

GERENTES INNOVADORAS EXITOSAS EN COLOMBIA

Presentado por:

GIZETH CAROLINA GARCÍA DEANTONIO

Asesor:

JAIRO AUGUSTO IZQUIERDO BELLO

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA

2021

GERENTES INNOVADORAS EXITOSAS EN COLOMBIA

Presentado por:

GIZETH CAROLINA GARCÍA DEANTONIO

ID: 690353

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Administradora de Empresas

Asesor:

JAIRO AUGUSTO IZQUIERDO BELLO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

BOGOTÁ SEDE PRESENCIAL

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MAYO 2021

ACEPTACIÓN DE JURADOS

Asesor Trabajo

Jurado

Jurado

Coordinadora Trabajos de Grado

Índice General

1.	Gerentes Innovadoras Exitosas en Colombia	5
2.	Introducción	6
2.1.	Palabras clave.....	7
3.	Marco metodológico.....	8
3.1.	Problema de investigación	8
3.1.1.	Formulación del problema.....	9
3.2.	Objetivos de la investigación	10
3.2.1.	Objetivo General	10
3.2.2.	Objetivos Específicos.....	10
3.3.	Justificación.....	11
3.4.	Desarrollo metodológico.....	12
4.	Marco de referencia	13
4.1.	Marco Teórico	16
4.2.	Marco conceptual	18
4.3.	Marco geográfico.....	19
4.4.	Marco antropológico.....	20
5.	Desarrollo del tema de investigación	20
5.1.	Claudia Martínez	21
5.2.	Sylvia Escovar Gomez	23
5.3.	Luz María Correa Vargas	24

5.4.	Marcela Mejía Valencia	27
5.5.	Karen Brazdys Villegas	28
5.6.	Marcela Carrasco	30
5.7.	Cristina Arango Olaya	32
5.8.	Marcela Vaca	33
5.9.	Importancia de las mujeres en el rol empresarial	35
6.	Conclusiones	35
7.	Bibliografía.....	37

1. Gerentes Innovadoras Exitosas en Colombia

2. Introducción

En Colombia, hace no más de 80 años, la mujer era relegada únicamente para las labores del hogar, la concepción y crianza de los hijos; esta representaba los valores de la familia y dependía de ella ser la base de esta, solamente cuando faltaba el padre cabeza de familia la mujer tomaba las riendas del hogar y de los medios de generación de recursos del mismo. Pero con el paso de los años, las mujeres década tras década han demostraron sus capacidades en la gestión empresarial y hoy en día se puede observar el rol fundamental del desarrollo empresarial gracias a sus habilidades como la flexibilidad, la comunicación asertiva, la optimización de los recursos, innovación y sobre todo su capacidad de liderazgo, compromiso y persistencia.

Es así como las organizaciones ahora optan por tener dentro de sus equipos directivos al menos una mujer para tener un grupo de trabajo sólido e integral. En Colombia, la realidad es que según La República, las juntas directivas están compuestas en 65% hombres y el restante 35% por mujeres; lo que evidencia que la brecha de ocupación y participación empresarial es un tema que perdura con el paso del tiempo, dado que solo hay un 11% de mujeres en cargos directivos en el país, lo que representa un porcentaje por menos de la mitad de algunos países de Europa que tienen hasta un 30%.

Con el cambio de paradigma en torno al rol de la mujer, en Colombia se pueden encontrar varios casos exitosos de mujeres gerentes innovadoras de los cuáles se hará un análisis de estudio para hacer reconocimiento a su labor con relación a la gestión empresarial y a la innovación; cosa que a pesar de ser un logro importante no se le ha dado la importancia merecida.

Por esta razón, el presente trabajo resultado de una investigación se realiza con el fin de dar valor y resaltar a esas mujeres que son ejemplo y caso exitoso a seguir dentro de la gerencia innovadora empresarial, desde un análisis cualitativo de los factores y procesos desarrollados en cada una de las organizaciones. Este será presentado en 3 capítulos, los

cuales inician con la contextualización de la problemática, luego se hace referencia a los distintos entornos de esta y finaliza con el análisis de los casos de estudio de la misma.

2.1. Palabras clave

Mujeres gerentes innovadoras

Gestión empresarial

Igualdad laboral de género

3. Marco metodológico

Según Azuero (2018) citando a Arias (2012 p.16) el marco metodológico es el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” y citando a Tamayo y Tamayo (2012 p.37) se define al marco metodológico como “Un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” es decir que, en este apartado se buscará determinar la problemática, definir los objetivos y aclarar el proceso por el cual se desarrollará el trabajo de investigación.

3.1. Problema de investigación

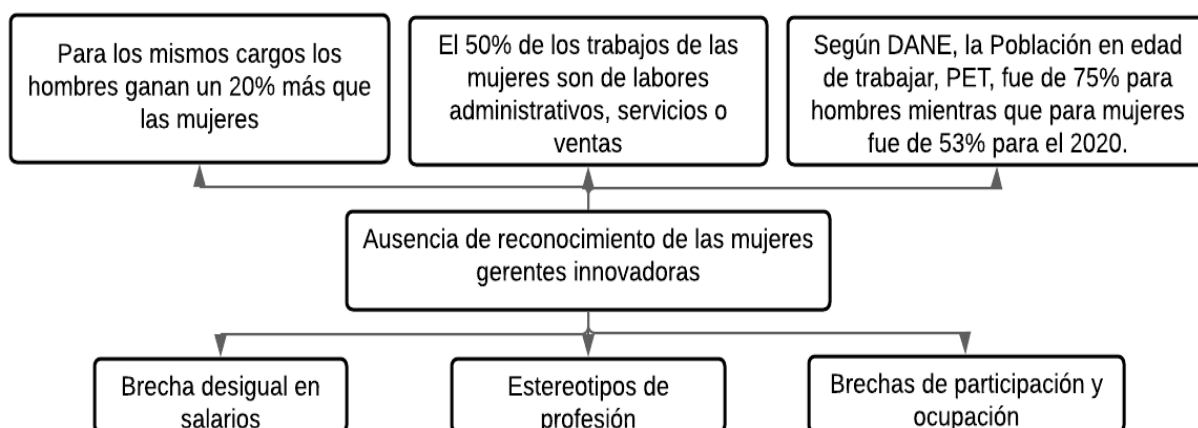
El problema de la investigación es el origen de la investigación y a partir de este se define la finalidad de la investigación. Es así que Sampieri, R (2014) indica que en este momento de conduce a saber qué se desea investigar y se identifican elementos relacionados con el proceso para determinar el objeto de análisis de una situación determinada.

De acuerdo con lo anterior, la problemática detectada va dirigida a la ausencia de reconocimiento de las mujeres gerentes innovadoras en Colombia. Esto puede deberse a que el papel de la mujer es menor en relación a la participación y ocupación de los hombres en el entorno laboral. En Colombia, la tasa de ocupación femenina es de 48, 5 % mientras que para los hombres es de 71,2% (Escuela Nacional Sindical , 2013), en otras palabras, las mujeres un poco más de la mitad del porcentaje de los hombres con relación al empleo lo que demuestra una brecha de equidad de género.

Para el caso de los cargos administrativos la situación va por el mismo camino. Es cierto que, las mujeres han dado un salto al mundo laboral en comparación de otras épocas y hoy muchas mujeres ocupan cargos gerenciales en empresas importantes del país, sin embargo también es cierto que la descalificación laboral a causa de los estereotipos con relación a las profesiones y la falta de equidad en remuneración entre hombres y mujeres es un pan de cada día.

Por esta misma línea de ideas, cabe recalcar que en muchas áreas de conocimiento aún se tiene un concepto machista tradicional, el cual se vuelve uno de los obstáculos para las mujeres en su desarrollo profesional y personal, carreras como ingeniería mecánica, construcción, electro tecnología entre otras. Es cierto que, se están eliminando estos paradigmas pero aún queda restos de tradicionalismo tanto para hombres como para mujeres en relación del “género de las carreras”.

A razón de esto, el sentido de la problemática se desarrolla en la ausencia de reconocer la participación femenina a través de casos exitosos de gerencia innovadora, es decir , un análisis cualitativo- descriptivo de los estudios de caso y cómo estos impactan en el desarrollo social y económico en Colombia.



Elaboración propia: Árbol de problemas

3.1.1. Formulación del problema

Según Sampieri (2014), la formulación del problema es afinar y estructural de una manera formal la idea de investigación, es decir que es uno de los pasos fundamentales dado que a partir de esto se toma una posición que permite comenzar a considerar la información

necesaria a recolectar, el método de investigación y el análisis del estudio en general. Teniendo en cuenta lo anterior la formulación del problema de este trabajo es:

¿Es importante resaltar el impacto de las mujeres en la gerencia de las empresas a partir de la innovación en Colombia?

3.2. Objetivos de la investigación

Según Sampieri, (2014), los objetivos de la investigación señalan a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías de estudio, es decir, a partir de los objetivos se define la finalidad de la investigación, además orientan los distintos pasos y procesos que se requieren para el análisis lo que dará el logro de la investigación de manera adecuada.

3.2.1. Objetivo General

Reconocer el papel de la mujer gerente desde el impacto generado a través de la gestión empresarial.

3.2.2. Objetivos Específicos

Investigar y obtener información sobre el desarrollo empresarial de las mujeres a través de la historia en Colombia y su impacto desde la gerencia

Identificar el rol de las gerentes de ocho mujeres gerentes dentro de las organizaciones nacionales y su gestión desde la innovación para el aporte de las empresas.

Demostrar la importancia de reconocer el papel de las mujeres en su rol gerencial

3.3. Justificación

Toda investigación requiere que justifique su estudio, por lo cual Sampieri (2014) determina que, este apartado debe indicar las razones que indique el *para qué* y el *porqué* de la investigación; esto en aras de demostrar el propósito, significativo, de la investigación.

Las mujeres siempre han tenido un papel fundamental en la sociedad, como madres, educadoras y guías desde el inicio de los tiempos. En Colombia, su participación política, económica y empresarial comenzó aproximadamente desde el siglo pasado; no fue hasta el año 1957 donde las mujeres gozaron con el derecho de votar y participar en el proceso electoral.

Sin embargo, no hay un marco de referencia explícito de cuándo las mujeres comenzaron a participar activamente en el desarrollo y gerencia dentro de empresas privadas. No obstante, los datos indican que para que la mujer llegue a la equidad salarial en comparación del género masculino en Colombia, le hace falta bastante recorrido. Según ONU Mujeres (2017), en Colombia las mujeres representan 51,6% de la población y el 55% de ellas se gradúan de títulos universitarios; pero su participación laboral es de 20% menos que el de los hombres y su tasa de desempleo es 5% más alta.

Por otro lado, la brecha salarial entre hombres y mujeres con el mismo rango de estudios, experiencia laboral y cargo corresponde a 18,9% donde el género femenino dedica el doble de tiempo a las labores de cuidado no remunerado. Sin contar que muchas organizaciones tienen tratos diferenciados, negativos con relación a las capacidades de las mujeres, lo que es directamente proporcional a la brecha salarial, según lo expone Nadia Sánchez, representante de la ONG *She Is* en el artículo de la Semana (2019).

Además, Bibiana Moncayo y David Zuluaga (2014) citando a García de Cortazar y García de León (1997), reconocen que mediante los estudios con mujeres líderes se pueden rastrear pistas sobre el alcance del cambio social producido en el género. En otras palabras, la participación de estas mujeres permitirá saber la rigidez de la tradicional fórmula social: "a más

poder, menos mujeres” (p. 39), una alusión a la relación inversamente proporcional entre la presencia femenina y la participación en cargos de dirección, de gobierno o de liderazgo.

Dado que tanto hombres como mujeres pueden tener las mismas competencias y habilidades, no tendría que existir brecha alguna, de hecho como según lo comenta la revista semana (2019), la mayoría de las entidades deben tener en cuenta ambos géneros ya que está comprobado que el hecho de tener entornos donde coexistan hombres y mujeres genera mayores retribuciones en el mediano plazo porque fomenta la creatividad, la innovación, el debate, la comunicación, la resolución de conflictos y la empatía.

3.4. Desarrollo metodológico

Según Sampieri (2014), el desarrollo metodológico de la investigación son los procesos sistemáticos, críticos y empíricos que permiten la recolección de datos para hacer la debida clasificación y análisis que den respuesta a la problemática y determinen el resultado del estudio.

La propuesta metodológica para la presente investigación es de tipo cualitativo-inductivo dado que se requiere evaluar el desarrollo natural de los sucesos, es decir no hay manipulación ni estimulación de la realidad (Sampieri citando a Corbetta, 2014). Por lo que la investigación cualitativa se fundamenta desde la interpretación desde hechos, evidencias empíricas en forma de texto o imágenes para construir el conocimiento que dará respuesta a la problemática. De esta manera se determina que se realizará un análisis documental y un análisis descriptivo con el objetivo de interpretar los distintos casos con la objetividad y flexibilidad de la recolección de información.

Ahora bien, la muestra de la investigación será mujeres colombianas que sean gerentes o que tengan cargos directivos en alguna empresa privada que genere proceso de desarrollo social y económico desde la innovación. Es así como se establece que la muestra es de casos tipo que según Sampieri (2014), en estudios con perspectiva fenomenológica, en los que el

objetivo es analizar los valores, experiencias y significados de un grupo social, es frecuente el uso de muestras tanto de expertos como de casos tipo.

En este orden de ideas el estudio tendrá un diseño narrativo biográfico dado que los datos partirán de historias de vida de la muestra seleccionada. Este método como investigación cualitativa, busca descubrir la relación dialéctica, la negociación cotidiana entre aspiración y posibilidad, entre utopía y realidad, entre creación y aceptación; por ello, sus datos provienen de la vida cotidiana, del sentido común, de las explicaciones y reconstrucciones que el individuo efectúa para vivir y sobrevivir diariamente (Codero citando Ruiz Olabuénaga, 2012).

Para llevar a cabo la recolección de datos y el análisis descriptivo de estos se determina que de la muestra se obtendrá la información principalmente de las siguientes preguntas:

¿Quiénes son las mujeres que a partir de su gerencia han generado impacto en las organizaciones?

¿Cuál es su historia de vida y cómo llegaron a ser gerentes?

¿Cómo han desarrollado su rol de gerente y cuál es su impacto en el crecimiento social y económico del país?

4. Marco de referencia

El marco de referencia se orienta a la revisión de fuentes para determinar los estudios que se han realizado respecto al tema a tratar para justificar su estudio. Según Baena (2017), las revisiones de las fuentes construyen puentes lógicos entre áreas de investigación relacionados, sea mucho o poco con la idea que tienes para la investigación.

En función de determinar la importancia de la investigación se realizó una búsqueda en distintas bases de datos para determinar si el estudio ha sido realizado con anterioridad, sin embargo los artículos no apuntaban a reconocer la gestión empresarial de las mujeres sino que en su lugar hay documentos que resaltan por la innovación y el desarrollo de las empresas como tal. Aún no se sabe la razón del porqué del tema de estudio aún no hay grandes desarrollos del tema en el país, podría ser a la cultura tradicional colombiana arraigada o

simplemente no se considera importante; lo que a su vez justifica el desarrollo de la investigación, es un tema poco estudiado y que merece reconocimiento.

Al realizar la búsqueda de fuentes en la Biblioteca virtual Rafael García Herreros de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en el apartado de repositorios se encontró 295 resultados al buscar sobre la mujer gerente innovadora, no obstante los resultados no hacen relación directa al reconocimiento de mujeres gerentes. Todos los resultados apuntan a empresas innovadoras, procesos de gerencia e incluso sobre el empoderamiento de la mujer en zonas de conflicto y en programas sociales pero no hay una fuente que hable directamente del desarrollo gerencial de mujeres innovadoras y el impacto de esto en la sociedad.

Por otro lado, en la base de datos Proquest se encontraron 135 resultados a partir de la búsqueda de mujeres gerentes innovadoras, de los cuales los más acertados en relación con el tema de investigación son los siguientes:

María Fátima Lucas ha sido galardonada con el premio de la Unión Europea para mujeres innovadoras, en el cual se le hace un reconocimiento a la portuguesa por su proyecto “Invisible” por su impacto social; su empresa se dedica a empresa que desarrolla enzimas industriales por ordenador mediante la aplicación de modelos moleculares (ContentEngine LLC, 2020). La empresa de la que es directora se encarga de dar soluciones biotecnológicas a varios sectores industriales como el de alimentos, detergentes, biocombustible, cosmética y entre otros. Además están motivados hacia la producción sostenible, la optimización de los recursos como energía y agua para reducir costos operacionales y disminuir el impacto ambiental.

Mujeres empresarias en Bogotá, el cuál menciona 50 empresas creadas por mujeres en la ciudad de Bogotá, en los cuáles se profundiza en los motivos, la experiencia, el apoyo y características emprendedoras para la creación de sus empresas (Berdugo, Gutierrez, 2015). Algunos de los resultados de la investigación muestran que las mujeres emprendían por factores como la realización personal y autonomía, también se encontró que las empresas se

caracterizan por ser micro o pequeñas empresas lo que va de la mano a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a créditos para financiar su negocio. Se presenta el predominio de las mujeres hacia el sector de los servicios y muy poco el sector manufacturero.

“Eureka, mujeres con todo para emprender”, este trabajo habla sobre el valor, las habilidades y las competencias que las mujeres tienen a la hora de emprender los cuales les permite tener éxito en los negocios en México (Lizárraga, 2021). Durante el trabajo se habla experiencia a favor con relación al emprendimiento a medida que han ido rompiendo los paradigmas de rol de género, cultura y educación. Según la información proporcionada por el autor, 3 de cada 10 MiPymes de México son fundadas por mujeres sobre todo enfocadas al comercio y servicio. Asimismo Lizárraga, menciona que la SICyT está buscando promover la creatividad e innovación en todos los emprendimientos de alto impacto de tal manera que las mujeres tengan más participación colectiva en el ámbito productivo y comercial.

Las mujeres, comprometidas con el desarrollo es un artículo que habla sobre el rol de la mujer innovadora que genera un impacto sostenible y social. Además indica que en Colombia el 54% de las mujeres piensan ser microempresarias en los próximos tres años y recalca que mientras algunas optan por emprender negocios artesanales, de costura o cualquier actividad manual, otras aprovechan su conocimiento en la cocina para montar sus propios restaurantes (EDWPUE, 2015).

Asimismo al hacer la búsqueda por la base de datos EBSCO por mujeres en Colombia se encontraron 456 resultados de los cuales se únicamente 2 documentos están relacionados a la gerencia de las mujeres que son:

- Mujeres en empresas familiares: de jefes emocionales a gerentes directoras que habla de cómo existen más oportunidades para las mujeres que ocupan una posición alta en este tipo de empresa, aunque todavía existe desigualdad entre mujeres y hombres. Se examina el liderazgo emocional que proveen las mujeres, el cual sirve para evitar conflicto en la empresa (Debates ICESA, 2011).

- Pasado y presente del concepto de función gerencial: un análisis generacional con mujeres gerentes, en donde se habla de Este estudio tuvo como objetivo analizar el ejercicio de la función gerencial en la percepción de gestoras de las generaciones Baby Boomers, X e Y, considerando conceptos establecidos por Fayol (1964), Reed (1997) y Mintzberg (2010). Los sujetos de esta investigación fueron 32 mujeres gerentes de las generaciones Baby Boomers, X e Y (Mendes, Silva y de Oliveira, 2018).

4.1. Marco Teórico

El marco teórico de la investigación permite explicar la teoría desde la perspectiva de los autores, ya sea proposición por proposición o en forma cronológica, este apartado permite contextualizar la investigación y a su vez sustenta la misma según lo menciona Sampieri (2014).

En este orden de ideas, es importante que todo gerente tenga en cuenta la gestión empresarial como parte de su cotidianidad y el desarrollo de la organización que dirige. En primer lugar, la gestión empresarial según Rubio (s.f.) se relaciona estrechamente con el entorno cambiante y la naturaleza de las empresas por lo que siempre debe centrarse en las personas y debe estar al tanto de todos los cambios utilizando todos los elementos disponibles para la maximización de recursos.

Es así como se determina a la gestión empresarial como la forma en la que un gerente, directivo o persona especializada direcciona a la organización a través de actividades para el desarrollo y crecimiento de la empresa. Asimismo, menciona Rubio (s.f.) citando a Luther Gulik, que existen 6 funciones fundamental para el desarrollo adecuado de toda gerencia en cualquier organización que son: la planificación, la organización, el personal, la dirección, el control y la representatividad.

En primer lugar, la planificación permite tener una idea global de la empresa y su entorno por lo que se organizan actividades en relación con los objetivos de la empresa. Se debe tener en cuenta que a partir de la planificación se crean los objetivos por los cuales la

compañía se va a guiar y estos suelen ser vistos a corto, mediano y largo plazo para poder determinar actividades y seguido de esto las estrategias a desarrollar

Segundo lugar, en tanto a la organización es buscar el mejor aprovechamiento del recurso humano para obtener los mejores resultados, es decir, en este paso se coordina y se encargan las actividades que hará el personal, además de determinar el tiempo para desarrollarlo.

Tercer lugar, con relación al personal se requiere que este tenga una motivación y un entusiasmo con relación a sus actividades para buscar la eficiencia, dado que se le asignaran tareas en un tiempo estipulado es importante seguir los lineamientos para el desarrollo de las estrategias.

Cuarto lugar, la dirección se enfoca en la comunicación asertiva y de crear ambientes que generen confianzas para que el dialogo sea dado por naturalidad, asimismo la motivación debe continuar siendo el motor del cumplimiento de metas.

Quinto lugar, el control permitirá verificar el progreso del crecimiento y actuar en caso de desvío, este seguimiento permite identificar las actividades que se estén desarrollando de manera adecuada e inadecuada, en este punto se debe trabajar activamente y proponer planes de contingencia en caso de que las estrategias fallen.

Por último pero no menos importante la representatividad que hace referencia a que el gerente es la personalidad que representa ante otras organizaciones, es decir, la persona que este guiando al equipo de trabajo debe representar el ser de la empresa y estar guiado bajo los objetivos de la organización y así mostrarse tanto a los entes externos como los internos.

Ahora bien, con el paso del tiempo el entorno cambia, y las empresas deben estar a la vanguardia ante estas situaciones y es así como surge la gestión empresarial innovadora, que hacer referencia al desarrollo de nuevos procesos de gestión que permitan la evolución profesional de los integrantes de las organizaciones como de la empresa en sí misma.

Un ejemplo de estos procesos innovadores puede ser el coaching que es un proceso de aprendizaje en donde el análisis y la ejecución están presentes para intervenir desde cualquier punto de la organización atacando el problema y presentado las soluciones a partir del enfoque del recurso humano de la organización.

Implementar un modelo gerencial permite generar valor en la empresa y como lo menciona Landazury, Jaafar, Cridtofani y Canales (2017) citando a Drucker (1954), Amit & Zott (2001), Magretta (2002), Casadesus-Masanell & Ricart (2007), se concibe al modelo gerencial como el conjunto de elecciones que realiza la empresa y sus consecuencias en el desempeño de la organización. Las elecciones pueden ser del orden la de la política de funcionamiento, activos físicos en los que invierte y las estructuras de gobierno o modelo de gestión que utiliza para implantar las políticas y gobernar los activos.

En el caso de las mujeres en la gestión empresarial, la representación femenina en la dirección empresarial mejora el desempeño de una empresa aunque solo en la medida en que su estrategia apunte a la innovación, además se encuentra un registro en el cual se determina que aproximadamente el 4% de las 100 principales empresas de Colombia tienen directoras generales.

Aunque las mujeres demuestren sus competencias en gestión empresarial y pese a los progresos de su nivel educativo en los últimos decenios, todavía queda mucho por hacer a los gobiernos, las empresas, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de mujeres para promover a la mujer en esta esfera (ILO 2015).

4.2. Marco conceptual

El marco conceptual permite dar un sustento teórico del problema a partir de definición de conceptos específicos para el desarrollo adecuado del tema de la investigación. Según Sampieri (2014), este marco permite ubicar y relacionar conceptos importantes de los que tratará la investigación.

Gestión empresarial: según Schumpeter, la gestión empresarial garantiza que la oferta cubra la demanda mediante la “deconstrucción creativa”, es decir, con la innovación constante para aumentar la competitividad y productividad.

Innovación empresarial: Según el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación (s.f.), es la introducción al uso de un producto (bien o servicio) o de un proceso, nuevo o significativamente mejorado, o la introducción de un método de comercialización o de organización nuevo aplicado a las prácticas de negocio, a la organización del trabajo o a las relaciones externas. Asimismo se determina que la innovación dentro de las organizaciones debe desarrollarse para fortalecer su rendimiento dentro del mercado para el aprovechamiento de los recursos y generación de oportunidades.

Equidad laboral de género: Según el Ministerio de Trabajo (s.f.), la equidad laboral de género busca eliminar las brechas entre hombres y mujeres debido a factores culturales ligados a la estructura patriarcal que limita los ejercicios del derecho.

Gerencia: Según Ortiz y Torres (2010), la gerencia es como aquel proceso donde se relaciona un conjunto de elementos que aseguran la óptima utilización de un activo que siempre ha estado presente en la empresa, pero que no había sido debidamente aprovechado.

4.3. Marco geográfico

El marco geográfico permite determinar la zona donde se dará a lugar la investigación y de donde se tomará la muestra de la investigación. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2010), es el espacio o el territorio el cuál define de manera preciso para identificar los fenómenos que inciden en el problema, algunos ejemplos pueden ser: municipio, ciudad o país.

El proyecto se lleva a cabo durante el primer semestre del 2021 en Colombia específicamente desde el mes de febrero hasta mayo, tiempo durante el cual se desarrollará a partir de mujeres innovadoras con cargos altos en empresas privadas del país.

4.4. Marco antropológico

El marco antropológico da una perspectiva filosófica de la acción del ser humano para la investigación, por lo que se determina que dentro del problema de investigación la acción del ser humano es llevado gracias a las tradiciones de épocas pasadas.

Dado que el perfil de la mujer está determinado por estereotipos, a lo largo de su historia se han presentado barreras para su crecimiento profesional. Sin embargo a través de su voz y participación social y económica las mujeres están rompiendo paradigmas en los cuales se resaltan sus habilidades y competencias más allá de su papel dentro del hogar.

5. Desarrollo del tema de investigación

En Colombia han existido y hoy existen algunas mujeres que han tenido reconocimiento por sus labores públicas o sociales, sin embargo como se ha mencionado a lo largo del documento, la investigación quiere dar reconocimiento exclusivo a aquellas gerentes exitosas e innovadoras que han dejado huella en grandes empresas, que a su vez demuestran las capacidades y el potencial de las mujeres en el marco directivo mucho más allá del feminismo sino como parte fundamental de un equipo donde la equidad de género está presente. Por lo tanto, se presentarán ocho mujeres que han demostrado que a partir de sus gestiones empresariales han liderado con innovación.

5.1. Claudia Martínez



*Fuente: Hoy, el rol de la mujer en las empresas es mucho más valorado. Revista
Semana 2020*

Sobre la niñez de Claudia no hay mucha información, sin embargo se sabe que primaria y bachillerato lo hizo en un colegio de la ciudad de Cali. Con una familia comprensiva y un ambiente de respeto, amor y responsabilidad; valores que hoy en día hacen lo que ella es hoy. Siempre le ha gustado destacarse en todo lo que hace razón por la cual siempre da el 100% en cada uno de los proyectos y cargos en los que se ha desempeñado.

Claudia en la actualidad tiene el cargo de gerente de ventas relacional de Lenovo Colombia y ha estado trabajando durante 15 años en el sector tecnológico. Ella es profesional de administración de empresas con una especialización en mercadeo de la Universidad ICESI. Durante su trayectoria laboral, el primer trabajo que tuvo fue como ejecutivo de cuenta de la empresa Young & Rubicam en donde se encargaba del desarrollo y coordinación de estrategias para campañas publicitarias y proyectos de campo en el Valle del Cauca.

En el año 2004, fue especialista de producto de la empresa IBM en donde era responsable por las ventas de computación personal, en la cual duró 10 meses. Para octubre de ese año, tuvo la oportunidad de ser la directora comercial de TLM Ltda, en donde se

encarga de la dirección estratégica de las ventas y el crecimiento de la participación del mercado, cargo que dirigió durante un poco más de 8 años.

Luego de esto, ingreso a Lenovo con el cargo de Relational Sales Representative, en donde se encargaba de la comercialización de los productos de la empresa desde las propuestas comerciales y de seguimiento, posición en la cual duró 4 años. Afortunadamente, gracias a su gestión en febrero de 2017 se convirtió en la gerente de ventas relacional de la marca.

Claudia, está motivada a reducir la brecha de género en el sector del 70%, dado que desde su posición está participando de iniciativas para la inclusión de la mujer en el mundo empresarial. Uno de los proyectos de los que es participe se llama WIL: Women in Lenovo Leadership, que consiste en generar espacios para disminuir los estereotipos y sexismos en la organización. (Semana,2018). Gracias a esto la compañía fue reconocida porque apoya el crecimiento de la mujer y que en su línea directiva y nomina las mujeres representan 66% y 40% respectivamente.

En este orden de ideas, Claudia ha demostrado que con el trabajo, dedicación y perseverancia, se pueden lograr grandes cosas. Ella es una de las mujeres que dejan el género en alto dado su trayectoria laboral y su lucha por la equidad de género en cada uno de los cargos en los que ha estado. Es claro que aún existen paradigmas, estereotipos y clichés en algunas empresas entorno a labor de las mujeres lo que disminuye las oportunidades para el género femenino y es por eso que Claudia busca romper paradigmas a través de su gestión.

5.2. Sylvia Escovar Gomez



Fuente: Sylvia Escovar, presidente de Terpel, única mujer entre los primeros 15 líderes con mejor reputación en Colombia. Terpel, 2018.

Sylvia nació en 1961 en la ciudad de Bogotá, realizó su primaria y bachillerato en el colegio Abraham Lincoln. Desde su infancia se caracterizó por estar movida hacia la ética y querer aportar a la sociedad, razón por la cual siempre quiso trabajar en el sector público. Sus padres siempre la motivaron a ser pesimista dado que este sentimiento es una barrera, genera miedos e impide el desarrollo.

Sylvia Escovar fue presidenta de TERPEL desde el año 2012 hasta el principio de este año, sin embargo no se retira por completo de la compañía dado que se encargará de dar asesoría a la junta directiva. Su inicio en la organización fue en el año 2002, estaba decidida a durar unos meses en la compañía ya que según lo que expresó en la revista semana (2016), en ese entonces prefería el sector público y los proyectos sociales.

Sylvia llegó a dirigir la vicepresidencia financiera de la empresa y comenzó a involucrarse en varias áreas de la compañía para aprender mucho más de Terpel y todos sus procesos. Gracias a esto y sus habilidades en gestión, logró ser la primera mujer en llegar a la

presidencia de Terpel, cosa que es un gran logro debido a que este hecho no se había presentado en la historia de la organización.

Su visión y habilidades se deben a la gran experiencia que adquirió a lo largo de los años mientras trabajó en el sector público liderando varios proyectos. Dentro de sus logros se encuentra que en el año 2019 estableció a Terpel dentro de las 100 empresas que más venden con unas cifras \$22,45 billones, cifra que es 17,76% más alta que en 2018.

Por otro lado, uno de sus grandes proyectos en la entidad fue la alianza con ExxonMobil, una empresa que distribuye lubricantes en Colombia, Perú y Ecuador, pero su aporte innovador a la organización fue la inserción al mercado eléctrico en donde se desarrollaron nuevos procesos de movilidad que tienen como base la generación de energías limpias y renovables. Además dada su éxito, luchó siempre por la equidad de género dentro de la organización de tal manera que todos tuvieran las mismas posibilidades.

Su rol en la gerencia en Terpel ha sido muy importante en temas de innovación pero mucho más que eso su reconocimiento se debe a la lucha por generar valor en pro de las oportunidades a las mujeres. Ella demuestra y rompe con paradigmas, a sus 60 años es una mujer empoderada, madre de tres hijos y aún continúa desarrollado el ejercicio de liderazgo e innovación. Sylvia representa el éxito profesional y personal que la mayoría de las mujeres aspiran tener.

5.3. Luz María Correa Vargas



Fuente: Construcciones El Cóndor gana licitación de Invías para construir obras del Túnel del Toyo. La República, 2021

Luz María Correa desde muy joven tuvo cercanía al área de la construcción, su padre Jairo Correa Gómez un apasionado de la infraestructura ha estado presente en el desarrollo de más de 1000 kilómetros de vías y haber levantado desde cero una de las compañías más importantes de Latinoamérica, Construcciones El Cóndor. (Escobar, 2020).

A pesar de estar empapada en el campo de la Ingeniería civil, cuando tuvo la oportunidad de elegir una carrera universitaria optó por Administración de Empresas de la universidad EAFIT en Medellín. Durante su vida universitaria se destacó por ser una de las mejores estudiantes y realizó sus prácticas en Bancoquia, sin embargo su padre desde muy joven la llevó a apoyar las operaciones el Cóndor.

Su primer cargo en la empresa fue como asistente administrativa, lo cual le permitió crecer profesionalmente y conocer cada operación de la organización desde cero. Es así como pudo implementar procesos que la empresa solía tercerizar como lo es el sistema contable. Es así como, se dio a conocer en el campo de la infraestructura y fue creciendo poco a poco para tener la posición que ocupa hoy en día.

Luz maría es presidenta de organización Construcciones El Cóndor desde el año 2002 y es considerada una de las mayores líderes empresariales colombianas en la ingeniería civil y desarrollo de proyectos viales de Antioquia. Por medio de su experiencia lograda en el transcurso de sus 35 años en la organización le permitió tener la experiencia necesaria para poder posicionar su compañía como la número 15 en la Categoría: Entre 301 y 1.500 colaboradores en el ranking 2021 de Great Place to Work por la implementación de procesos encaminada al empoderamiento de la mujer en distintos cargos de la organización.

Ella sabe que el cambio es ahora y para el futuro por lo que está comprometida el crear programas de inclusión a la mujer en el gran gremio que ha sido manejado por hombres durante mucho tiempo, es por eso que en Construcciones el Cóndor, hay 5 mujeres en la junta directiva de 8 personas. Además, considera que la sostenibilidad es el factor fundamental del éxito, según su entrevista dada a Bancolombia (2019), ya no importa los nuevos competidores ya que el ahora son las nuevas maneras de competir. Es así como la empresa se mueve por un marco de gobierno corporativo a mejora económica, social y ambiental; sobre todo está enfocada a la eficiencia de la construcción disminuyendo la emisión de contaminantes y residuos. En el transcurso en la compañía sobresale la dirección de proyectos de alto impacto socioeconómico como la vía al mar, la autopista del café, la conexión pacífico 02 y pacífico 03 y la construcción del aeropuerto el dorado en los cuales tuvo participación directamente.

Luz María merece el reconocimiento dado a que lleva un proceso de conocimiento desde su infancia y demuestra con hechos la importancia de la innovación en cualquier sector empresarial. Además, demostró su valor en la dirección por su labor y no por ser la hija del dueño. En un inicio, dado el sector, tuvo muchas barreras para que la tomaran en serio por ser mujer. Pero con el paso de los años logró quitar de su nombre la impresión de “la hija del padre de construcciones el Cóndor”; es claro que a ella le debe el espíritu de liderazgo y la motivación sin embargo, ahora es reconocida por sus méritos.

5.4. Marcela Mejía Valencia



Fuente: A pesar del dumping y la baja demanda, la industria del acero no deja de invertir. Revista Semana, 2017.

Marcela Mejía Valencia es titulada de Ingeniería de Sistemas y Economía, su desarrollo profesional lo inició en la empresa donde realizó sus prácticas universitarias, Siderúrgica del Occidente S.A.S. (Sidoc), y de la cuál hoy en día es gerente tras 25 años de conocer cada una de las ramas de la empresa.

Durante su trayectoria en la empresa ha realizado grandes éxitos en favor de la compañía, un ejemplo de esto fue cuando promovió la estrategia de abrir la posibilidad de comprarle chatarra a todo aquel que quisiera hacerlo a partir de 500 kilos, lo que promovió que llegaran muchas carretillas llenas de material, lo que le permitió conseguir muy buenos proveedores. Maurice Armitage nombró a Marcela Mejía como gerente general de la empresa en el año 2010, además de ser gerente también de Laminamos una de las empresas del grupo empresarial. Desde su llegada al cargo tomo llevo a cabo su visión personal en hacer el mayor esfuerzo de mejorar la industria y pensar fuertemente en el desarrollo de sus trabajadores.

En la actualidad es reconocida por ser la única gerente en Latinoamérica en el sector al aumentar sus ingresos en un 11,33% (\$536.499 millones). Ha logrado implementar procesos

de equidad de género en su organización involucrando mujeres en todas las distintas áreas de la compañía como las operativas y administrativas.

Por otro lado, en Sidoc sobresalen sus procesos de inversión social donde mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y familias brindándoles soluciones de educación a través de becas, y de vivienda, donándoles los materiales para que construyan o remodelen sus hogares. A partir de esto, desarrolló un proyecto llamado “Distribución de Utilidades’ donde se le distribuye una parte de las ganancias de compañía a sus colaboradores. También se le atribuye la compra de la compañía LAMINAMOS con el objetivo de fortalecer y manejar la cadena de producción para el mejoramiento de la calidad de su productos y servicios.

Marcela Mejía, motiva con su gerencia a partir de dar reconocimiento y buscar mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Ella es una mujer que sabe la importancia de su equipo y está totalmente agradecida por la oportunidad que tiene de cambiar vidas y generar empleo. Es una mujer que inspira, para las mujeres y para el pueblo colombiano; en un país donde la educación , las viviendas y la vida en sí es costosa, su labor apoya el crecimiento del país.

5.5. Karen Brazdys Villegas



Fuente: Las grandes empresas en Colombia que manejan 'bajo perfil'. Revista Semana.

Karen Bradyz es una mujer de Bogotá que tiene un recorrido profesional lleno de experiencia debido a sus distintos roles en las distintas organizaciones en las que ha estado, en todas ellas estuvo en cargos que requerían de liderazgo. Se graduó de Ingeniería Textil de la Universidad Pontificia Bolivariana y se especializó en alta dirección empresarial en la Universidad de La Sabana. Sus motivaciones siempre han estado en el desarrollo de la mujer y de las empresas a partir de la innovación y liderazgo.

Su primer trabajo dentro de una organización fue en Andercol como jefe de negocio en la cual se encargaba de desarrollar estrategias comerciales y en la cual duró 4 años. A partir de ese momento se sintió identificada con el rol directivo y pasó a ser gerente general de Inproquim una empresa de distribución de productos químicos. No obstante, no ha sido el único cargo gerencial que desempeñó dado que en 2014 llegó a la vicepresidencia del grupo Orbis y desde el 2016 es la gerente general de Brinsa S.A.

Hoy en día Brinsa S.A. es considerada una de las compañías más grande de Colombia lo cual la lleva a estar entre las 300 que tuvieron más ventas en el 2020 por un valor aproximadamente \$585.000 millones, una cifra que fue 11,52% más alta que la registrada en 2018.

Karen Brazdys considera que su mayor fortaleza para estar al frente de la compañía y lograr las metas establecidas es su liderazgo fortalecido por su rol como mujer “hay competencias propias del liderazgo femenino que pueden ponerle un tono distinto a las compañías, favoreciendo la colaboración entre los equipos, el consenso y la comunicación, lo cual no implica ser menos rigurosas” (Republica, 2020). Según su opinión las mujeres dan un mejor balance entre la visión global y los detalles con un valor añadido que es la intuición.

Desde el año 2017 se viene presentando una reestructuración para el proceso de modernización de la producción permitiendo eficacia del manejo de los costos y aumento de utilidades. Al tener estos nuevos procesos ha intentado minimizar las huellas de contaminación del medio ambiente, como se hizo con la adquisición de nueva caldera de vapor dejaron como

resultado que la refinera de sal alcanza mayor eficiencia, de manera que producimos una tonelada de sal con 40% menos de consumo de vapor.

Ahora bien, Brinsa es una empresa con dos líneas de productos muy distintos, por un lado está el mercado de las sales y por el otro lado el de los productos químicos. Desde su llegada se han incursionado en la producción de distintas sales como la parrillera o la del Himalaya y según su entrevista a la República en 2020, en la empresa se busca promover la compra de productos hechos de obra local para apoyar a las comunidades.

Todo su recorrido le ha permitido tener una experiencia importante en el ámbito gerencial, dentro de sus políticas está el cuidado del equipo de Brinsa, abastecer al país productos de primera necesidad además de apoyar al país; razón por la cual donó 2mil millones de pesos para la producción de ventiladores mecánicos ante la situación que presenta el país. Es una mujer empoderada que merece reconocimiento dado que sabe que el crecimiento está en todos y que las mujeres son parte fundamental para el desarrollo del país.

5.6. Marcela Carrasco



Fuente: Página Oficial MasterCard. 2019

Marcela es titulada de administración de empresas de la Universidad de los Andes, ha participado en programas de gerencia de clase mundial y además tiene realizado un programa de

marketing avanzado en la Universidad de Berkeley. Ella ha estado familiarizada con el sector bancario desde su primer empleo en el Banco Superior; su trayectoria en la gerencia comienza desde dicho banco dado que allí tuvo el primer cargo gerencial que fue el de Vicepresidencia comercial, en el cual duró aproximadamente 10 años. Después de esto, trabajó en el banco Davivienda como Vicepresidenta de Banca y Consumo en donde duró 2 años,

Presidenta de organización División Andina de MasterCard desde el año 2019. Esta empresaria es una de las 50 mujeres poderosas de Forbes Colombia 2020 es reconocida por su trayectoria en el mundo empresarial y su gestión realizada cuando fue vicepresidenta de Banca de Consumo en Davivienda hasta el año 2007 y sus 11 años se desempeñó como country manager de MasterCard para Colombia y Ecuador llevando al crecimiento de esta compañía en el mercado suramericano.

Sus mayores aportes como representante de la División Andina de MasterCard es su apoyo a la iniciativa Chair del Club del 30% en la cual se busca la inclusión de las mujeres en el mercado laboral especialmente en cargos directivos de alta relevancia, para Marcela Carrasco como objetivo se ha determinado llegar al 2024 con un 30% de mujeres en nuestras juntas directivas.

Además, dentro de sus desarrollos busca combatir los fraudes electrónicos al pagar con las tarjetas Máster con la "toquenización" de las transacciones que permite tener un registro único de cada transacción y así darle la seguridad al usuario para digitalizar los pagos y evitar el uso del efectivo. Asimismo, está desarrollando proyectos de reconocimiento facial y biometría que se puedan utilizar en transacciones para evitar el tema del fraude.

Es así como, Marcela Carrasco es una mujer que inspira, su trabajo en el sector tecnológico promueve la inclusión de las mujeres en un sector mayormente del género masculino. Además tiene un compromiso constante con el empoderamiento femenino de tal manera que todo se trata de que las oportunidades sean para todos de la misma manera. Para ella una nueva era empieza y las mujeres van a la vanguardia de los cambios.

5.7. Cristina Arango Olaya



Fuente: El río Bogotá: un sueño posible. Revista Semana, 2020.

Cristiana Arango es titulada de Economía de la Universidad de los Andes, además realizó un máster en economía y otro más en administración pública y desarrollo internacional en la universidad de Harvard. En su trayectoria profesional cuenta con la experiencia de más de 8 empresas tanto del sector público como del privado. Entre estas se destacan su trabajo en la secretaria de planeación de Bogotá y su presidencia en Coljuegos.

Actualmente está encargado de todo el proceso de modernización de la entidad de servicios públicos para la presentación de servicios óptimos. Como son el proceso de recolección de lodos de las localidades que permitirá disminuir el impacto ecológico en las emisiones de carbono, se ha resaltado sus procesos de innovación para la implantación de planes acciones para el cuidado de humedales y afluentes hídricos.

Por otra parte se ha reflejado un cambio en la empresa donde la contratación de mujeres ha llegado en la actualidad a tener un total de 815 dividida en la organización “27 están en cargos directivos, 224 en los niveles profesionales, 239 en los niveles tecnológicos y 221 en nivel técnico. Además, hay 41 en el rango operativo, 60 pasantes y aprendices y 3 asesoras.” Esto significa que cerca del 30% de la fuerza laboral de la Acueducto de Bogotá

Asimismo, se destaca por su papel en el pacto “somos agua que cuida la vida #LasToallitasalaCaneca” que es una estrategia pedagógica para fomentar en Bogotá el uso correcto de las toallas húmedas, dado que este es uno de los contaminantes más encontrado en las redes de alcantarillado. Con el proyecto se busca generar conciencia ciudadana dado que la responsabilidad está en las personas, al no botar papeles o toallas húmedas en el inodoro.

Es una mujer con proyección social, dado que desde su cargo en el acueducto está buscando promover el cuidado del medio ambiente y además buscar el fortalecimiento de la planta femenina en el sector. Cristina Arango merece reconocimiento dado que su experiencia le permite construir nuevas oportunidades para las mujeres como profesionales y ambiente en el que estamos.

5.8. Marcela Vaca



Fuente: La fórmula de la petrolera GeoPark para sobreponerse a la crisis del sector.

Revista Semana, 2020.

Marcela Vaca es abogada de la Universidad Javeriana de Bogotá, de su niñez no hay mucha información dado que no se ha dado la oportunidad de hablar del tema durante las entrevistas. El foco de ellas siempre suele ser su gran desempeño en la compañía y los planes

que tiene para el futuro. Ella cuenta con una especialización de derecho comercial y un máster en derecho con énfasis en energía y medio ambiente. Es gerente de GeoPark desde el año 2021 y cuenta con más de 20 años de experiencia en el sector de los hidrocarburos en distintas compañías latinoamericanas, es considerada según Forbes (2020) una de las presidentas mujeres de una de las 100 empresas más grande de Colombia y es catalogada por el Oil & Gas Council como una de las 275 mujeres más influyentes del sector minero-energético en el mundo y una de las 50 mujeres más influyentes.

Uno de los factores de éxito en el sector se debe a que Marcela cuenta con 13 años de experiencia en distintas empresas asumiendo cargos directivos como en GHK company, en Ingeominas o las relaciones con Ecopetrol, ANH, Ministerio de Minas y Energía de Colombia entre muchos otros.

Con su nuevo cargo en GeoPark quiere poder generar un nuevo cambio las brechas laborales entre hombres y mujeres del sector petrolero para generar nuevos espacios de participación igualitarios. Ella resaltó en su entrevista al Ministerio de trabajo (2019), se debe acabar con la masculinización de los trabajos, ya que las mujeres han demostrado que pueden desarrollar muchos oficios pero la verdad es que en muchas ocasiones se les niega las oportunidades.

Su propuesta no solo va enfocada hacia las mujeres y los roles participativa en el mundo laboral en torno a horarios flexibles, brecha laboral y salarial sino también promover el papel de los hombres y permitirles asumir nuevos roles en sus hogares de tal manera que se balacee la vida personal y profesional de ambos géneros para incentivar inclusión.

Antes de su postulación a la gerencia de GeoPark promovió los procesos de innovación para el desarrollo de activos los cuales terminaron con la venta Hupecol US\$75 millones por parte de la petrolera de la organización. Y ahora, con el gran reto ante la crisis, menciona que los procesos tomados por la organización siempre se desarrollan a partir de la toma de

decisiones ágiles y al compromiso del equipo de trabajo que busca romper con los paradigmas sociales, técnicos y exploratorios.

Es por eso que GeoPark, no solo se destaca por disminuir la brecha de género sino también por temas culturales y/o edades que son uno de los grandes problemas que en Colombia permanecen con el paso de los años. A GeoPark lo motiva la variedad de conocimiento y esto solo se evidencia a partir de las 6 nacionalidades y la diversidad étnica de los empleados. La empresa está interesada en buscar talentos y capacidades y esto lo puede aportar cualquier persona sin importar qué piensen, qué vivan o en qué crean.

Marcela es una mujer de admirar porque busca eliminar esas barreras para profesionales en Colombia, se ha destacado por incluir a su equipo a las personas que tienen las competencias adecuadas dando oportunidad a jóvenes sin experiencia, a personas mayores, mujeres y sobre todo fuera de prejuicios, cosa que se debería utilizar en cada una de las empresas.

5.9. Importancia de las mujeres en el rol empresarial

Las mujeres anteriormente mencionadas están rompiendo paradigmas en los sectores que trabajan, a lo largo de la historia las mujeres poco a poco están incursionando en los campos en donde los hombres son líderes y además continúan demostrando que las mujeres pueden estar a la par de los hombres en todos los sectores.

Estas mujeres aún continúan con desafíos en el campo empresarial pero poco a poco están tomando grandes decisiones para el desarrollo social y económico, incluyendo en sus empresas proyectos para disminuir problemáticas del país como el desempleo, la brecha salarial de género, la edad de algunas personas para trabajar y aportando además proyectos para generar conciencia ambiental y la mejora de procesos desde la innovación.

Ahora bien, ellas están marcando un hito para las futuras generaciones las cuales están cada vez más en roles de alto impacto lo que conllevará al trabajo en conjunto de hombres y mujeres para el desarrollo sostenible e innovador de cada una de las empresas.

6. Conclusiones

El trabajo presenta la importancia de reconocer a la mujer en su rol de empresaria, así como conocer de donde viene su inspiración y cuál es su motivación; el tema se presenta no como una muestra de feminismo sino como una oportunidad para eliminar la brecha de género. En Colombia el 51% de la población son mujeres, muchas de ellas con todas las capacidades necesarias para liderar e innovar, sin embargo aún se limitan las ofertas a estas, dando como resultado la inconformidad profesional en la que se encuentran muchas mujeres hoy en día.

No obstante, varias mujeres desde su gestión empresarial a partir del liderazgo y la innovación han demostrado que el género femenino está en plena facultad para participar activamente desde la gerencia de las organizaciones a la par de los hombres.

El paradigma de la mujer a la casa ya está roto hace muchos años, ahora se debe pensar en el futuro como un equipo y no solo en hombres y mujeres, también debería serlo con relación a las edades y culturas. Con este documento además del reconocimiento a esas mujeres que han dado una parte de ellas para hacer el cambio en las empresas que lideran y en donde marcan la diferencia, se quiere registrar la importancia de ver a las personas a través de sus capacidades, habilidades y competencias y no simplemente de los prejuicios que se tienen a partir del origen.

El país es como una empresa la cual requiere de planeación, ejecución, control y evaluación; así como el aprovechamiento de todos sus recursos. Es por eso que para que haya un cambio verdadero se debe comenzar desde lo singular a lo plural; las ocho mujeres que son gerentes exitosas ya dieron el primer paso, ¿qué esperan el resto para hacer lo mismo?

7. Bibliografía

- Acosta G., Beicy V.; Zambrano V., Sandra M.; Suárez P., Marlén. (2017). Emprendimiento femenino y ruralidad en Boyacá, Colombia. 215-236. ISSN 1900-0642
- ACP. (2021). Marcela Vaca, nueva presidenta del Consejo Directivo de la ACP. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://acp.com.co/web2017/es/sala-de-prensa/comunicados-de-prensa/1505-marcela-vaca-nueva-presidenta-del-consejo-directivo-de-la-acp>
- Alfaro, F., Pina, M. (2018). LA - Empresa y Administración GM. 1era Edición. McGraw Hill. ISBN 9788448614225 . Obtenido de: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448614224.pdf>
- Alzate, J. (2013). Sidoc S.A. El pequeño gigante hecho de acero. Recuperado de: https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/76398/1/sidoc_acero.pdf
- Avolio, B. Di Laura, G.(2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. [Artículo Web]. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42031/1/RVE122_Avolio.pdf
- Azuero, A. (2018). *Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación*. [Artículo web]. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7062667.pdf>
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. Tercera Edición ebook. Grupo Editorial Patria. Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baldwin, C. (2010). Gestión empresarial. Firms Press. <https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/36391>
- Bancolombia. (2019). Ser atractivos: el gran reto del sector infraestructura. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.grupobancolombia.com/wps/portal/empresas/capital-inteligente/especiales/especial-ie/retos-sector->

infraestructura/!ut/p/z0/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfljo8zjdwtpQ29TQz9_E0MLQwCPR09XEICwow9jAz0C7ldFQFg4x

Barreto, L. (2021). Empresa de Acueducto de Bogotá construye infraestructura para manejo de lodos. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://bogota.gov.co/servicios/servicios-del-districto/acueducto-construye-infraestructura-para-manejo-de-lodos>

Berdugo, C., Gámez, J. (2015). Women entrepreneurs of Bogotá. ISSN: 0124-3551 / Año 17, No 26 / enero-junio / pp. 149-173

Berdugo, E., & Jorge Gámez Gutiérrez. (2015). Mujeres empresarias de bogotá. Revista CIFE, 17(26), 149-174. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.15332/s0124-3551.2015.0026.05>

Bermejo Ruiz, J. M. y López Eguilaz, M. (2014). La innovación continua en el éxito empresarial. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/48705>

Cabezas, E. Naranjo, D. Torres, J. (2018). Primera Edición. ISBN 9789942765444. Revisión científica Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE

Capera, T. (2019). Elementos históricos y su influencia en la constitución de la subjetividad femenina en Colombia. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14899/1/2019_subjetividad_femenina_colombia.pdf

Carlos González Molano, & Martínez Campo, J. L. (2014). Gerencia estratégica E innovación empresarial: Referentes conceptuales. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 107-116. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.15665/rde.v12i2.282>

Carrillo, N. (2017). Género y poder: ¿por qué no hay mujeres directivas? [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.uoc.edu/portal/es/news/actualitat/2017/033-genero-poder.html>

Castiblanco, C. (2020). Siete mujeres que hicieron historia en nuestro país, ¡descúbrelas!. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/mujer/mujeres-que-han-hecho-historia-en-colombia-y-bogota>

Cataño, L. Tamanini, M. (2015). Mujeres emprendedoras en Colombia ¿una cuestión de género?. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-061/333.pdf>

CEPAL (2012). Anuario estadístico de América Latina y el Caribe. Santiago. CEPAL, Naciones Unidas.

Cepeda, L. Segregación educativa y la brecha salarial por género entre los recién graduados universitarios en Colombia (2012). Recuperado de: https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_162.pdf

Connect Americas. (s.f.) 5 razones para que las empresas contraten mujeres. Recuperado de: <https://connectamericas.com/es/content/5-razones-para-que-las-empresas-contraten-mujeres#:~:text=Mayor%20productividad%20e%20innovaci%C3%B3n%3A%20cada,para%20las%20organizaciones%20del%20futuro.>

Cordero, M (2012). *Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa*. Recuperado de: https://www.uv.mx/psicologia/files/2017/12/historias_de_vida_una_metodologia_de_investigacion_cualitativa.pdf

DANE (2013) Medición del trabajo remunerado en el DANE. Encuesta de uso del tiempo en el DANE. Recuperado de: http://www.dane.gov.co/files/noticias/uso_tiempo_freire.pdf

DANE. (2020). Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Planeación, DANE. Página web:

<http://www.dane.gov.co/>

EDWPUE. (2015). Las mujeres, comprometidas con el desarrollo. Portafolio, Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/trade-journals/las-mujeres-comprometidas-con-el-desarrollo/docview/1704938242/se-2?accountid=48797>

El País. (2019). Sidoc, una empresa inspiradora que transforma vidas. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.elpais.com.co/contenido/sidoc-una-empresa-inspiradora-que-transforma-vidas.html>

El papel de la mujer en la empresa. (s.a). (s.f.).[Artículo Web]. Recuperado de: https://www.bizkaia.eus/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ca_mujerempresa.pdf?hash=acbb7955d9a4c2faacfa8ac8f0b07465&redirigido=1

Escobar, P. (2020). Luz María Correa, la mujer detrás de las grandes carreteras en Colombia. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://voragine.co/luz-maria-correa-la-mujer-detras-de-las-grandes-carreteras-de-colombia/#:~:text=Luz%20Mar%C3%ADa%20en%20la%20universidad,lo%20acompa%C3%B1ara%20en%20El%20C%C3%B3ndor.>

Escuela Nacional Sindical, ENS (2013) Informe Nacional sobre Trabajo Decente. Medellín, Colombia.

Estrada, C. (2017). Luz María Correa: mujer que lidera, mujer que inspira. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://revista.comfama.com/luz-maria-correa-mujer-lidera-mujer-inspira/>

Forbes Staff. (2020). “Tenemos gran responsabilidad para generar cambios”: Sylvia Escovar. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://forbes.co/2020/09/04/mujeres-poderosas-2020/tenemos-gran-responsabilidad-para-generar-cambios-sylvia-escovar/>

Forbes Staff.(2020). “El 56 % de nuestra fuerza laboral es mujer”: María Lorena Gutiérrez. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://forbes.co/2020/09/04/mujeres-poderosas-2020/el-56-de-nuestra-fuerza-laboral-es-mujer-maria-lorena-gutierrez/>

Forbes Staff.(2020). Mujeres poderosas | Marcela Carrasco. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://forbes.co/2020/09/03/mujeres-poderosas-2020/mujeres-poderosas-marcela-carrasco/#:~:text=Presidenta%20de%20la%20Divisi%C3%B3n%20Andina%20de%20Mastercard&text=Marcela%20es%20administradora%20de%20empresas,y%20Venezuela%20de%20la%20marca>.

Fundación máshumano. (s.f.). Es necesario destacar el papel de la mujer en la empresa y en la sociedad. Recuperado de: <https://mashumano.org/blog-mujer-y-familia-mashumano/137-la-fundacion-mashumano-reivindica-la-necesidad-de-poner-en-valor-el-papel-que-la-mujer-desarrolla-en-la-empresa-y-en-la-sociedad.html>

García Pérez de Lema, D. (2009). Innovación y cultura empresarial de las mipyme (micro, pequeña y mediana empresa): estado de aguascalientes. Universidad Autónoma de Aguascalientes. <https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/40688>

Gómez Vieites, Á. y Calvo González, J. L. (2011). Innovación: factor clave del éxito empresarial. Ecoe Ediciones. <https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/144315>

Gomez, S. (2012). Metodología de la investigación. Primera Edición. Red Tercer Milenio. ISBN 9786077331490

González, C. y Martínez, J.L. (2014). Gerencia estratégica e innovación empresarial: referentes conceptuales. Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, núm. 1, p. 107-116. JEL: M1, M11, M21.[Artículo Web].Recuperado de: <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/abicomplete/docview/2437858729/97B1C6C180EB4738PQ/1?accounetid=48797>

Gonzalez, J. (2020). Los empresarios indican que la crisis es el mejor momento para emprender. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/especiales/500-ideas-para-avanzar/los-empresarios-indican-que-la-tesis-es-el-mejor-momento-para-emprender-3026900>

Gualdrón, S. Varela, S. (s.f.). El rol de la mujer en las organizaciones colombianas.

Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/47068012.pdf>

Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. [Artículo Web]. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5818/S0900676_es.pdf?sequence=1&isAlloved=y

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. México: McGraw Hill.

Hidalgo, S. (2020). El papel de las mujeres en la actividad empresarial, un pilar de presente y de futuro. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.sage.com/es-es/blog/papel-de-las-mujeres-en-actividad-empresarial-pilar-de-presente-y-futuro/>

ILO (2015). La mujer en la gestión empresarial : Cobrando impulso. ProQuest Ebook Central. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliouniminuto-ebooks/detail.action?docID=2083412>.

Innovación, fundamental para la competitividad empresarial. fomentar la innovación presenta importantes retos: Sojo. (2008, May 07). Notimex Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/newspapers/innovación-fundamental-para-la-competitividad/docview/428330352/se-2?accountid=48797>

Innpulsa Colombia. (2020). *Homenaje a las mujeres emprendedoras en su día*. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://innpulsacolombia.com/innformate/homenaje-las-mujeres-emprendedoras-en-su-dia>

Instituto Andaluz de Tecnología (IAT). (2012). La respuesta está en la innovación. AENOR - Asociación Española de Normalización y Certificación. <https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/53578>

Jimenez, A. (2016). EL ESTADO DE LA INNOVACIÓN EN COLOMBIA: UN ESTADO DEL ARTE Y APROXIMACIÓN EMPRESARIAL. [Artículo Web]. Recuperado de:

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5670/1/2016_estado_innovacion_colombiana.pdf

La República. (2019). La igualdad de género es una tarea pendiente. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/la-igualdad-de-genero-es-una-tarea-pendiente-2836905>

La República. (2019). Las mujeres han ganado espacios importantes y los gobernantes son sensibles a la igualdad de género. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/opinion/editorial/la-igualdad-de-genero-es-una-tarea-pendiente-2836905>

La República. (2021). Construcciones El Cóndor gana licitación de Invías para construir obras del Túnel del Toyo. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/empresas/construcciones-el-condor-gana-licitacion-de-invias-para-construir-obras-del-tunel-del-toyo-3146728>

LANDAZURY-VILLALBA, L. JAAFAR-ORFALE, H. CRISTOFANI, M. CANALES-CUBA, R. (2017). Innovación y modelos de gerencia: su reflexión transformadora desde lo humano y el conocimiento. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p20.pdf>

Las 2orillas. (2020). Cristina Arango será la nueva gerente del Acueducto. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.las2orillas.co/cristina-arango-sera-la-nueva-gerente-del-acueducto>

Londoño, L. (2014). *MUJERES EMPRESARIAS GENERADORAS DE INNOVACIÓN EN COLOMBIA: 3 HISTORIAS DE VIDA*. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13691/Londo%F1oAcevedoLauraLili%20an2015.pdf;jsessionid=6E572B6D2B745F15726F4BEDF12633D2?sequence=2>

Mendes Goulart, A. M., Silva Leal, R., & de Oliveira Lopes Melo, M. C. (2018). Passado e presente do conceito da função gerencial: uma análise geracional com mulheres gerentes. *Revista Gestão & Tecnologia*, 18, 205–224.

Ministerio de Ciencia y Tecnología (s.f.). Innovación Empresarial [Artículo Web].

Recuperado de: <https://minciencias.gov.co/portafolio/innovacion/empresarial->

Ministerio de Trabajo. (2019). MinTrabajo da bienvenida a GeoPark al Sello de Equidad Laboral. [Artículo Web]. Recuperado de:

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/marzo/mintrabajo-da-bienvenida-a-geopark-al-sello-de-equidad-laboral>

Ministerio de Trabajo.(2018). Equidad Laboral con Enfoque de Género. [Artículo Web].

Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

Moncayo, B. Zuluaga, D. (2014). *Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia*. [Artículo Web]. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a09.pdf>

Mujer Coomeva. (s.f.). Un panorama aún sombrío: Mujer y trabajo en Colombia. [Artículo Web]. Recuperado de: <http://www.comeva.coop/publicaciones.php?id=46126>

Mujeres en Empresas Familiares: De Jefes Emocionales a Gerentes Y Directoras. (2011). Debates IESA, 16(1), 19–23.

NTXPRO. (2019). ¿Qué es la gestión empresarial y cuál es su importancia? Recuperado de: <https://www.ntxpro.net/erp/que-es-la-gestion-empresarial-y-cual-es-su-importancia/>

Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación, adscrito al Ministerio de Ciencia e Innovación .(2020). Mujeres e innovación 2020. [Artículo Web]. Recuperado de: https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/Publicaciones/AF_Mujeres-e-innovacion_web.pdf

Oil Channel. (2016). Marcela Vaca, la responsable de Geopark en Colombia. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.oilchannel.tv/noticias/marcela-vaca-la-responsable-de-geopark-en-colombia>

ONU Mujeres. (2017). *Conmemoración 60 años del voto de las mujeres en Colombia*. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/11/accion60voto>

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2013) Global Employment Trends for Women. Recovering from a second jobs dip. Executive Summary.

Ortiz, H. Torres, J. (2010). Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicada. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1277/127715324027.pdf>

Ortiz, M. (2015). Historia de empresarias innovadoras en Colombia. [Artículo Web]. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/recig/v13n15/v13n15a14.pdf>

Paola Lizárraga Salas. (2021, Mar 14). ¡EUREKA! / ¡Mujeres, con todo para emprender! CE Noticias Financieras Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/wire-feeds/eureka-mujeres-con-todo-para-emprender/docview/2501434764/se-2?accountid=48797>

Perez, V. (2020). Siete ejemplos de liderazgo femenino en las compañías con los mayores ingresos. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/especiales/las-1000-empresas-mas-grandes-de-2019/conozca-estos-siete-ejemplos-de-liderazgo-femenino-en-las-companias-mas-vendedoras-3041010>

Portafolio. (2017). En Colombia MasterCard apuesta a la tecnología para llegar a quienes aún usan efectivo. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.paymentmedia.com/news-2981-en-colombia-mastercard-apuesta-a-la-tecnologiacutea-para-llegar-a-quienes-auacuten-usan-efectivo-.html>

Portafolio. (2018). Dueño de Refisal cosecha frutos de la reconversión. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/dueno-de-refisal-cosecha-frutos-de-la-reconversion-517523>

Portafolio. (2021). Conozca las organizaciones del ranking 2021 de Great Place to Work®. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/mas-contenido/conozca-las-organizaciones-del-ranking-2021-de-great-place-to-work-551474>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - Universidad Icesi - Ministerio de Trabajo (2013) ¿Igualdad Salarial entre hombres y mujeres en Santiago de Cali? De la legislación a la realidad.

Revista Semana (2017). *Colombia: crece la brecha laboral contra la mujer ¿Por qué?*. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.semana.com/management/articulo/cifras-de-la-brecha-laboral-contra-la-mujer-en-colombia/267712/>

Revista Semana. (2016). Mujer de grandes faenas.[Artículo Web].Recuperado de: <https://www.semana.com/100-empresas/articulo/sylvia-escobar-la-mujer-al-frente-de-terpel/474372/>

Revista Semana. (2020). El río Bogotá: un sueño posible. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://sostenibilidadpruebas.semana.com/opinion/articulo/cristina-arango-gerente-de-acueducto-bogota-habla-sobre-el-rio-bogota/57136>

Revista Semana. (2018). Las grandes empresas en Colombia que manejan 'bajo perfil'. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.semana.com/edicion-impresa/caratula/articulo/grandes-empresas-colombianas-que-no-hablan-en-medios/259467/>

Revista Semana. (2017). A pesar del dumping y la baja demanda, la industria del acero no deja de invertir. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.semana.com/edicion-impresa/negocios/articulo/como-le-va-a-la-industria-del-acero-en-colombia-en-el-2017/251037/>

Revista Semana. (2020). La fórmula de la petrolera GeoPark para sobreponerse a la crisis del sector. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.semana.com/como-la-petrolera-geopark-logra-buenos-resultados-en-un-ano-difcil/692047/>

Rodríguez, C. (2020). Terpel se queda sin su presidenta Sylvia Escobar. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.minuto.com.co/actualidad/2020/9/16/terpel-se-queda-sin-su-presidenta-sylvia-escobar-3178.html>

Rubio, P. (s.f.). Introducción a la gestión empresarial. Recuperado de: http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf

Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. McGraw-Hill. ISBN 9786071502919. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Sanchez, A. (2021). Desde hoy Marcela Vaca asume como la nueva presidente del Consejo Directivo de la ACP. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/economia/desde-hoy-marcela-vaca-asume-como-la-nueva-presidente-del-consejo-directivo-de-la-acp-3147925#:~:text=La%20Asociaci%C3%B3n%20Colombiana%20del%20Petr%C3%B3leo,en%20el%20periodo%202021%2D2022.>

Sanchez, G. Wills, M.(2011).La memoria histórica desde la perspectiva de género. Primera Edición. Pro-Offset Editorial S.A. ISBN 9789588560786. Bogotá, Colombia.

Sanchez, R. (2020). Mujeres y mercado laboral en Colombia: salarios no compensan cualificación. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/mujeres-y-mercado-laboral-en-colombia-salarios-no-compensan-cualificacion/>

SCARONE, A. (2005). La innovación en la empresa: la orientación al mercado como factor de éxito en el proceso de innovación en producto. [trabajo de doctorado en línea]. IN3:UOC. (Trabajos de doctorado; TD05-001) [Fecha de consulta: 17/03/2021].

Segura, M.,Pintor, L. (2010). *UNA VISIÓN DESDE EL EMPRESARISMO FEMENINO EN COLOMBIA Y SU POTENCIAL DE INTERNACIONALIZACIÓN*. [Artículo Web]. Recuperado de:

http://www.konradlorenz.edu.co/images/publicaciones/suma_negocios_working_papers/2011-v1-n1/01-empresarismo-femenino.pdf

Semana. (2019). *“Hoy el rol de la mujer en las empresas es mucho más valorado”*, Claudia Martínez. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.semana.com/pais/articulo/hoy-el-rol-de-la-mujer-en-las-empresas-es-mucho-mas-valorado-claudia-martinez/273482/>

Terpel cierra compra de activos regionales de ExxonMobil y avanza en Colombia en el proceso de integración de lubricantes Moli (2018) . [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.terpel.com/en/Sala-de-prensa/Noticias/Terpel-cierra-compra-de-activos-regionales-de-ExxonMobil-y-avanza-en-Colombia-en-el-proceso-de-integracion-de-lubricantes-Mobil/>

Tibaduisa, L. (2021). Acueducto lanza el pacto por la protección del agua #LasToallitasalaCaneca. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/habitat/acueducto-impulsa-pacto-para-botar-elementos-contaminantes-la-caneca>

Tiempo, Casa Editorial. (2019). «Con seis puntos de recarga, Terpel entra a la movilidad eléctrica». El Tiempo. Recuperado de: https://www.terpel.com/en/Sala-de-prensa/Noticias/Sylvia_Escovar_presidente_de_Terpel_unica_mujer_entre_los_primeros_15_lideres_con_mejor_reputacion_en_Colombia/

Translated by ContentEngine, L. L. C. (2020, Sep 23). Maria fátima lucas ha sido galardonada con el premio eu para mujeres innovadoras. CE Noticias Financieras Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/wire-feeds/maria-fátima-lucas-ha-sido-galardonada-con-el/docview/2446010696/se-2?accountid=48797>

Vargas, L. (2020). El 33,5% de los puestos gerenciales o directivos en Colombia son ocupados por mujeres. [Artículo Web]. Recuperado de: <https://www.larepublica.co/empresas/el-335-de-los-puestos-gerenciales-o-directivos-en-colombia-son-ocupados-por-mujeres-3048562>