

LA POLÍTICA DE GÉNERO COMO PARTE DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Por: Gabriela Ferreira

(gabyfer1985@hotmail.com)

Recepción: 21/02/2022.

Aprobado: 02/08/2022

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo Examinar la Política de Género como parte de la Cultura Organizacional del Ministerio de Educación y su incidencia en la Asignación de los Cargos de Dirección. A partir de los objetivos planteados se determinó que este estudio está enfocado dentro de los parámetros de la metodología cuantitativa. La muestra está representada seis (6) informantes claves, conformada por servidoras públicas de distintos departamento del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Palabras Claves: Política de Género, Cultura Organizacional, Enfoque de Género, Cargos de Alta Gerencia.

ABSTRACT

The objective of this investigation is to examine the Gender Policy as part of the Organizational Culture of the Ministry of Education and its incidence in the Assignment of Management Positions. Based on the stated objectives, it was determined that this study is focused within the parameters of the quantitative methodology. Six (6) key informants, made up of public servants from different departments of the Ministry of Popular Power for Education, represent the sample.

Keywords: Gender Policy, Organizational Culture, Gender Approach, Senior Management Positions.

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es un tema que se viene abordando desde la aprobación de la carta magna en 1999 donde Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la

vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Las políticas públicas implementada por el Estado Venezolano deben garantizar el principio constitucional consagrado en este artículo, sin embargo la incorporación de la perspectiva de género en la instituciones del públicas ha sido un reto, debido a que aún imperan las culturas machistas heredada de los gobiernos antecesores, donde la mujer era considerada un objeto sexual no pensante, sin la capacidad de dirigir una organización, por consiguiente los cargos de altas gerencia eran asumido por el sexo masculino.

Dicha situación que se vislumbra actualmente aunque en menor proporción en cada una de las instituciones públicas del Estado, para poder consolidar la implementación de un sistema socialista bajo el enfoque feminista, es necesario modificar en su totalidad las desigualdades de género en las organizaciones, es por ello que es necesario obtener un panorama de dicha problemática. Antes esta situación surge la presente investigación orientada del conocimiento adquirido en la especialización de gerencia pública, la cual consiste en Examinar la Política de Género como parte de la Cultura Organizacional del Ministerio de Educación y su incidencia en la Asignación de los Cargos de Dirección.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

De acuerdo a las proyecciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística a través del censo (2001), en Venezuela existe aproximadamente una población de 28.956.660 habitantes de los cuales 14.448.403 son mujeres, la tasa de ocupación de la mujer es de 5.164.382, en comparación con la del hombre que oscila entre los 7.998,251, es necesario mencionar que de esa proporción de mujeres ocupadas muchas de ellas laboran en instituciones públicas, ocupando distintos cargo entre los cuales destacan: cargos de alta gerencia, cargos administrativos, cargos técnicos y cargos de obrera.

Según el Observatorio Bolivariano de Género. (1999-2009), p.325 señala en el periodo 2000-2008 se identificaron 6.360 nombramiento de mujeres a cargos de alto nivel y/o de libre remoción, en el 2000, asumieron cargos de alto nivel más de 450 mujeres, cifra que se mantuvo aproximadamente igual los dos años siguientes, En el

2003 hubo un incremento importante donde casi se alcanzaron 6000 nombramientos, retrocediendo a 500 en el año 2004, en el 2005 hubo un fuerte aumento, llegando a más de 800 nombramiento de mujeres a cargos de alto nivel manteniéndose esa cifra en el año siguiente. En el 2007 se produce un notable incremento, alcanzando un tope de casi 1400 nombramiento para ese año. En el 2008 se regresan a nivel alcanzado en el 2006, 800 nombramiento.

Entre los datos arrojado, es necesario señalar que la mayoría, casi el 80% ha ocupado sólo una vez cargos de alto nivel y libre remoción, el 14% han ocupado tres o más cargos, y solo cuatros mujeres han ocupado más de diez cargos. Es por ello que se estima que las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10% de los cargos de altas gerencia, antes esta situación se puede decir, que en la administración pública aún impera el paradigma patriarcal, donde se juzga a la mujer como inherente e ineficiente para ocupar cargos en la alta gerencia.

En concordancia con el planteamiento anterior Luís Di Nucci, 2003, p.5, expresa, la perspectiva de las mujeres de ocupar cargos gerenciales, vitales para la fijación o influencia en la determinación de políticas públicas de cualquier naturaleza en las modernas administraciones públicas es un desafío. Lo gerencial está muy relacionado con lo cultural...Si se hiciera una comparación con los hombres, es el mundo machista el que estigma a las mujeres como menos calificadas, menos aptas, menos decididas para ocupar puestos gerenciales, recibiendo menos ofertas de empleos de esta naturaleza (Bowman, Worthy y Greyser, 1965).

Ahora bien, es pertinente recalcar que el Estado, como ente regulador de las políticas públicas, pudiera velar por la implementación de programa que garantice la igualdad de derechos; oportunidades y condiciones entre los hombres y mujeres, contemplado en el artículo 88 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, para dar cumplimiento a este artículo, es necesario implementar la cultura organizacional pro equidad de género, en las instituciones públicas del Estado, ya que la misma “son las productoras y reproductoras de desigualdades” como lo señala el programa de Las Naciones Unidas para el desarrollo.

Entre estas desigualdades se encuentra la divisiones sexual de trabajo, con respecto a lo señalado el Plan de Igualdad de Oportunidades 2004-2009, p.13, hace referencia que en la división sexual de trabajo, se infiere a la asignación diferencial de oficio y tareas productiva a hombres y mujeres, argumentando atributos naturales (biológicos) y culturales (sociales), donde tradicionalmente el sexo masculino se ha

identificado con fuerzas física, seguridad, autoridad; y el sexo femenino con docilidad, delicadeza, protección fertilidad. Debido a la identificación del género femenino con la responsabilidad de la reproducción biológica y las tareas domésticas, el trabajo producido por la mujer es considerado complementario al del hombre y por lo tanto subvalorado. Históricamente la mujeres han sido peor pagadas que los hombres, aún ante igual trabajo.

Ahora bien, se puede decir que unos de los factores que pudiera incidir en la asignación de los cargos de alta gerencia es la Cultura Organizacional, esta se entiende como el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o forma de ser de éstas. (Hola, Eugenia, y Rosalba Todaro, 2008).

En el mismo orden de ideas, Marion Bihler (2009, p. 12), señala la cultura organizacional son un conjunto de valores, creencias y actitudes, que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización. Estos valores y modelos son también parte del entorno o contexto social en que ésta se inserta.

Como bien lo señala los autores antes mencionado, la personalidad de una institución es el conjunto de valores, creencias y actitudes de las personas que se relacionan entre si. Como las instituciones se encuentran inmersas en una sociedad donde existe sexismo y desigualdad, en las organizaciones se va a reflejar ese constructo social.

Después de revisar los planteamientos anteriores, se puede decir que el motivo por el cual se lleva a cabo esta investigación es por la existencia de un problema; el desconocimiento que existe en cuanto a la cultura organizacional que impera en el Ministerio de Educación, ya que se estima que la nómina para el año 2010 alcanzo 430.956 empleados, entre personal docente, administrativo y obrero, por el cual es necesario examinar la política de género y su incidencia en los cargos de alta gerencia, todo ello con fin de dar a conocer si existe o no igualdad al momento de asignar los cargos, teniendo como consideración que mayoritariamente el sexo que predomina es femenino.

Para este estudio se va a tomar en consideración solo los cargos de alta gerencia, Directoras (es), todo ello con el fin de dar respuesta a las interrogantes formuladas por el investigador: ¿Cuál es la política de género en el Ministerio de Educación? ¿Incide la

política de género en los cargos de dirección asignado en el Ministerio de Educación?
¿Cuál es la cultura organizacional que predomina en el Ministerio de Educación?

Durante el proceso de investigación se pudo evidenciar que al Examinar la Política de Género como parte de la Cultura Organizacional del Ministerio de Educación y su incidencia en la Asignación de los Cargos de Dirección se concluyó que acuerdo a los resultados arrojados se puede decir que en el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) no existe política de género pro equidad por lo tanto su cultura organizacional para los cargos de alta gerencia se ve influenciada por el género masculino, sin tomar en consideración que la nómina del MPPPE es 73,10% del sexo femenino y solo el 26,89% es de sexo masculino. Dichas situación nos recuerda a la Teoría del Techo de Cristal cuando el autor, Kanter, 1997 citado por (Ester Barberá, Sarrió, Ramos, p.60) señala la discriminación del género no depende de las potencialidades individuales (capacidad, motivación o rasgo de personalidad), ni tampoco del sistema de creencias estereotipadas, ni siquiera del hecho que una persona sea mujer o varón. Lo fundamental es la oposición que se ocupa en la jerarquía ocupacional. Por regla general, la mujeres desempeña los puesto más bajo, mientras que los escalafones laborales altos suelen estar en mano de varones.

Es por ello que se puede afirmar que las instituciones son las reproductoras de dichas desigualdad ya que la misma no crean mecanismo para que exista igualdad, puesto que las políticas de géneros en la instituciones no abren paso a la inclusión de la mujer a los cargos de altas gerencia, como bien lo señala Epstein, 1998 (citado por el Programa de las Naciones Unidas).

Las políticas de género siempre se ha considerado un mundo de hombre los estereotipos que aún prevalecen han sostenido que las mujeres carecen de ambición que las motive, de la codicia por el poder, algo que se requiere en la política, y que ellas son demasiado agradable para ensuciarse las manos en luchas por el poder.

Durante el proceso de contratación de las teorías, se pudo observar que en otros países específicamente en el ámbito educativo también se presenta la brecha de género en los cargos de alta gerencia, es decir que esta problemáticas trasciende fronteras y naciones, como es el caso de España, donde se realizó un estudio que consistió en analizar las motivaciones y barreras que se hallan presentes en la cultura de las organizaciones escolares asociadas a la ocupación de estos cargos directivos y que puedan ser condicionantes por razones de género como también se identificaron las variables culturales que crean barreras en el acceso de la mujer a puestos de alta

responsabilidad en los centros educativos, concluyendo que aún persiste el predominio en el mundo educativo de culturas organizativas de orientación masculina caracterizadas por una clara autoridad jerárquica, un alto grado de independencia y aislamiento entre sus componentes, ciertos estilos de dirección autocráticos, y una comunicación de arriba hacia abajo. En estas culturas el concepto de dirección y liderazgo tradicionalmente ha estado ligado a un enfoque jerárquico e individualista. Hay una visión de que, particularmente en el nivel de escuela secundaria, el director debe ser un hombre ‘duro’, capaz de mantener control y ejercer autoridad. La creencia de que los hombres deben ser los directivos sugiere que hay cierta clase de control y autoridad, basada en el poder sobre y el miedo a (León-España, Eloína Terrón Bañuelos; Laura Pablos González y otros ,2006. p.5).

En las investigaciones señaladas anteriormente nos llamó la atención que los datos arrojados en el presente trabajo coincidieron con algunas variables del cuestionarios realizados a las servidoras pública debido a que las últimas preguntas formuladas se precisó en los siguiente: si las mujeres tienes las misma posibilidad de ejercer cargos de alta gerencia en el MPPE, obteniendo que el 100% considero que si, aun cuando han señalados en las otras preguntas sus barreras para acceder a los cargos, es decir que están convencida que no existe discriminación en contra de la mujer en los cargos de altas gerencia en el MPPPE.

Sin más que hacer referencia se presenta la similitudes con la investigación realizadas por (León-España, Eloína Terrón Bañuelos; Laura Pablos González y otros ,2006. p.5) señala que frente a la persistente realidad de los datos estadísticos y cuantitativos del predominio de los hombres sobre las mujeres en los cargos directivos dentro del mundo educativo, la mayoría de las entrevistadas no percibe esta realidad. La afirmación es constante y rotunda: “nuestra profesión es muy igualitaria”, “no hay discriminación”. Parece que el discurso teórico (e incluso la igualdad legal) sí ha penetrado en la sociedad, pero no ha pasado a la realidad.

Es el doble discurso presente en el análisis de la realidad. Mientras el discurso dominante formal en las organizaciones está basado en la neutralidad e igualdad, la persistencia de asimetrías en relación al género indica la continuación o incluso el reforzamiento de la desigualdad de género en las organizaciones en su funcionamiento cotidiano, en su cultura. Estamos en una cultura tradicionalmente tan patriarcal que no nos permite pensar una sociedad en condiciones de igualdad.

Con respecto a los planteamientos anteriores podemos decir que dicha situación no lleva a pensar que las mujeres asumen con tranquilidad y cotidianidad que los hombres gerencian las instituciones educativas entre otras. Concluyendo así que la misma cultura patriarcal ha invisibilizado tanto a la mujer que su percepción es que vivimos en una sociedad igualitaria.

CONCLUSIÓN

Para el logro de nueva visión de país que se traduce en la consolidación del socialismo del siglo XXI, es necesario que las instituciones públicas del Estado experimenten los cambios hacia la igualdad e equidad de género, es por ello que se recomienda implementar las acciones de capacitación de las comunidades y las instituciones del Estados, en torno al tema del Género, puesto a que no se pueden generar cambios dentro de las organizaciones cuando la sociedad no está visibilizada, teniendo en consideración que en la población objeto de estudio, se debe tomar en cuenta las instituciones educativas, (escuela, liceos, universidades) ya que allí radica las nuevas generaciones que asumirán dichas posturas entorno al género.

Se hace fundamental implementar en las instituciones públicas y privadas el Diagnostico Institucional de Género Participativo. (DIGP), con la finalidad, de detectar las desigualdades de género que existe en la organización y buscar soluciones que beneficien ambos sexos.

Del mismo modo, es necesario aprobar según el número de personal adscrito en las organizaciones públicas y privadas la Dirección pro equidad de género, que consistirá en llevar un registro conjuntamente con el departamento de recursos humanos de las entradas y salidas de personal según el sexo, así como también la distribución de los cargos, tomando en consideración que los cargos de alta gerencia se debe realizar de acuerdo a los años de servicios, estudios realizados, entre otros. Por otra parte en la dirección se atenderán los casos de maltratos físico, psicológicos, abusos que se ejerzan con el personal femenino, dichos casos serán investigados y direccionados al Ministerio competente, dando cumplimiento a la Ley Orgánica sobre el Derecho a una Vida Libre de Violencia.

De manera concreta, se hace prioritario delegar al Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la igualdad de género conjuntamente con el Ministerio del Poder Popular para la Planificación y Finanza a que actué como Ente Rector en cuantos a los

planes operativos que se llevan a cabo en las instituciones del Estado, con el fin de verificar si la institución esta llevando a cabo los acuerdos previstos en cuanto a la proequidad de género en la instituciones, datos que serán suministrados por la (Dirección pro equidad de género) la cual pertenece a cada una de las instituciones; aplicando sanción a los medios de difusión de radio, prensa y televisión, donde difunda propagandas, mensajes, alegórico a las desigualdades entre hombres y mujeres, e incluyendo en los textos educativos el papel que la mujer ha protagonizado en la historia tanto a nivel nacional, como internacional, como luchadora y forjadora de los países.

Por último y por no ser menos importante se requiere que las políticas públicas del Estado se oriente al desarrollo social del país, haciendo énfasis a las brechas de géneros imperante en nuestra sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2004).El proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: Episteme.
- Araujo, R. (2001). Dinámica del proceso de investigación social. Barinas, Venezuela: UNELLEZ.
- Ayala y González, (1998). Manual de investigación para los promotores de salud. Caracas, Venezuela: MSDS
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial, 5.453 (extraordinario) ,24-03-00.
- CORDIPLAN. El Proceso de Participación Laboral Femenina y Política de apoyo a la Mujer. (1984). Cuba.
- El ABC de los Presupuestos Sensibles al Género en La República Bolivariana de Venezuela. (2006), Caracas, Venezuela.
- García E. (2008) Políticas de Igualdad Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?
- Guzmán F (2000). Segregación Ocupacional por Género.
- Hernández, R.; Fernández, C y Baptista, P. Metodología de la investigación. Tercera Edición. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación holística. Tercera edición .Caracas, Venezuela: Sypal.

Márquez. (2001). El proceso de Investigación en las Ciencias Sociales: Universidad Ezequiel Zamora: Barinas.

Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2004-2009, Caracas, Venezuela.

Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2003), Caracas, Venezuela.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.(2007). San Salvador

Ley de los Consejos Locales de Planificación Pública. Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, 37.463,12-03-02.

Ley Orgánica sobre los Derechos de la Mujer a una Vida Libre de Violencia. (2009). Tercera Edición. Editorial Tiraje

Luís, Di Nucci, (2003): Córdoba, Argentina.

Observatorio Bolivariano de Género. Políticas Públicas dirigidas hacia la mujer. Resultado 1999-2009.

Rangel M, (2001). Dinámica del proceso de investigación social. Editorial: Ezequiel Zamora: Barinas.

Sabino, C. (1992).El proceso de investigación. Caracas, Venezuela: Panapo.

Virginia Olivo de Cerli. Situación de la Mujer en Venezuela (1991), Caracas, Venezuela.