con las redes sociales.

Según Bass y Riggio (2006), el liderazgo transformacional es aquel que motiva a los seguidores a ir más allá de su interés propio a través de la influencia idealizada, la motivación inspiradora y la estimulación intelectual. En el contexto de las mujeres, esta definición se adapta para incluir el modelo de Liderazgo Distribuido y la ética del cuidado, como lo sugiere Helgesen (1990), donde la influencia se ejerce a través de la colaboración, la horizontalidad y el fortalecimiento de redes.

El liderazgo se vincula directamente con las categorías de reconocimiento y sororidad (categorías emergentes).

El ejercicio de liderazgo por parte de las mujeres entrevistadas (empresaria, líder comunitaria, etc.) es el mecanismo que valida y visibiliza el trabajo de otras, lo que facilita el reconocimiento social y laboral. El análisis de discurso se centrará en codificar cómo las líderes ceden la palabra y valida la experiencia de las otras, generando un impacto en la transformación de su entorno.

El liderazgo femenino en este estudio se interpreta como la capacidad de movilizar la sororidad para crear y sostener redes que, como indican los resultados, son esenciales para las trayectorias de superación laboral en Medellín. El rol operativo de esta categoría es interpretar la función de las entrevistadas como articuladoras de apoyo, educación y oportunidades de empleo e innovación para otras.

El liderazgo femenino se operacionaliza en el análisis como la capacidad articuladora y visible de las mujeres para generar reconocimiento y transformación a través de la creación y gestión de redes de sororidad.

Discurso comunicativo

El discurso comunicativo se conceptualiza aquí siguiendo la línea de la teoría crítica del discurso (Van Dijk, 2016), que lo define como el uso del lenguaje socialmente situado que ayuda a mantener o desafiar las relaciones de poder. Para este estudio, es fundamental el enfoque de Habermas (1982), sobre la acción comunicativa, donde el discurso busca el entendimiento mutuo y la justificación de pretensiones de validez, esenciales para la reivindicación de derechos.

El discurso actúa como el mecanismo que transforma el potencial individual (empoderamiento) en influencia colectiva (liderazgo y participación):

El discurso comunicativo es la evidencia tangible de la agencia. Es a través de la articulación de narrativas (el discurso) que las mujeres ejercen el liderazgo, visibilizan sus trayectorias y reclaman sus derechos. Las estrategias comunicativas efectivas son las que logran la coherencia entre discurso y acción.

Se constituye como la unidad de análisis primaria. Se buscarán códigos específicos relacionados con la formulación de demandas (reivindicación de derechos), la creación de identidad (reconocimiento) t la movilización de redes (sororidad), para evaluar la efectividad de las experiencias de superación.

Participación Productiva

La participación productiva se define académicamente como la inclusión activa de individuos en actividades que generan bienes, servicios e ingresos (Organización Internacional del Trabajo – OIT). Para los fines de esta tesis, se adopta una definición ampliada que incluye la participación en espacios de decisión económica y el acceso a oportunidades de emprendimiento e innovación, superando la inclusión laboral para enfocarse en la calidad y la influencia de dicha participación.

La participación productiva funciona como el indicador de logro que cierra el ciclo analítico:

La participación productiva es el resultado medible del proceso de empoderamiento. Una mayor autonomía y agencia, expresadas a través de un discurso comunicativo asertivo y claro, se traducen en mejores oportunidades para el empleo, emprendimiento e innovación.

La superación de brechas de equidad y la inserción en ámbitos de decisión son facilitadas por el ejercicio del liderazgo femenino que moviliza las redes de sororidad para compartir información y capital social.

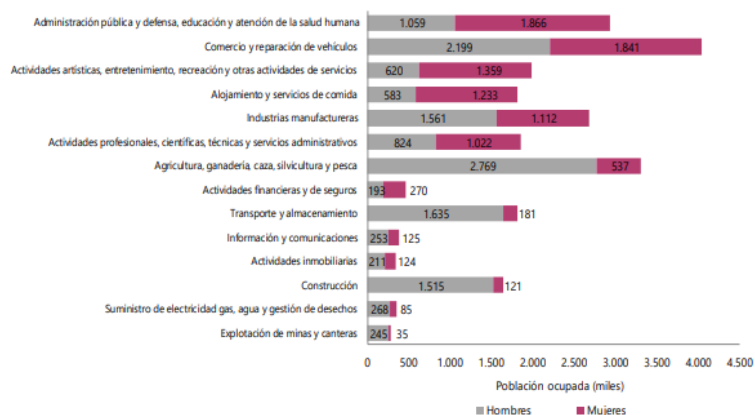
La participación productiva se operacionaliza a través de los indicadores de impacto del estudio: la creación de emprendimientos, el aumento de ingresos, la posición de influencia dentro de una institución o el desarrollo de proyectos de innovación por parte de las mujeres.

Panorama laboral de las mujeres en Colombia (DANE, 2025)

Según los datos más recientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2025) presentados en la Gran Encuesta Integrada en Hogares (GEIH) para el trimestre móvil junio-agosto de 2025, persisten importantes brechas en la participación laboral entre hombres y mujeres en Colombia. La tasa de desocupación para las mujeres fue del 11,0%, mientras que para los hombres se ubicó en 6,9%, lo que evidencia una diferencia de más de cuatro puntos porcentuales que continúa afectando la equidad laboral en el país.

En cuanto a la distribución por rama de actividad, las mujeres se concentran principalmente en los sectores de Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (1.866 mil mujeres), seguidos de Comercio y reparación de vehículos (1.841 mil), Actividades artísticas, de entretenimiento, recreación y otros servicios (1.359 mil), Y Alojamiento y servicios de comida (1.233 mil). Estos datos reflejan una alta participación femenina en áreas relacionadas con los servicios, la educación y el cuidado, lo que reafirma la persistencia de la división sexual del trabajo y la concentración en ocupaciones tradicionalmente feminizadas.

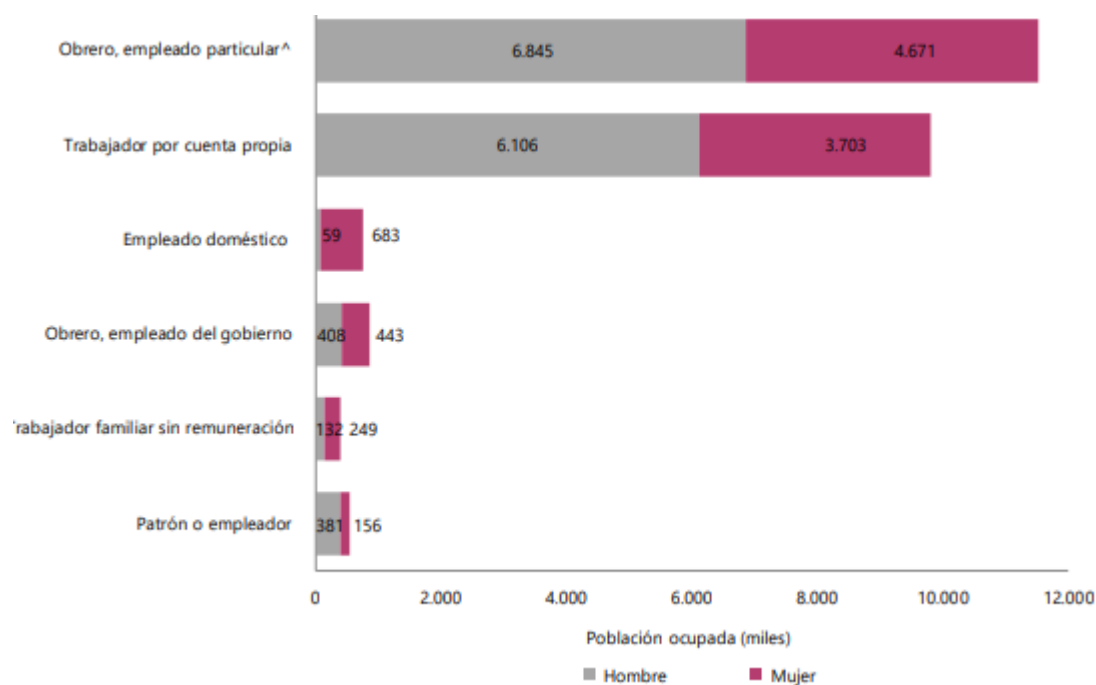
Gráfica 1. *Distribución de mujeres y hombres ocupados según rama de actividad*



Fuente: DANE (GEIH), junio-agosto 2025.

Respecto a la posición ocupacional, el DANE señala que las categorías con mayor número de mujeres empleadas corresponden a obreras o empleadas particulares (4.671 mil), seguidas de trabajadoras por cuenta propia (3.703 mil) y empleadas domésticas (683 mil). En contraste, la proporción de mujeres en cargos de dirección o como empleadoras sigue siendo significativamente menor.

Gráfica 2. *Distribución de mujeres y hombres ocupados según posición ocupacional*



Fuente: DANE (GEIH), junio-agosto 2025.

Estos indicadores permiten comprender la magnitud de los desafíos que enfrentan las mujeres para acceder a empleos de calidad, ascender a cargos de liderazgo y reducir las brechas de género en la participación productiva. En el contexto de Medellín, estos datos se convierten en un punto de partida para analizar las trayectorias de superación y liderazgo femenino, así como las estrategias comunicativas que contribuyen a su visibilización y empoderamiento.

2.4 Marco teórico

El presente marco teórico se establece como el andamiaje conceptual y epistemológico que soporta la interpretación de los hallazgos de esta investigación. A diferencia del marco

conceptual, que se enfoca en definir las categorías de estudio, este apartado dialoga con referentes canónicos de la comunicación, los estudios de género y la sociología del trabajo para dotar de solidez u legitimidad académica al análisis. La investigación se sustenta en el principio de que la superación laboral y el liderazgo femenino en Medellín son fenómenos que no pueden comprenderse sin abordar las estructuras de poder y las luchas por la justicia.

Para ello, la tesis se fundamenta en el entendimiento de que la reivindicación de derechos se manifiesta y se disputa en el ámbito del discurso, cuyo estudio se aborda mediante el Análisis Crítico del Discurso (ACD) de Teun Van Dijk (2016). Su teoría es esencial para la investigación, ya que permite analizar la relación entre discurso y poder, revelando cómo las élites institucionales o empresariales utilizan el discurso para mantener la dominación y cómo las mujeres, a través de sus narrativas, buscan desafiar esta estructura simbólica, lo cual será utilizado operativamente para codificar los discursos de resistencia frente a la precariedad laboral. Esta visión del discurso se complementa con el enfoque de Jesús Martín-Barbero (1987) sobre cultura y mediaciones, que permite analizar la comunicación no solo como transmisión de mensajes, sino como un proceso cultural arraigado en lo cotidiano. Desde esta perspectiva, la capacidad de las líderes de Medellín para generar redes de apoyo se interpreta como una mediación cultural que convierte la experiencia individual de superación en un recurso colectivo.

Además de las dinámicas comunicativas, el proceso de reivindicación de derechos se articula teóricamente en la propuesta de (Fraser, 1995) sobre la Justicia Dual. Esta teoría es clave, argumenta que la justicia social requiere dos dimensiones interdependientes: la justicia de redistribución (soluciones a desigualdades socioeconómicas, ligada a la participación productiva) y la justicia de reconocimiento (soluciones a la invisibilidad y prejuicios, ligada al liderazgo femenino). Esta dualidad explica por qué el logro económico (redistribución) no es suficiente sin

el cambio de patrones culturales (reconocimiento). Para dotar de solidez a la explicación de las barreras estructurales que persisten en el ámbito laboral, se incorpora la teoría de la violencia simbólica de Pierre Bourdieu (2000), quien explica cómo la dominación Masculina se naturaliza en las instituciones y en el habitus. La tesis interpreta el empoderamiento femenino como un proceso de ruptura de estas estructuras sincólicas y justifica por qué la superación laboral es necesariamente una lucha contra lo “naturalizado” en el ámbito productivo. Al analizar las diversas experiencias de las líderes, se emplea la perspectiva del feminismo interseccional de Bell Hooks (2000), cuyo trabajo nfatiza cómo el género se cruza con clase y raza. Este enfoque valida la diversidad de mecanismos de superación identificados en las mujeres de diferentes sectores, enfocando el liderazgo femenino como un acto político que busca la transformación de las estructuras sociales, asegurando que la investigación no universalice la experiencia femenina.

2.5 Marco legal

El marco legal colombiano posterior a la Constitución de 1991 ha presentado un avance significativo en la consolidación de los derechos de las mujeres, especialmente en el ámbito laboral, social y político. La carta Magna introdujo principios de igualdad y equidad que se convirtieron en base para la creación de un conjunto normativo orientado a garantizar la participación plena de las mujeres en la vida productiva del país.

En primer lugar, la Constitución Política de 1991 consagra artículos fundamentales:

Artículo 13: establece el derecho a la igualdad y la obligación del estado de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas a favor de grupos discriminados o marginados. (CPC., 1991)

Artículo 43: reconoce la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, prohibiendo toda forma de discriminación y asegurando especial protección a la mujer, en particular durante el embarazo y después del parto. (CPC., 1991)

Artículo 53: orienta la legislación laboral hacia principios de igualdad de oportunidades, estabilidad en el empleo, salario mínimo vital, remuneración proporcional y protección especial a la mujer trabajadora. (CPC., 1991)

A partir de este marco constitucional, se han expendido leyes y decretos que fortalecen el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y social. Entre las más relevantes se encuentran:

Ley 581 de 2000: garantiza una participación mínima del 30% de las mujeres en los cargos decisorios de las ramas y órganos del poder público, promoviendo el liderazgo femenino en espacios institucionales. (Pública F. , 2000)

Ley 823 de 2003: establece normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, consolidando la obligación del estado de adoptar medidas para eliminar la discriminación y garantizar la participación en todos los ámbitos. (Pública F. , 2003)

Ley 1010 de 2006: regula el acoso laboral y establece mecanismos de prevención, corrección y sanción de conductas que afectan la dignidad, especialmente relevantes para la protección de mujeres en el entorno laboral. (Pública F. , 2006)

Ley 1257 de 2008: orientada a la sensibilización, prevención y sanción de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, incluyendo la violencia psicológica y económica que puede presentarse en el contexto laboral. (Pública F., 2008)

Ley 1496 de 2011: refuerza el principio de igualdad salarial, asegurando que las mujeres reciban la misma remuneración por un trabajo de igual valor. (Pública F., 2011)

Ley 1952 de 2019: incluye la perspectiva de género en las faltas disciplinarias, ampliando la protección contra prácticas discriminatorias en entornos institucionales y laborales. (Pública F., 2019)

Este cuerpo normativo refleja la evolución de Colombia hacia un ordenamiento jurídico más incluyente de Colombia hacia un ordenamiento jurídico más incluyente, que no solo busca reducir la brecha de género, sino también reconocer y promover los logros de las mujeres en la vida laboral y social. A partir de estas disposiciones, se han consolidado avances en materias de equidad de género, liderazgo femenino y transformación social, elementos esenciales para la construcción de una sociedad más justa y participativa.

2.6 Marco praxeológico

El enfoque praxeológico enmarca esta investigación, en tanto reconoce que el conocimiento no se limita a la descripción pasiva de la realidad, sino que es un proceso cíclico de reflexión y acción orientado a la transformación social. Bajo esta perspectiva, el proceso investigativo se estructura en cuatro momentos: ver, juzgar, actuar y devolver, que se aplican al estudio de las voces femeninas en la superación laboral en Medellín, asegurando que la tesis genere un conocimiento con impacto social

2.6.1 Ver: Observación y reconocimiento de la realidad

En esta primera fase se identifican y contrastan las dos realidades de la participación laboral de las mujeres en Medellín: la estructural y la de agencia. Por un lado, se reconocen las problemáticas persistentes, como la desigualdad salarial, la subrepresentación en cargos directivos, los estereotipos de género y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar (DANE, 2020). Por otro lado, y como foco del estudio, se visibilizan los casos de mujeres que han logrado superar dichas barreras mediante emprendimiento, liderazgo comunitario, investigación académica e influencia digital. Esta observación constituye el punto de partida para

comprender cómo la superación personal y colectiva, articulada a través del empoderamiento femenino, se convierte en motor de transformación social.

2.6.2 Juzgar: Interpretación y fundamentación teórica

En este momento se confrontan los hallazgos iniciales como los referentes canónicos establecidos en el marco teórico, dotando la legitimidad a la interpretación de las experiencias de las participantes.

- El análisis crítico del discurso Van Dijk fundamenta la interpretación de las narrativas, examinando cómo los discursos de las líderes sañan las estructuras de poder que restringen la participación productiva.
- El marco de Justicia Dual de Nancy Fraser permite juzgar el fenómeno de la superación desde dos ópticas: el reconocimiento (la validez del liderazgo) y la redistribución (el acceso a mejores condiciones laborales).
- La teoría de la Violencia Simbólica de Pierre Bourdieu se utiliza para juzgar las barreras estructurales y la persistencia de los patrones culturales que se han de romper para ejercer el liderazgo femenino.
- El enfoque de Jesús Martín-Barbero sobre las Mediaciones es clave para juzgar cómo el discurso comunicativo se convierte en una acción cultural y transformadora, más allá de la información.

Esta fundamentación da sentido al estudio, ubicando las voces de las participantes en un entramado de teoría, experiencias y el marco legal colombiano (Constitución de 1991 y leyes como la 581 de 2000, o Ley de Cuotas), que promueve la participación de la mujer en cargo de decisión.

2.6.3 Actuar: Propuesta y desarrollo de la investigación

En coherencia con el enfoque praxeológico, la acción investigativa consiste en la recogida sistemática y el análisis riguroso de las narrativas de mujeres que han alcanzado logros en distintos ámbitos laborales. Las entrevistas en profundidad y el análisis documental se convierte en herramientas que permiten construir un panorama de barreras superadas, apoyos recibidos, mecanismos de resiliencia y resultados alcanzados, que serán codificados a partir de las categorías centrales (Empoderamiento, Liderazgo, Discurso comunicativo, Participación Productiva).

Esta fase no se limita a documentar experiencias, sino que busca generar un producto comunicativo final que sirva de insumo para la reflexión social y académica. El Actuar de esta investigación es aportar al conocimiento visibilizando y legitimando el liderazgo y la agencia de las mujeres de Medellín para influir en las políticas públicas y transformar las prácticas cotidianas, cerrando el ciclo de la investigación-acción.

CAPÍTULO III

3 Diseño metodológico

3.1 Tipo de Investigación

El presente estudio se enmarca dentro de un enfoque descriptivo e interpretativo. Desde el componente descriptivo, busca caracterizar las trayectorias de mujeres líderes en el sector público, identificar las percepciones de actores comunitarios frente a su impacto y describir los rasgos comunicativos institucionales en torno a estas experiencias. Por su parte, el componente interpretativo se orienta a comprender cómo las vivencias laborales de las mujeres participantes, junto con los discursos y prácticas comunicativas de las instituciones, inciden en procesos de

reivindicación de derechos laborales, reconocimiento de liderazgos femeninos y transformaciones en la partición productiva.

3.2 Tipo de metodología

La metodología adoptada corresponde a un diseño cualitativo con apoyo explorativo de encuesta. Este tipo de diseño permite profundizar en las experiencias subjetivas de las mujeres participantes a través de técnicas cualitativas, para luego complementar con información cuantitativa que permita contrastar y ampliar la comprensión del fenómeno estudiado. El predominio cualitativo responde a la naturaleza del objeto de estudio, centrado en experiencias de vida, significados, percepciones y contextos particulares de liderazgo femenino en el sector público.

3.3 Enfoque

El enfoque del estudio es de tipo cualitativo, centrado en la comprensión profunda de las experiencias de liderazgo y empoderamiento de mujeres en el sector público. En este núcleo cualitativo, se realizarán entrevistas en profundidad con el objetivo de documentar historias de vida de cinco mujeres que han desempeñado roles significativos en la gestión pública de Medellín, Antioquia. Estas participantes serán seleccionadas intencionalmente, atendiendo a criterios como la diversidad de campos de desempeño y su participación en procesos que hayan impulsado liderazgos femeninos, transformaciones en la participación productiva, y reivindicación de derechos laborales. Las narrativas obtenidas permitirán explorar aspectos clave como el empoderamiento, el autoconocimiento y la resiliencia, y su relación con el reconocimiento de liderazgo en contextos institucionales.

3.4 Técnicas

En correspondencia con los objetivos específicos de la investigación, se emplearán distintas técnicas de recolección y análisis de información que permiten abordar el fenómeno desde múltiples dimensiones metodológicas.

La población cualitativa estará constituida por mujeres del sector público con responsabilidades de gestión o incidencia. Se seleccionará una muestra intencional de cinco participantes (criterios: área de desempeño, nivel de responsabilidad, antigüedad mínima de un año y disposición a participar).

La población de la encuesta comprenderá actores comunitarios vinculados a los contextos de actuación de las entrevistadas. Se obtendrá una muestra de 20 encuestas.

El corpus documental incluirá piezas y documentos de comunicación institucional relacionados con las iniciativas lideradas por las entrevistas y con trazabilidad verificable. Todas las unidades de estudio se ubicarán en contexto urbano de Medellín.

3.5 Instrumentos para aplicar

Tabla 1. *Instrumentos*

<p>Para el Objetivo 1, se realizarán entrevistas semiestructuradas en profundidad con un guion por ejes (trayectorias; barreras y apoyos; mecanismos efectivos como redes, mentoría y formación; resultados / impactos; relación con la comunicación institucional. Las secciones se grabarán con consentimiento, se transcribirán de forma literal y se sistematizará en matrices por caso y una matriz transversal.</p>
<p>Para el Objetivo 2, se aplicará una encuesta estructurada de 5 preguntas cerradas/abiertas breves sobre conocimiento y visibilidad de liderazgo, participación ciudadana, confianza institucional y participación productiva percibida. La aplicación será presencial en línea en una única medición.</p>
<p>Para el Objetivo 3, se efectuará análisis de discurso, mediante una matriz general (categoría de empoderamiento, síntesis de hallazgos entrevistas y encuestas, evidencias discursivas frases o ideas claras, interpretación analítica lo que piensan y relación con el discurso institucional).</p>

Fuente: Elaboración propia.

Objetivo 1.

Iniciaremos con algunas preguntas orientadas a conocer su trayectoria y reflexiones sobre su experiencia laboral. Puede responder con la extensión que considere necesaria; lo importante es conocer su historia y su punto de vista.

- **Trayectorias y motivaciones**
- **Barreras y apoyos**
- **Mecanismos**
- **Resultados e impactos**
- **Comunicación institucional y visibilidad**

Objetivo 2

Propósito del instrumento:

Recoger percepciones de actores comunitarios e institucionales sobre el impacto de las experiencias de mujeres en el sector público, con el fin de identificar su incidencia en la participación ciudadana, el liderazgo femenino y la transformación productiva en Medellín.

Objetivo 3

Tabla 2. Matriz

--	--	--	--	--

Categoría de empoderamiento	Síntesis de hallazgos (entrevistas y encuestas)	Evidencias discursivas frases o ideas claras	Interpretación analítica lo que piensan	Relación con el discurso institucional
------------------------------------	--	---	--	---

Fuente: Elaboración propia.

Procedimientos:

Diseño y validación de contenido de los instrumentos (guion de entrevistas, cuestionario y matriz de análisis).

Trabajo de campo: contacto y consentimientos; realización de 5 entrevista (grabación, transcripción y verificación por participante); aplicación de veinte encuestas a actores comunitario; recolección del corpus documental.

Análisis cualitativo de entrevistas, análisis descriptivo de encuestas y análisis del discurso pieza/documentos.

Triangulación de hallazgos entre fuentes (entrevistas, encuestas, documentos) para robustecer la validez interpretativa.

Redacción de resultados, conclusiones y recomendaciones, socialización breve con actores clave.

En el componente cualitativo se empleará construcción de categorías (barreras, apoyos, mecanismos y resultados) y extracción de citas significativas. En el componente cuantitativo se realizará estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central) y cruces exploratorios por tipo de actor y zona; dado el tamaño muestra de 20 personas, el análisis será no inferencial. En el componente documental se aplicará análisis crítico del discurso, con índices de presencia y calidad en la matriz.

Se solicitará consentimiento informado, se garantiza voluntariedad, anonimato y resguardo de datos. El estudio será de riesgo mínimo y se respetaran el derecho a retiro sin consecuencias. La calidad metodológica se reforzará con triangulación de fuentes.

Tabla 3. Cronograma

CRONOGRAMA	
Semana 1- Preparación y validación	<p>Se diseñará los instrumentos (guion de entrevistas, cuestionario y matriz de análisis).</p> <p>Se gestionará consentimientos y se organizará el plan de campo. Se ejecutará el piloto (1 entrevista y 3 encuestas) y se ajustarán los instrumentos.</p>
Semana 2 – Trabajo de campo 1	<p>Se iniciará la recolección cualitativa con las entrevistas 1-3, con transcripción inmediata y verificación básica. En paralelo, se lanzará la encuesta a actores comunitarios con meta acumulada de 10 respuestas. Se empezará la recolección del corpus documental institucional.</p>

Semana 3 – Trabajo de campo 2	<p>Se realizarán las entrevistas 4-5 y su transcripción; se continuará la aplicación de la encuesta hasta completar los 20 y se efectuará la depuración de la base de datos. Se cerrará la recolección del corpus documental y se iniciará la codificación cualitativa.</p>
Semana 4 - Análisis	<p>Se avanzará en la codificación y en la elaboración de matrices por caso y matriz transversal; se desarrollará el análisis descriptivo de la encuesta (tablas y gráficos) y el análisis de discurso / contenido con la matriz categorial. Se redactará el borrador de resultados por acá componente (entrevistas, encuestas y documentos)</p>
	<p>Se efectuará la triangulación de hallazgos (entrevistas, encuestas, documentos); se redactarán discusión, conclusiones y</p>

Semana 5 - Integración y cierre	recomendaciones; se completarán anexos (guiones, cuestionarios, matriz y consentimientos) y se realizarán la revisión final de estilo y normas APA.
---------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia.

3.6 Criterios de selección

La selección de participantes para el componente cualitativo se realizará mediante muestreo intencional, teniendo en cuenta criterios específicos que aseguren la pertinencia y riqueza de las experiencias estudiadas. Las mujeres participantes deberán estar vinculadas al sector público en Medellín, ocupar cargos con responsabilidad de gestión o incidencia, tener una antigüedad mínima de un año en sus funciones, y manifestar su disposición voluntaria para participar en la investigación. Además, se buscará diversidad en los campos de desempeño para ampliar el alcance interpretativo del estudio.

En cuanto a la población de la encuesta, estará compuesta por actores comunitarios que tengan relación directa con los contextos de actuación de las entrevistadas. Se proyecta una muestra de 20 personas, seleccionadas también de forma intencional, con base en su conocimiento y experiencia con las líderes participantes.

El corpus documental incluirá piezas y documentos de comunicación institucional relacionados con las iniciativas lideradas por las mujeres entrevistadas. Estos documentos deberán contar con trazabilidad verificable y pertenecer al contexto urbano de la ciudad de Medellín, donde se delimita territorialmente el estudio.

CAPÍTULO IV

4 Análisis y Resultados

El presente capítulo se enfoca en el Análisis y la Interpretación de los resultados obtenidos, demostrando la articulación metodológica y teórica de esta investigación. El análisis se fundamenta en una mirada integral, donde la interpretación de la información no se limita a la descripción, sino al diálogo constante con los referentes canónicos y las categorías desarrolladas.

Este proceso de interpretación se sustentó en la confrontación de los hallazgos con el Marco Teórico (Van Dijk, Fraser, Bourdieu, Martín-Babero, hooks), el Marco Conceptual (Empoderamiento, Liderazgo, Discurso Comunicativo, Participación Productiva) y los estudios referenciales del Estado del Arte. Esta estrategia permitió trascender las coincidencias superficiales de las narrativas para develar los mecanismos de poder, resistencia y agencia que subyacen a las experiencias de superación laboral de las mujeres en Medellín.

El análisis se basó en la triangulación de los datos recopilados mediante: entrevistas semiestructuradas (narrativas personales y cualitativas), encuestas estructuradas (datos colectivos y cuantitativos) y el análisis de discurso (interpretación del lenguaje). Los resultados se presentan integrando los hallazgos de los tres objetivos específicos, destacando las tendencias, coincidencias y contrastes entre las dimensiones personales, laborales, comunitarias e institucionales, con el propósito fundamental de comprender cómo las mujeres han contribuido a la transformación de la estructura laborales y sociales en el contexto contemporáneo.

4.1 Análisis del objetivo 1: Historias de vida y procesos de superación laboral femenina

El análisis de las entrevistas semiestructuradas a cinco mujeres líderes en Medellín (emprendedora, líder comunitaria, académica, directiva e influenciadora digital) confirma el carácter praxeológico de la superación, entendida como un ciclo de acción, reflexión

frente a la dominación estructural. Los resultados se estructuran en función de las categorías analíticas y son contrastados con el Marco Teórico.

4.1.1 *Trayectorias personales y laborales*

El análisis de las trayectorias revela que el 100% de las entrevistadas relaciona su ascenso con procesos de formación, esfuerzo y constancia, todas refiriendo haber iniciado en contextos desiguales.

Esta dependencia de la educación como principal herramienta de avance valida el estudio del capital humano, pero desde una perspectiva de resistencia activa. La formación continua (destacada por la académica) y la autogestión (enfaticada por la emprendedora y la profesional directiva) no solo representan una vía de ascenso, sino una estrategia de legitimación social. En términos de Bourdieu (2000), la adquisición de este capital educativo es un mecanismo para contestar la violencia simbólica de la dominación masculina, donde la mujer debe demostrar su capacidad para adquirir valor en un campo laboral predefinido. Se observa así una movilidad ascendente construida desde el mérito, evidenciando el esfuerzo por alcanzar la autonomía (categoría emergente) frente a las limitaciones económicas iniciales.

4.1.2 *Barreras y apoyos en el proceso de superación*

Las experiencias de las entrevistadas confirman la persistencia de las estructuras de género y la necesidad de mecanismos colectivos para superarlas.

Los resultados confirman que el Empoderamiento Femenino es una práctica cotidiana de resistencia. El hecho de que el 80% de las participantes identifique las redes de mujeres como principal apoyo subraya que la superación es un proceso colectivo. A la luz de Nancy Fraser (2000), el apoyo mutuo y la sororidad

se consolidan como una estrategia para lograr el reconocimiento (categoría emergente), contrarrestando la subvaloración simbólica que limita su liderazgo. Esta tendencia hacia la colectividad y el apoyo mutuo es un claro ejemplo de agencia que, según Bell Hooks (2000), es vital para confortar la opresión interseccional.

4.1.3 Mecanismos y estrategias de superación

Los mecanismos de superación se centran en la inversión en sí mismas y la búsqueda de independencia, lo cual vincula el Empoderamiento con la Participación productiva.

- La formación (90%): La educación formal y técnica es el principal mecanismo, actuando como el pilar de la legitimación social.
- La autonomía (60%): El desarrollo de emprendimiento o proyectos propios es la vía de independencia económica, lo que se traduce directamente en la dimensión de Justicia de Redistribución de Fraser.

Se evidencia que la formación no solo representa una vía de ascenso laboral, sino también una forma de legitimación de la agencia, donde las mujeres se validan a sí mismas a través del conocimiento y el resultado tangible de su trabajo. Esta capacidad de generar proyectos y la resiliencia son la manifestación del Empoderamiento que se traduce en Participación Productiva.

4.1.4 Resultados e impactos de sus experiencias

Las entrevistadas identifican impactos que trascienden el plano individual, validando que el proceso de superación no es un fin en sí mismo, sino una fuente de Liderazgo Transformador con efecto multiplicador.

- En el plano personal, el 100% afirma haber alcanzado mayor autonomía económica y confianza en sí mismas.

- En el plano colectivo, el 80% considera que su historia inspira a otras mujeres o ha generado oportunidades laborales indirectas.
- La líder comunitaria y la académica resaltan el afecto multiplicador de sus acciones dentro de la comunidad y la educación.

Se evidencia una tendencia a redefinir el éxito, no como ascenso individual, sino como la capacidad de generar impacto social positivo en otras mujeres. Este hallazgo es fundamental para la investigación, porque demuestra que el éxito se mide en función del reconocimiento social (Fraser), que es la fase superior de la justicia. La superación de la mujer de Medellín se materializa al convertir el logro personal en un recurso de empoderamiento colectivo.

4.1.5 Comunicación institucional y liderazgo femenino

La dimensión comunicativa revela el desafío de la coherencia entre el mensaje institucional y la vivencia real de las mujeres líderes, contrastando con el teórico (Van Dijk).

- El 60% considera que las campañas institucionales sobre liderazgo femenino son positivas pero pasajeras.
- El 40% opina que falta coherencia y continuidad entre lo que se comunica y lo que realmente se implementa.

Se puede observar una tendencia general: las mujeres valoran la visibilidad que brinda los mensajes institucionales, pero demandan procesos comunicativos más cercanos, reales y permanentes, que trasciendan la conmemoración y promuevan cambios estructurales.

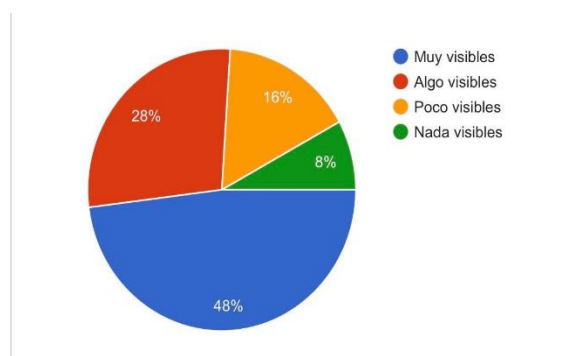
Las entrevistadas reconocen los avances discursivos en equidad, pero perciben un desfase entre el mensaje y la implementación, lo que pone en evidencia un problema en la acción comunicativa. Esto se puede analizar bajo el lente de Van Dijk (1997), donde el discurso institucional puede ser percibido como retórico y carente de poder real si no va acompañado de una praxis coherente. Las mujeres valoran la visibilidad, pero demandan Discursos comunicativos más cercano, reales y permanentes, lo que Martin-Barbero interpretaría como la necesidad de una mediación cultural que se arraigue en el cotidiano y no solo en lo mediático.

Las mujeres líderes de Medellín construyen su proceso de superación laboral a partir de una sólida base de capital humano (educación) y liderazgo solidario (redes). El empoderamiento femenino se evidencia como una práctica cotidiana de resistencia a la dominación simbólica (Bourdieu). No obstante, los resultados exigen un ajuste de la Justicia Dual (Fraser), pues el logro de la redistribución (participación económica) no ha logrado cerrar la brecha del reconocimiento simbólico, lo cual se manifiesta en la falta de coherencia percibida en la Comunicación Institucional.

4.2 Análisis de resultados – Objetivo 2

El segundo objetivo específico se centró en identificar las percepciones sobre el Liderazgo Femenino en distintos contextos laborales y comunitarios de Medellín. Se obtuvieron 25 respuestas de un grupo diverso de mujeres, permitiendo una triangulación de perspectivas sobre visibilidad, el impacto y la credibilidad de los liderazgos femeninos.

4.2.1 *¿Qué tan visibles considera que son los liderazgos femeninos en su entorno laboral o comunitario?*

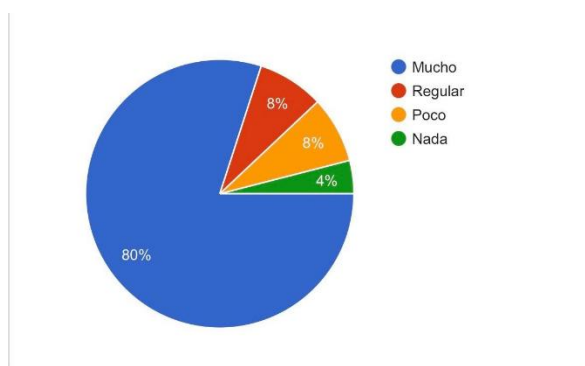


Gráfica 3. Encuesta 1

Respecto al nivel de visibilidad de los liderazgos femeninos, el 48% de los encuestados los considera muy visible y el 28% algo visible (totalizando un 76% de reconocimiento). En contraste, un 246 (16% poco y 8% nada) perciben una visibilidad limitada.

Esta tendencia positiva refleja los avances normativos en la participación ciudadana, pero persistencia de la baja visibilidad en un cuarto de la muestra indica que la lucha se mantiene en el plano simbólico. Esta dualidad es fundamental para la investigación, pues mientras el liderazgo femenino avanza en la Justicia de Redistribución (acceso a cargos), la resistencia estructural, analizada por Pierre Bourdieu (2000) como dominación Masculina, mantiene activo el desafío en la Justicia de Reconocimiento (Fraser, 1995). La baja visibilidad restante subraya que la lucha por el reconocimiento, y no solo por la presencia

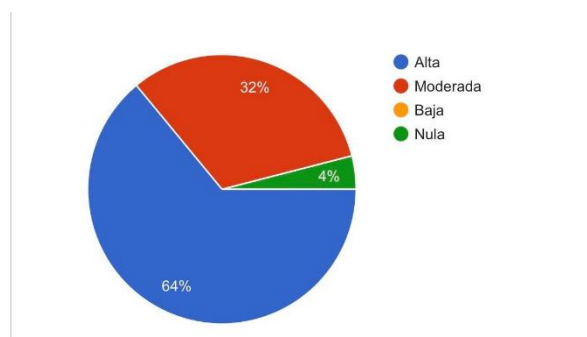
4.2.2 En su opinión, ¿qué tanto han contribuido las mujeres del sector público a fortalecer la participación ciudadana y el trabajo colectivo en Medellín?



Gráfica 4. Encuesta 2

El análisis enfocado en la contribución de las mujeres del sector público muestra un consenso sólido: el 80% de los encuestados considera que su aporte ha sido mucho. Este alto porcentaje de valoración positiva subraya que el liderazgo femenino en lo público es percibido como una fuerza que fortalece la cohesión social y promueve la Participación Productiva en los territorios de Medellín. Como postula Nancy Fraser (1995), la intervención de la mujer en la esfera pública es esencial para la redistribución de recursos y poder, lo que se refleja en la percepción ciudadana de un alto impacto positivo.

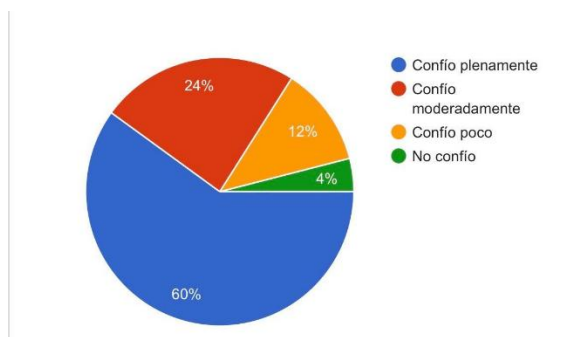
4.2.3 ¿En qué medida considera que las experiencias de liderazgo femenino han generado transformaciones en la participación productiva (empleo, emprendimiento o innovación)?



Gráfica 5. Encuesta 3

La encuesta revela una asociación directa entre el Liderazgo Femenino y el cambio económico: el 96% de la muestra percibe que las mujeres líderes han influido significativamente en la participación productiva (empleo, emprendimiento, innovación). Este alto porcentaje confirma la investigación de que el Empoderamiento Femenino se traduce en acción tangible dentro del ecosistema laboral. La transformación percibida se relaciona con el proceso de desnaturalización de la división sexual del trabajo (Bourdieu), donde la presencia de mujeres en roles de dirección impulsa dinámicas de innovación y participación laboral más equitativas. El empoderamiento se consolida, así, como el motor que activa la Justicia de Redistribución en el ámbito económico.

4.2.4 ¿Qué tanto confía en que las instituciones públicas promuevan de manera efectiva la equidad de género y el reconocimiento del liderazgo de las mujeres?



Gráfica 6. Encuesta 4

Al indagar sobre la confianza en que las instituciones promueven efectivamente la equidad de género, el 84% de las encuestadas expresa confianza, mientras que un 116% manifiesta reservas.

Esta confianza positiva, pero vigilante, se analiza mejor en la luz de la Teoría Crítica del Discurso (Van Dijk, 2016). El alto nivel de confianza revela que la institucionalidad ha ganado legitimidad discursiva (reconociendo el problema y creando leyes), pero la persistencia de las reservas sugiere una percepción de brecha entre el mensaje y la acción implementada. Esta dualidad subraya la necesidad de una coherencia praxeológica que trascienda la ley y se enfoque en la efectividad sostenida en todos los niveles, tal como lo analizan los estudios sobre estructuras simbólicas y culturales de las desigualdades.

4.2.5 Desde su experiencia, ¿qué acciones o estrategias deberían fortalecerse para visibilizar y apoyar el liderazgo femenino en su comunidad o sector?

El análisis de contenido de la pregunta abierta arrojó líneas de acción que se articulan con las categorías de la tesis:

- Visibilización en medios y redes 36% - Discurso Comunicativo: Demanda de reconocimiento social (Fraser) y la acción de la Mediación (Martin-Barbero).
- Participación y voz en la toma de decisiones 32% - Liderazgo Femenino: Exigencia de Redistribución del poder y superación de la Dominación Masculina (Bourdieu).
- Redes de apoyo y acompañamiento 20% - Empoderamiento: Necesidad de estructuras colectivas para la resistencia y el desarrollo de autonomía (Hooks)
- Procesos de formación y capacitación 16% - Empoderamiento: Inversión en capital humano como pilar de la superación.

Los datos confirman que el fortalecimiento del Liderazgo Femenino no es solo una cuestión normativa, sino que exige una transición del discurso a la acción colectiva. La demanda de visibilización (36%) y participación (32%) indica que los ciudadanos asocian la consolidación del liderazgo con la ampliación de los espacios de reconocimiento y redistribución a través de estrategias comunicativas y educativas sostenibles.

Los resultados confirman una tendencia favorable hacia el reconocimiento y la confianza en los liderazgos femeninos, con una alta valoración de su aporte a la Participación Productiva. No obstante, las percepciones revelan que la transformación estructural es incompleta: la alta confianza institucional coexiste con la demanda de mayor coherencia praxeológica, lo cual se interpreta como la necesidad de superar la brecha entre el discurso legal (Van Dijk) y la implementación real de la equidad.

4.3 Objetivo 3 - Análisis de discursos de empoderamiento femenino

El tercer objetivo de esta investigación busca analizar los discursos de empoderamiento femenino expresados en las entrevistas semiestructuradas y en las respuestas de la encuesta, con el fin de identificar cómo las mujeres y los actores comunitarios e institucionales construyen, perciben y representan el liderazgo y la superación laboral femenina en Medellín.

Para este fin, se realizó un análisis como un proceso interpretativo que examina las estructuras lingüísticas, simbólicas y sociales presentes en los testimonios. Este enfoque se fundamenta en los aportes de Van Dijk (2016), quien plantea que el discurso refleja relaciones de poder y estructuras sociales y Fairclough (1995), quien concibe el análisis como una herramienta para comprender cómo los discursos reproducen o transforman prácticas sociales, el estudio asumió que las narrativas femeninas no solo describen experiencias individuales, sino que producen sentidos colectivos sobre el liderazgo, el género y la participación en el ámbito laboral.

El proceso metodológico incorporó una fase de codificación abierta y axial, mediante la cual se identificaron unidades de sentido recurrentes en las entrevistas y encuestas. A partir de esta codificación emergieron categorías analíticas que orientaron la construcción de la matriz de análisis. Estas categorías fueron: empoderamiento, autonomía laboral, barreras estructurales, liderazgo femenino, transformación social, participación productiva y relación con el discurso institucional.

El análisis se operacionalizó mediante una matriz discursiva, compuesta por los siguientes ítems:

1. Categoría de empoderamiento (dimensión temática central).

2. Síntesis de hallazgos con base en entrevistas y encuestas.
3. Evidencias discursivas, expresadas en frases o ideas clave.
4. Interpretación analítica, fundamentada en la relación entre lenguaje, poder y representación social.
5. Relación con el discurso institucional, para establecer correspondencias, tensiones o contrastes.

El corpus estuvo conformado por los discursos de cinco mujeres entrevistadas, una emprendedora, una líder comunitaria, una profesional en cargo directivo, una académica y una influenciadora digital, junto con las 25 respuestas de la encuesta aplicada a actores institucionales y comunitarios de Medellín.

Este proceso permitió identificar patrones discursivos que evidencian cómo las mujeres significan su papel dentro de los procesos de transformación laboral y social, y cómo estas representaciones dialogan o divergen del discurso institucional sobre equidad de género. En conjunto, los hallazgos muestran que el empoderamiento femenino se construye desde prácticas de resiliencia, autonomía, reconocimiento público y participación activa.

A continuación, se presenta la matriz de análisis discursivo, donde se integran los principales hallazgos y categorías emergentes del estudio.

Tabla 4. *Resultados Matriz*

Categoría de empoderamiento	Síntesis de hallazgos (entrevistas y encuestas)	Evidencias discursivas (frases o ideas clave)	Interpretación analítica (lo que piensan)	Relación con el discurso institucional
-----------------------------	---	---	---	--

Agencia / Capacidad de acción	Las mujeres asumen decisiones autónomas frente a sus trayectorias laborales, transformando sus contextos personales y profesionales. En las encuestas, la mayoría valora su capacidad de liderar y decidir.	“Decidí crear mi propio negocio”; “Tomamos la palabra”; “Nosotras mismas impulsamos los cambios”.	Se percibe como agentes activas de transformación, que no esperan aprobación externa para actuar.	El discurso institucional promueve la participación, pero tiende a centrarse en la asistencia más que en la autodeterminación.
Autonomía / Independencia	Se asocia con la estabilidad económica, la libertad de decisión y la autosuficiencia. Las encuestadas vinculan la autonomía con el trabajo digno y la educación.	“No depender de nadie”; “Sostener mi emprendimiento con mis recursos”; “Puedo manejar mi tiempo y mis proyectos”.	La autonomía se entiende como resultado de la formación y del esfuerzo sostenido, reflejando confianza en las propias capacidades.	Las instituciones reconocen la autonomía como meta, pero no siempre garantizan condiciones para su sostenibilidad económica.
Reconocimiento / Legitimidad	Las entrevistadas y encuestadas perciben avances en la visibilidad del liderazgo femenino, pero aún enfrentan dudas sobre su autoridad o mérito.	“Fue difícil que me tomaran en serio”; “Son visibles, pero sin voz real”; “Nos cuesta que reconozcan nuestro trabajo”.	El reconocimiento continúa condicionado por los estereotipos de género y la necesidad de demostrar competencia constantemente.	El discurso institucional resalta los logros femeninos, aunque sin resolver las desigualdades de representación en los espacios de poder.
Sororidad / Redes colectivas	Todas destacan la importancia del apoyo entre mujeres como elemento clave	“Nos acompañamos entre nosotras”, “Compartimos	El empoderamiento no se concibe como logro	El discurso institucional menciona la cooperación, pero carece de

	del empoderamiento. La encuesta también muestra alta valoración de las redes y el trabajo conjunto.	oportunidades”; “Cuando una avanza, todas avanzan”.	individual, sino como proceso compartido que fortalece la confianza y la resiliencia.	estrategias sostenidas para mantener redes femeninas activas.
Derechos / Reivindicación	Se reconocen avances normativos (Constitución de 1991, Ley de Cuotas), pero las mujeres afirman que aún deben defender sus derechos en lo cotidiano.	“Queremos igualdad salarial”; “Las leyes están, pero falta cumplirlas”; “Luchamos por oportunidades reales”.	La conciencia de derechos se traduce en acción social y liderazgo, no en victimización. Las mujeres asumen el empoderamiento como ejercicio político.	Las instituciones comunican políticas de equidad, pero la implementación sigue siendo parcial o burocrática.
Transformación / Impacto social	El liderazgo femenino se percibe como un fenómeno que genera cambios colectivos y culturales. Entrevistadas y encuestadas coinciden en su papel transformador.	“Abrimos camino”; “Romper barreras”; “Inspirar a otras mujeres a seguir”; “Cambiar la forma en que nos ven”.	El empoderamiento se entiende como un proceso que trasciende lo individual y modifica la estructura social y simbólica.	Los discursos institucionales coinciden en promover el cambio, aunque su enfoque suele ser celebratorio más que estructural.

Fuente: Elaboración propia.

La integración de las entrevistas semiestructuradas, encuestas y análisis de permitió realizar un ejercicio de triangulación metodológica que fortaleció la interpretación global del fenómeno estudiado. Las entrevistas revelaron la dimensión personal del empoderamiento: las mujeres narran procesos de resistencia, autonomía y liderazgo que emergen de vivencias

concretas en sus entornos laborales. Las encuestas, por su parte, aportaron la mirada comunitaria e institucional, evidenciando cómo estos liderazgos son percibidos por actores externos y cómo se reconocen sus impactos en la participación ciudadana y productiva.

El análisis de discurso permitió comprender cómo estas experiencias y percepciones se relacionan o se tensionan con los discursos institucionales sobre equidad de género, participación y liderazgo femenino. Al contrastar estos tres niveles, emergen patrones comunes que muestran que el empoderamiento femenino no solo se construye desde las historias individuales, sino que también se legitima en la percepción social y se enmarca en narrativas institucionales que pueden ampliar o limitar su reconocimiento. De esta manera, la triangulación evidencia que el liderazgo femenino se fortalece cuando las experiencias personales encuentran respaldo comunitario y coherencia en los discursos institucionales, consolidando un proceso integral de transformación social.

CAPÍTULO V

5 Hallazgos

El desarrollo de la investigación, a través de la triangulación de métodos (entrevistas, encuestas a 25 mujeres y la matriz de discurso), permitió identificar cómo las experiencias de superación laboral y los discursos de liderazgo femenino en Medellín reflejan un proceso sostenido de transformación social posterior a 1991. Los hallazgos se interpretan a partir de las categorías centrales de la tesis y evidencian tanto avances significativos como desafíos persistentes.

Los testimonios de las cinco mujeres entrevistadas (empresaria, líder comunitaria, profesional directiva, académica e influenciadora digital) muestran una constante búsqueda de

autonomía y reconocimiento, centrada en la independencia económica, la educación y la autogestión.

- Ruptura del Habitus (Bourdieu): La capacidad de agencia evidenciada es una contestación directa a la dominación masculina (Bourdieu, 2000). La necesidad de “*demostrar el doble*” (como refirió la emprendedora, Vanessa, en Anexo A) o el costo de la doble carga (Maritza, Anexo D) confirma la presión de la violencia simbólica. La superación se materializa en la adquisición de capital humano como estrategia para exigir legitimidad.
- Sororidad como resistencia (Bell Hooks): El liderazgo se fundamenta en la sororidad y la cooperación. Frases recurrentes como “*nos acompañamos entre nosotras*” (Salomé, Anexo B) o “*esa sororidad fue mi motor*” (Vanessa, Anexo A) confirman la tesis de Bell Hooks (2000) sobre el feminismo inter seccional donde el empoderamiento femenino se convierte en un acto político y comunicativo que redefine las relaciones de poder desde la acción colectiva.

Los datos comunicativos de la encuesta (N=25) refuerzan la percepción de cambio cultural, aunque señalan la principal tensión entre el logro ciudadano y la respuesta institucional.

- Avances en el reconocimiento (Fraser): El 76% de las encuestadas reconoce una alta visibilidad de las líderes, y el 80% asocia su presencia en el sector público con una mayor participación ciudadana. Esta valida el avance en la dimensión de Justicia de Reconocimiento (Fraser, 1995), confirmando que el liderazgo femenino se consolida progresivamente como una realidad valorada en el ámbito público y productivo.

- Brecha entre discurso y praxis (Van Dijk): No obstante, persiste una confianza moderada (84% con reservas) en la efectividad institucional. Este hallazgo evidencia la brecha entre el discurso de equidad y la implementación práctica. El análisis sugiere que los mensajes institucionales tienden a ser celebratorios y no estructurales, lo que Teun Van Dijk (2016) interpretaría como un discurso de élite que carece de la coherencia necesaria para transformar la realidad.

La confrontación entre las narrativas personales y la comunicación institucional revela una demanda explícita de un discurso comunicativo más auténtico y arraigado al territorio.

- Demanda de mediación (Martín-Barbero): Las líderes exigen que la comunicación institucional trascienda la conmemoración. Fernanda (la académica, Anexo C) lo resume: *“No basta con tener políticas de equidad; hay que contarlas con sentido y cercanía. La comunicación es parte de la transformación cultural”*. Este es un llamado a la mediación (Martín-Barbero, 1987): el Estado debe validar las experiencias de las mujeres como agentes de conocimiento y no solo como estadísticas, fortaleciendo el Discurso Comunicativo desde la praxis cotidiana.
- Redefinición del Éxito: El análisis integral muestra que el empoderamiento femenino redefine el éxito, pasando del ascenso individual a la capacidad de incidir colectivamente en sus comunidades y entornos laborales, lo cual contribuye a la construcción de una ciudadanía más equitativa y consciente del valor social del liderazgo femenino.

CAPÍTULO VI

6 Conclusión

La investigación “Romper Barreras: comunicación y empoderamiento femenino en los procesos de superación laboral en Medellín” demuestra que el empoderamiento femenino en Medellín se ha configurado como un proceso de transformación social y simbólica que articula logros individuales y colectivos. Los hallazgos confirman las hipótesis de trabajo y proyectan la relevancia del estudio en tres dimensiones clave. En términos generales, el modelo del liderazgo emergente, basado en la acción, la cooperación y la defensa de derechos, se enmarca en la exigencia de la Justicia Dual (Fraser, 1995).

El logro de la redistribución se evidencia en la capacidad de las mujeres para generar proyectos sostenibles, asumir riesgos y crear redes, garantizando la autonomía económica y la participación productiva en sectores antes masculinizados. La superación personal no se limita a la motivación individual, sino que constituye una estrategia para adquirir capital (Bourdieu) y reestructurar el mercado. No obstante, persiste el desafío en la Justicia de reconocimiento, pues a pesar de que el 76% de las encuestadas reporta alta visibilidad, la persistencia de brechas culturales demuestra que la Dominación Simbólica (Bourdieu, 2000) sigue vigente, y la lucha por la legitimidad social es el reto pendiente.

Los resultados confirman que las políticas públicas y los discursos institucionales de equidad, aunque avanzados en su formulación, aún presentan limitaciones en su aplicación efectiva. El estudio demuestra que la transformación cultural requiere coherencia entre el discurso oficial y las acciones concretas, ya que la percepción de que los mensajes se quedan en un tono celebratorio y simbólico genera una falla en la coherencia praxeológica. Como plantea

Van Dijk (1997), un discurso de élite que no se traduce en la eliminación de barreras estructurales pierde legitimidad ante las líderes.

Desde una perspectiva comunicativa, el estudio evidencia que la demanda de “historias reales” y la crítica a los mensajes “distantes” (hallazgos del Obj. 3) es un llamado a la mediación (Martin-Barbero, 1987), donde la comunicación se entiende como una práctica cultural de emancipación que valida las experiencias femeninas.

El mayor aprendizaje es que romper barreras no es un acto aislado, sino un proceso constante de resistencia, aprendizaje y colaboración. Las mujeres participantes representan la fuerza transformadora de una sociedad que avanza hacia la equidad, demostrando que la verdadera superación no radica solo en alcanzar el éxito individual, sino abrir camino para que otras también puedan hacerlo.

Los retos futuros se centran en: Fortalecer los programas para dismantelar la dominación simbólica; exigir la coherencia praxeológica de las instituciones, garantizando que el discurso de equidad se refleje en la participación productiva y el reconocimiento total de las líderes. Esta tesis es un eco de esos pasos, haciendo visible lo que importa y abriendo un horizonte de justicia y esperanza.

Romper barreras no es un acto aislado, sino un proceso constante de resistencia, aprendizaje y colaboración. Las mujeres participantes de este estudio representan la fuerza transformadora de una sociedad que avanza hacia la equidad, demostrando que la verdadera superación no radica solo en alcanzar el éxito individual, sino abrir camino para que otras también puedan hacerlo.

Referencias

Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. Second Edition.

https://books.google.com.co/books?id=2WsJSw6wa6cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. EDITORIAL ANAGRAMA, S.A. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf

BUSHNELL, D. C. (2024). Una Nación a pesar de sí misma. *Historia Crítica [En línea]*.

<http://journals.openedition.org/histcrit/26348>

Calderón, J. P., Krikorian, A., & Gaviria, C. F. (2016). Apoyo organizacional y empoderamiento como antecedentes de comportamientos empoderados y participación de los empleados. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 154-161. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.03.002>

Constitución Política de Colombia 1991 (CPC). (1991, 4 de julio). *Artículo 13 [Título II]*. Edición Corte Constitucional de Colombia.

https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/1_CONSTITUCION_POLITICA/Constituci%C3%B3n_2024.pdf

Constitución Política de Colombia 1991 (CPC). (1991, 4 de Julio). *Artículo 43 [Título II]*. Edición Corte Constitucional de Colombia.

https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/1_CONSTITUCION_POLITICA/Constituci%C3%B3n_2024.pdf

Constitución Política de Colombia 1991 (CPC). (1991, 4 de Julio). *Artículo 53 [Título II]*. Edición Corte Constitucional de Colombia.

https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/1_CONSTITUCION_POLITICA/Constituci%C3%B3n_2024.pdf

DANE. (2020). *MUJERES Y HOMBRES: BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA*.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

DANE. (2025). *Mercado laboral de la población campesina Trimestre móvil junio - agosto 2025*. Bogotá:

Boletín técnico. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPC-jun-ago2025.pdf

Dijk, T. A. (1997). *El discurso como interacción social*. *gedisa editorial*. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://libroschorcha.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/12/el-discurso-como-interaccic3b3n-social-teun-van-dijk.pdf

Dijk, T. A. (2016). Análisis Crítico del Discurso. *Revista Austral de Ciencias Sociales*(30), 203 - 222.

<https://www.redalyc.org/pdf/459/45955901010.pdf>

Fairclough, N. (1995). En *Critical discourse analysis. The critical study of language*. London and New Yor:

Longman. 1-20. [https://discurso.wordpress.com/wp-](https://discurso.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/02/fairclough1995analisis-critico-del-discursocap-1trad-navarro1.pdf)

[content/uploads/2009/02/fairclough1995analisis-critico-del-discursocap-1trad-navarro1.pdf](https://discurso.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/02/fairclough1995analisis-critico-del-discursocap-1trad-navarro1.pdf)

Fraser, N. (1995). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era

«postsocialista». *New Left Review*. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribution-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf

Función Pública. (2003, 7 de Julio). *Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para*

las mujeres. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=8787

Fundación Princesa de Asturias. (21 de Octubre de 2021). *Conversación con Amartya Sen* [Video].

Youtube. <https://youtu.be/nnES06IX5VA?si=cbNankmxDNokvPIO>

- Güemes, C. (2021). Demandas, reivindicaciones y luchas feministas en Latinoamérica. En C. Güemes. Madrid: Análisis Carolina. https://doi.org/10.33960/AC_07.2021
- Helgesen, S. (1990). *THE FEMALE ADVANTAGE Women's Ways of Leadership*. <https://archive.org/details/femaleadvantage000helg/page/n7/mode/1up>
- Hooks, B. (2000). *FEMINISM IF FOR EVERYBODY*. Pluto Press. <https://www.plutobooks.com/blog/feminism-is-for-everybody-bell-hooks/>
- Kabeer, N. (4 de Abril de 2022). *Recursos, agencia, logros: reflexiones sobre la medición del empoderamiento de las mujeres*. Recuperado el 19 de noviembre de 2025, de ConnexUs: [https://cnxus.org/es/resource/resources-agency-achievements-reflections-on-the-measurement-of-womens-empowerment/#:~:text=El%20empoderamiento%20se%20define%20como%20la%20expansi%C3%B3n,dimensiones%20interdependientes:%20Recursos%20\(materiales%2C%20sociale](https://cnxus.org/es/resource/resources-agency-achievements-reflections-on-the-measurement-of-womens-empowerment/#:~:text=El%20empoderamiento%20se%20define%20como%20la%20expansi%C3%B3n,dimensiones%20interdependientes:%20Recursos%20(materiales%2C%20sociale)
- Martin-Barbero, J. (1987). *De los medios a las mediaciones*. Editorial G. Gili, S.A. chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/135/2020/05/de_los_medios_a_las_mediaciones.pdf
- Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad & Desarrollo*, 32, 11- 31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Moncayo Orjuela, B. C., & Zuluaga Goyeneche, D. (2015). Estilos de liderazgo en cargos universitarios, estudio descriptivo con mujeres directivas. *Panorama*, 17, 74-84. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EstilosDeLiderazgoEnCargosUniversitariosEstudioDes-5585224.pdf>
- Pizarro, E. (2017). *Cambiar el futuro: historia de los procesos de paz en Colombia*. *Papel Político*, 22(1). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.papo22-1.cfhp>

Pública, F. (2000, 31 de Mayo). *Ley de Cuotas*.

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/132404619/Ley+581+de+2000.pdf/234c544e-cd1b-9555-2919-2ec12ef060a2?t=1666798994257>

Pública, F. (2006, 23 de Enero). *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Pública, F. (2011, 29 de Diciembre). *por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=45267

Pública, F. (2019, 28 de Enero). *Reconocimiento de la dignidad humana*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=90324

Pública., F. (2008, 4 de Diciembre). *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se establecen instrumentos y mecanismos de protección integral para las víctimas y se dictan otras disposiciones*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=34054

Ramos, L. V. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral*, 131-178. <https://doi.org/10.26422/RJA.2021.0201.va>

Ruta N. (2025). *Diagnóstico de las condiciones para emprender. Una mirada desde el ecosistema*.

Medellín: GEIAL. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://info.rutanmedellin.org/hubfs/Informe%20GEIAL%20Medellin.pdf?hsLang=es-co

Solares, B. (2015). La teoría de la acción comunicativa de Jürgen Habermas: tres complejos temáticos.

Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales, 41, 163.

<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.1996.163.49649>

Anexos

Objetivo 1. Preguntas.

¿Cómo describiría su camino personal y profesional hasta llegar al lugar en el que se encuentra hoy, y cuáles fueron las principales motivaciones que la impulsaron a avanzar en su desarrollo laboral?

Durante su proceso de crecimiento laboral, ¿qué obstáculos o barreras considera que ha debido enfrentar, y qué tipo de apoyos familiares, institucionales o sociales resultaron determinantes para superarlos?

¿Qué estrategias o mecanismos (como redes de apoyo, mentoría, capacitación, alianzas o iniciativas personales) considera que fueron más efectivos para fortalecer su proceso y consolidar su liderazgo?

¿De qué manera cree que su experiencia ha contribuido a generar cambios o impactos en su entorno laboral, en otras mujeres o en la comunidad, en términos de equidad, liderazgo o participación?

¿Qué papel considera que han tenido las instituciones públicas, los medios o las plataformas digitales en la visibilización y reconocimiento del liderazgo femenino, y cómo percibe su relación con esas dinámicas comunicativas?

Anexo A: *Entrevista a Vanessa Grisales, fundadora del Spa Canino Vanessa Grisales, un emprendimiento local, ubicado en el barrio Las Palmas, Medellín.*

Vanessa se presenta con una sonrisa tranquila, pero segura. Desde el inicio deja claro que su historia de superación comenzó con una idea sencilla y una gran necesidad: “Yo trabajaba en una empresa de servicios financieros, pero siempre sentí que no era mi lugar. Me costó muchos años entender que mi vocación no era solo trabajar para alguien, sino construir algo propio que tuviera sentido”.

Su trayecto como emprendedora comenzó en 2022, cuando renunció a su empleo estable y decidió invertir sus ahorros en un pequeño local. “Los primeros meses fueron durísimos. No tenía respaldo financiero ni experiencia administrativa. Me tocó aprender a negociar con proveedores, a manejar redes sociales, a crear una marca desde cero. Fueron muchas noches sin dormir, pero también fueron los años en los que más crecí como persona”.

Vanessa recuerda con voz pausada las principales barreras que enfrentó: la desconfianza de algunos inversionistas, las dificultades para acceder a créditos por ser mujer y la falta de espacios de formación adaptados a las realidades de las emprendedoras. “Muchas veces sentí que debí demostrar el doble para que me tomaran en serio. En reuniones me preguntaban si tenía un socio hombre o quién respaldaba el negocio. Esas cosas duelen, pero también impulsan”.

Pese a esas limitaciones, encontró apoyos determinantes en redes de mujeres empresarias, programas municipales de emprendimiento y su familia. “Mi mamá fue la primera en creer en mí, y gracias a programas de la Alcaldía de Medellín pude capacitarme en temas de mercadeo y gestión financiera. Esas oportunidades marcaron un antes y un después”.

Entre los mecanismos de superación que menciona, resalta la mentoría y la creación de comunidad. “Aprendí que emprender no se hace sola. Formé parte de una red de mujeres empresarias donde compartimos experiencias, fracasos y logros. Esa sororidad fue mi motor. También entendí que formarme continuamente era la clave: pasé de ser barista a gestora cultural y empresaria”.

Hoy, su emprendimiento se consolidó como un espacio que genera empleo a siete mujeres. “Mi mayor orgullo no es solo tener un negocio estable, sino ver cómo otras mujeres que han pasado por aquí se inspiran, estudian o inician sus propios proyectos”.

Cuando reflexiona sobre la comunicación institucional, Vanessa reconoce avances, pero también vacíos: “Siento que las instituciones hacen esfuerzos por visibilizar el liderazgo femenino, pero muchas veces los mensajes se quedan en el discurso. Falta mostrar más historias reales, no solo estadísticas o campañas en fechas específicas. Nosotras necesitamos vernos reflejadas en estas narrativas”.

Con mirada serena concluye: “Romper barreas no ha sido fácil. Pero hoy puedo decir que lo hice sin perder mi esencia. Cada paso que damos las mujeres en el trabajo es un paso hacia una sociedad más justa, y si mi historia puede inspirar a alguien más, ya valió la pena”.

Anexo B : Entrevista a Salomé González Meneses, líder comunitaria en la Comuna 13 de Medellín.

Salomé habla con la serenidad de quien ha aprendido a transformar el dolor en propósito. Creció en San Javier, en una época marcada por la violencia urbana. “En los años noventa, salir a la calle era una decisión que podía cambiarte la vida. Yo perdí amigos, vecinos, y entendí muy temprano que, si no hacíamos algo desde la comunidad, nadie más lo iba a hacer”.

Su trayectoria como líder comenzó casi por instinto. Empezó organizando grupos de mujeres para apoyar tareas de los niños y compartir alimentos. “Todo nació de la necesidad. Éramos madres que queríamos proteger a nuestros hijos, y con el tiempo ese grupo se convirtió en una red de apoyo. Sin darme cuenta, me fui formando como liderada”.

Cuando recuerdo las barreras que enfrentó, su voz se vuelve firme: “Ser mujer y líder en un territorio tan golpeado no es fácil. En muchas reuniones me decían que debía quedarme en casa, que los temas de seguridad o proyectos eran para los hombres. Tuve miedo, pero también una certeza: que el liderazgo femenino no es solo un derecho, es una forma de resistencia”.

Salomé reconoce que su fortaleza no habría sido posible sin los apoyos que recibió. “Mi familia fue mi base, pero también las otras mujeres del barrio. Nos cuidábamos entre nosotras, nos acompañábamos. Además, llegaron organizaciones como la Alcaldía y entidades que nos brindaron talleres de liderazgo, derechos humanos y gestión de proyectos. Esos espacios me ayudaron a pasar del liderazgo empírico al liderazgo consciente”.

Entre los mecanismos de superación que más valora, menciona la formación constante y las redes. “Me capacité en comunicación comunitaria, en resolución de conflictos, en formulación de proyectos. Pero sobre todo aprendí a escuchar. Liderar no es mandar, es aprender a construir con otros. Y cuando una mujer crece, toda la comunidad se fortalece”.

Hoy, su fundación trabaja con cerca de 80 mujeres en procesos de emprendimiento, acompañamiento psicosocial y educación. Han logrado alianzas con universidades y empresas locales. Salomé se ha convertido en una voz de referencia en temas de liderazgo social y equidad de género en la comuna.

Cuando reflexiona sobre la comunicación institucional, es crítica pero esperanzada: “A veces siento que las instituciones hablan de nosotras, pero no con nosotras. Las campañas de equidad son necesarias, pero deberían construirse desde el territorio, con nuestras voces. Las mujeres de los barrios tenemos mucho que decir sobre transformación y resiliencia, y eso también es comunicación pública”.

Su mirada se ilumina al hablar del futuro: “Mi sueño es que las niñas del barrio crezcan sabiendo que pueden liderar, que sus ideas valen. Yo rompí barreras, sí, pero lo más importante es que otras ya no tengan que romper tantas. Que su camino sea más libre y justo”.

Anexo C: *Entrevista a Fernanda Herrera, docente en temas de género y desarrollo social.*

Fernanda habla con calma, midiendo las palabras, pero con la pasión de quien ha dedicado su vida a enseñar y a pensar el mundo desde la igualdad. “Yo nací en Medellín, en una familia donde estudiar siempre fue una prioridad, aunque los recursos fueran escasos. Desde pequeña tuve claro que quería ser profesora; sentí que la educación era la herramienta más poderosa para cambiar realidades”.

Su trayectoria comenzó como estudiante de trabajo social, y luego como docente en colegios públicos. “Durante esos años me di cuenta de que muchas niñas no se veían capaces de soñar en grande. Repetían lo que la sociedad les decía: que el liderazgo o la ciencia no era para ellas. Eso me marcó, y decidí estudiar una maestría y luego un doctorado para poder investigar justamente eso: las barreras invisibles que enfrentamos las mujeres en el conocimiento y en el trabajo”.

Al hablar de las barreras que ha enfrentado, su tono se vuelve firme: “En el mundo académico todavía existen prejuicios muy sutiles, pero muy reales. A veces los proyectos dirigidos por mujeres son menos valorados, o se espera que asumamos tareas de cuidado incluso dentro de la universidad. También hay resistencia a los enfoques de género; todavía hay quienes creen que hablar de feminismo es sinónimo de conflicto”.

Sin embargo, reconoce que a lo largo del camino ha contado con apoyos determinantes. “Tuve mentoras maravillosas, profesoras que me enseñaron que ser académica no es solo publicar, sino abrir puertas a otras mujeres. Y también he tenido colegas hombres sensibles al cambio, que entienden que la igualdad no es una amenaza, sino una mejora colectiva”.

En cuanto a los mecanismos de superación, Fernanda destaca tres: la educación, las redes académicas y la cooperación entre mujeres. “La formación continua me dio herramientas para cuestionar y proponer. Pero lo más valioso han sido las redes de mujeres investigadoras: espacios de diálogo, de acompañamiento y de cuidado mutuo. Nos ayudamos a postular a fondos, a publicar, a visibilizar nuestras investigaciones. La sororidad también es ciencia”.

Hoy, su trabajo ha trascendido las aulas. “Ver a mis estudiantes hablar de igualdad con convicción es uno de mis mayores logros. Ahí uno entiende que la academia también transforma realidades”.

Sobre la comunicación institucional, hace una reflexión profunda: “A veces la universidad comunica desde lo técnico, pero olvida el componente humano. Falta mostrar más los rostros detrás de la investigación, las historias de las mujeres que investigan, enseñan y crean conocimiento. No basta con tener políticas de equidad; hay que contarlas con sentido y cercanía. La comunicación es parte de la transformación cultural”.

Fernanda concluye con una frase que resume su visión: “Superarse no es solo ascender, es abrir el camino. Y la academia, cada mujer que se atreve a cuestionar, a enseñar, a publicar, está rompiendo una barrera más en nombre de todas”.

Anexo D: *Entrevista a Maritza Cadavid, directora de planeación y proyectos estratégicos en una empresa de servicios públicos de Medellín.*

Maritza habla con convicción y serenidad, una mezcla que solo dan los años de experiencia y los desafíos superados. “Nunca pensé que llegaría a ocupar un cargo directivo. Estudié ingeniería industrial en la Universidad Nacional, y desde el inicio me moví en ambientes muy masculinos. Era la única mujer en varios equipos y aprendí, a veces con golpes, que debía hacerme escuchar sin perder mi esencia”.

Su trayectoria profesional ha estado marcada por la constancia y la preparación. Inició como analista de procesos y, con el tiempo, asumió responsabilidades mayores en planificación estratégica y gestión de proyectos. “No fue un ascenso rápido. Fueron años de demostrar mi capacidad técnica, pero también mi liderazgo humano. En este tipo de organizaciones, la experiencia cuenta, pero la confianza se gana paso a paso”.

Las barreras que enfrentó no fueron menores. “La principal fue el sesgo silencioso. A veces no te lo dicen, pero lo sientes. Había reuniones donde las ideas se validaban más fácilmente si las expresaba un hombre. También me costó mucho equilibrar la vida laboral con la familiar. Cuando tuve a mi hijo, noté como muchas colegas renunciaban por falta de flexibilidad. La maternidad sigue siendo una brecha invisible para muchas profesionales”.

Maritza reconoce, sin embargo, que ha tenido apoyos fundamentales. “Tuve un jefe que creyó en mi capacidad y me abrió espacio en comités donde antes no había mujeres. También encontré inspiración en otras líderes dentro de la empresa; nos convertimos en aliadas, no en competidoras. Además, los programas de liderazgo femenino impulsados por la Alcaldía y las universidades locales fueron clave para fortalecer mis habilidades blandas y de negociación.

En cuanto a los mecanismos de superación, destaca la educación continua y el liderazgo colaborativo. “He aprendido que el conocimiento técnico abre puertas, pero las habilidades sociales las mantiene abiertas. Me formé en liderazgo consciente, aprendí sobre inteligencia emocional y empecé a mentorear a jóvenes profesionales. La superación no es solo ascender, es ayudar a otras a hacerlo también”.

Los resultados de esfuerzos son palpables. Actualmente lidera un equipo de más de 20 personas, de las cuales el 60% son mujeres. “Hemos cambiado la cultura interna. Antes se decía que las mujeres éramos más emocionales y menos prácticas. Hoy, mis compañeras lideran proyectos de alto impacto y demuestran que la empatía también es una fortaleza estratégica”.

Cuando reflexiona sobre la comunicación institucional, Maritza es clara y crítica a la vez: “Las instituciones han avanzado en visibilizar el liderazgo femenino, pero todavía hay mucho por hacer. Las campañas internas deben ir más allá del mes de la mujer. Necesitamos narrativas permanentes, historias reales que inspiren y que muestren que la igualdad no es un favor, es un derecho. Los medios internos y externos deberían ser aliados en este proceso”.

Antes de despedirse, deja una frase que resume su visión: “Romper barreras no siempre significa desafiar al sistema, a veces es transformarlo desde adentro. Mi lucha ha sido demostrar que la eficiencia, la empatía y el liderazgo femenino no solo conviven, sino que son el futuro de las organizaciones”.

Anexo E: *Entrevista a Valentina Gaitán, abogada, maquilladora y creadora de contenido, en temas de autoestima y empoderamiento femenino.*

Valentina llega puntual a la entrevista, con una energía contagiosa. Desde el primer momento transmite naturalidad y determinación. “Yo no planeé ser influenciadora. Empecé subiendo videos en pandemia, hablando de cosas que me dolían: la presión estética, el miedo al fracaso, el sentir que no encajaba. Nunca imaginé que mi voz iba a resonar tanto con otras mujeres.

Su trayectoria en el mundo digital comenzó en el 2020, cuando decidió dedicarse de lleno a crear contenido. “Al principio fue un saldo al vacío. Quería hablar del valor de la mujer más allá de los estereotipos y mostrar que se puede construir desde la autenticidad”.

Pronto se enfrentó a barreras que la pusieron a prueba: los prejuicios, la crítica constante y la desconfianza. “Ser mujer joven y hablar de empoderamiento en redes no siempre es bien recibido. Muchas veces nos minimizan, nos sexualizan o nos dicen que no somos profundas, Además, las redes sociales pueden ser crueles, recibí comentarios agresivos solo por expresar mis ideas. Eso me llevó a fortalecer mi salud mental y a aprender a poner límites”.

Aun así, Valentina reconoce que su camino se ha sostenido gracias a una sólida red de apoyos. “Mis amigas fueron mi primer público. Me ayudaban a grabar, a editar, a no rendirme. Luego llegaron mujeres que me escribían contando que mis videos las habían ayudado a tomar decisiones importantes. Esa retroalimentación fue mi gasolina. También he recibido apoyo de instituciones locales que promueven el emprendimiento digital femenino. Me han invitado a charlas, a campañas; eso demuestra que el contenido también puede ser activismo”.

En cuento a los mecanismos de superación, destaca tres: la coherencia, la educación constante y la empatía. “Entendí que el verdadero liderazgo digital no está en los números, sino en la

credibilidad. Hoy mi contenido no solo busca likes, sino reflexionar, generar comunidad y abrir conversación sobre temas que muchas veces se evitan”.

Valentina ha logrado convertir su voz en un proyecto sostenible: colabora con marcas que promueven la equidad y dicta talleres sobre autoestima. “Mi objetivo no es ser famosa, es ser útil. Si una mujer se siente menos sola después de verme o me dice que se animó a estudiar o emprender, ya cumplí con mi propósito”

Cuando habla de la comunicación institucionales, reflexiona con madurez: “Las instituciones todavía no entienden del todo el poder de lo digital. Falta que vean las redes como un espacio legítimo para el cambio social. La gente quiere escuchar historias reales, no discursos lejanos. SI el estado quiere hablar de equidad, tiene que hacerlo con empatía y con lenguaje cercano”.

Valentina sonríe al final de la conversación y dice con convicción: “Romper barreras, para mí, es dejar de pedir permiso para ser una misma. Las redes me dieron voz, pero lo más importante es que me permitieron escuchar a otras mujeres. Somos muchas las que estamos transformando el mundo desde una pantalla, pero con un corazón muy real detrás”.

Objetivo 2. Encuesta.

Instrucciones para el participante:

A continuación, encontrará una serie de preguntas sobre el papel y la influencia de las mujeres en el ámbito laboral y comunitario. No existen respuestas correctas o incorrectas; le pedimos responder con sinceridad según su experiencia o percepción.

Datos generales (opcional)

Sexo: Femenino Masculino Prefiere no decirlo

Rango de edad: 18–25 26–35 36–45 46–60 Más de 60

Ocupación o rol: _____

Sector al que pertenece: Comunitario Institucional Otro: _____

Preguntas principales

1. ¿Qué tan visibles considera que son los liderazgos femeninos en su entorno laboral o comunitario?
2. En su opinión, ¿qué tanto han contribuido las mujeres del sector público a fortalecer la participación ciudadana y el trabajo colectivo en Medellín?
3. ¿En qué medida considera que las experiencias de liderazgo femenino han generado transformaciones en la participación productiva (empleo, emprendimiento o innovación)?
4. ¿Qué tanto confía en que las instituciones públicas promuevan de manera efectiva la equidad de género y el reconocimiento del liderazgo de las mujeres?
5. Desde su experiencia, ¿qué acciones o estrategias deberían fortalecerse para visibilizar y apoyar el liderazgo femenino en su comunidad o sector?

(Respuesta abierta)
