

IGUALDAD LABORAL: UNA CONCEPCIÓN TEÓRICA PARA LA GERENCIA Y EL LIDERAZGO FEMENINO

LABOR EQUALITY: A THEORETICAL CONCEPTION FOR FEMALE MANAGEMENT AND LEADERSHIP

Luvis Lorena Rengifo Alvarado

Abogada egresada de la Universidad Arturo Michelena (UAM); Magister Scientiarum en Gerencia Pública egresada de la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Exequiel Zamora (UNELLEZ); Diplomado Componente Docente Universitario Socialista egresada de la UNEFA; Técnico Superior Universitario en Administración de Personal egresada del CUAM. Coordinadora Municipal de Administración y Finanzas de la Fundación Venezolana Bolivariana de Informática y Telemática (FUNDABIT), Directora General de Consultoría Jurídica del Instituto de la Vivienda y Equipamiento del Estado Carabobo (IVEC). Teléfono: 0414.42.46.752, ID: <http://orcid.org/0009-0005-2157-1448>. correo: luvisrengifoalvarado@gmail.com.

Autor de correspondencia: luvisrengifoalvarado@gmail.com.

Recibido: 15/05/2023 **Admitido:** 15/06/2023

RESUMEN

En un mundo lleno de prejuicios en donde la mujer ha tenido que esforzarse para ganarse un lugar dentro de la sociedad surgen diferentes dificultades para que esta llegue a desarrollarse profesionalmente. Evidenciando principalmente la clara discriminación que sufren las mujeres en el ámbito del trabajo y en el mundo de la economía en general, debido a que existen grandes diferencias que separan a los hombres de las mujeres en la participación en la actividad económica en la estructura del empleo básicamente en el aspecto salarial. Desde la segunda mitad del siglo pasado, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico reconocido por diferentes países (p. ej., Venezuela, EEUU, Ley de los Derechos Civiles; Europa, Tratado de Ámsterdam) y organismos internacionales (Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, Organización de las Naciones Unidas (ONU), 1967). En ese sentido es importante definir que el “ser mujer” no es sinónimo de abnegación, comprensión total, sacrificio, reclusión, esclavitud... sino más bien debe ser equivalente de superación y protagonismo en la sociedad, pues a medida que las mujeres ganan espacios dentro del ámbito social las capacidades femeninas ganan prestigio y confiabilidad.

Palabras clave: Igualdad laboral, capacidad femenina y Liderazgo.

ABSTRACT

In a world full of prejudices where women have had to make an effort to earn a place within society, different difficulties arise for them to develop professionally. Evidencing mainly the clear discrimination suffered by women in the field of work and in the world of the economy in general, because there are large differences that separate men from women in participation in economic activity

in the employment structure basically in the salary aspect. Since the second half of the last century, equality between men and women has been a legal principle recognized by different countries (for example, Venezuela, USA, Civil Rights Law; Europe, Amsterdam Treaty) and international organizations (Declaration on the elimination of discrimination against women, United Nations Organization (UN), 1967). In this sense, it is important to define that "being a woman" is not synonymous with self-sacrifice, total understanding, sacrifice, confinement, slavery... but rather must be equivalent to improvement and leadership in society, because as women earn spaces within the social sphere, female capacities gain prestige and reliability.

Keywords: Labor equality, feminine capacity and Leadership.

INTRODUCCIÓN

La igualdad laboral vinculada a los criterios de género, en el transcurrir del tiempo toma mayor relevancia, con aportes progresivos tanto en la dimensión conceptual como en la práctica en el pensamiento administrativista desde un enfoque organizacional. Las transformaciones de la gerencia a diez años del siglo XXII ha estimulado la tendencia de un desarrollo sostenido hacia el liderazgo femenino, lo que ha originado un cambio en esta década orientada a la profesionalización de la mujer, con un ejercicio y actividad con alta frecuencia en las organizacionales. Las mujeres a través de sus cualidades asumen y ejecutan un liderazgo adecuado ya que son más intuitivas, solidarias y comunicativas eso es indispensable para promover la participación en la toma de decisiones, promoviendo y orientando las acciones de todos sus miembros hacia los objetivos y metas organizacionales.

En ese sentido, la gerencia depende del liderazgo que se desarrolle en el grupo, por eso

es importante la necesidad que tienen los líderes de conocer la realidad y adecuar sus actividades al cumplimiento de las normas y procedimientos inherentes a las instituciones, tomando en cuenta al personal con sus necesidades, motivaciones, cualidades y capacidades como un factor determinante en la efectividad de las organizaciones.

De este modo, la problemática planteada está centrada en la igualdad laboral, en la concepción teórica de la mujer como líder, gerente, donde se pueda establecer la relación entre un enfoque de género y el desempeño gerencial en las organizaciones, en donde se observa que cada día las mujeres son dejadas a un lado, siendo los hombres quienes ocupan cargos importantes de alta gerencia, a sabiendas que la mujer es capaz de cumplir un rol gerente donde pueda desempeñarse adecuadamente para destacar en su labor y lograr así los objetivos trazados para el cumplimiento de las metas.

Asimismo, la igualdad laboral favorece a toda la sociedad, incluidas las empresas. Ya no solo se trata de una cuestión de valores, sino que, con una mayor equidad en la empresa, las compañías mejorarán sus beneficios. Por tanto, alcanzar la igualdad laboral es una cuestión de gran importancia para los negocios, lo cual favorecerá el buen clima laboral, puesto que una mayor diversidad de género en el entorno laboral mejorará las relaciones entre los empleados y las empleadas dentro de la empresa. Esto será bueno para el negocio, pues cuanto mayor complicidad haya entre los empleados, mejor se tomarán las decisiones y más beneficios reportará a la empresa.

IGUALDAD LABORAL: UNA CONCEPCIÓN TEÓRICA PARA LA GERENCIA Y EL LIDERAZGO FEMENINO

La clara discriminación que sufren las mujeres en el ámbito del trabajo y en el mundo de la economía en general, debido a que existen grandes diferencias que separan a los hombres de las mujeres en la participación en la actividad económica en la estructura del empleo básicamente en el aspecto salarial.

En tiempos pasados, desde la biblia hasta reconocidos autores de la era antigua se ha dicho que el hombre fue en su momento sedentario, desarrollando sus jornadas laborales en el campo, trabajo que le permitió tener sus primeros bienes o propiedades. Con la

aparición de la agricultura, el hombre da un giro importante en el desempeño laboral ya que de ser cazador recolector pasa a transformarse en un agricultor- proveedor, donde le queda tiempo libre para realizar otras actividades, como por ejemplo defender el territorio donde se asienta, por este motivo se necesita mano de obra para trabajar los campos llevando al hombre a buscar mujeres que le puedan dar muchos hijos fuertes para trabajar.

La relación entre género será establecida desde siempre por la división del trabajo, la división social en clases, propiedad privada y la industria han hecho que la sociedad sea profundamente patriarcal. El hombre ha tenido el poder y la propiedad. La sociedad ha estado orientada por patrones masculinos en el pensamiento y en el trabajo, en la historia humana desde sus inicios está marcada profundamente por el patriarcado. Todas las culturas, las civilizaciones y las organizaciones lo han sufrido de una forma o de otra. Lo cual implica que a lo largo de la historia de la humanidad se ha generado una estructura social y cultura asentada en el predominio permanente de una parte de la población sobre otra por razón de sexo.

Esto ha logrado una consolidación de una concepción de las personas y de su función en la sociedad. Se puede considerar el inicio del patriarcado donde el hombre se otorga el derecho de mandar basándose en la supuesta

superioridad biológica y social que se le ha impuesto de proveedor- protector quien ejerce una dominación tanto psicológica como de origen sexual que asegura así el control de la mujer. La Segunda Guerra mundial supuso un gran cambio en la situación laboral de la mujer, ya que fue entonces cuando se empezó a hablar de la mujer como un elemento productivo, pues mientras los hombres peleaban en los frentes, la mujer ocupa su lugar, de modo que ella contribuyó de forma decisiva para el sustento de la sociedad durante ese período.

Una vez terminada la guerra, la mujer no se incorporó a las labores domésticas como sucedió antes, sino que se vinculó al mundo laboral, este hecho dio lugar a que las familias contaran con un sueldo extra. De modo que esto favoreció al desarrollo económico en los países industrializados; por lo que esto fomentó el empleo y el consumo que traerá como consecuencia la creación de un estado de bienestar. Estos hechos ocasionaron que la mujer adquiriera un importante papel en el mundo ocupacional aumentando considerablemente el número de trabajadoras.

Las barreras laborales de género se rompieron en la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, a través de la revolución industrial, económica, ideológica, sexual, tecnológica, de mercado; la mujer esta teóricamente encaminada en otra dirección, ella ha comenzado a tomar conciencia de sus

derechos y de su potencial en la sociedad y ha venido exigiendo igualdad en los derechos como persona y como ciudadana. Para la mujer representó todo un proceso ganar los espacios sociales y profesionales. En la década de los 70, de forma muy incipiente empezó a incorporarse al mercado laboral, movida por la necesidad de generar mayores ingresos para hacerle frente a las crisis económicas. “La mujer se incorpora sin formación universitaria, medio tiempo y en oficios menores condicionada por una necesidad”. Ascanio (2009).

En la década de los 80, la presencia femenina en el campo laboral comienza a incrementarse, con la diferencia que se preparan académicamente para capacitarse e ir escalando posiciones dentro de la organización, busca el reconocimiento profesional y logra una aceptación social en la incorporación laboral. En la década de los 90, ya es normal la integración de la mujer dentro de la sociedad del trabajo, al punto de que profesiones ejercidas tradicionalmente por hombres, son de interés de estudio y desempeñadas por féminas, destacándose en el mercado laboral y en el plano político y social, logrando como consecuencia que las mujeres comiencen a ocupar cargos mucho más relevantes en el campo profesional.

En este marco de referencia, se tiene que la mujer se ha venido preocupando por prepararse académicamente y obtener cargos importantes

en las instituciones y destacarse profesionalmente en la sociedad. Al insertarse el género femenino en el mercado de trabajo va escalando posiciones ya que se incrementa la demanda por parte de la mujer, en incursionar en los conocimientos administrativos, que le permitan alcanzar la gerencia de una empresa, organización, y muchas veces se puede encontrar en los participantes que demandan estos conocimientos más mujeres que hombres, como también un rendimiento más destacado del sexo femenino.

Es importante destacar que las organizaciones buscan en su personal las competencias propias al cargo para lograr un desempeño exitoso, motivo por el cual han insertado cambios importantes en la conducción y gestión de la empresa para el alcance de los objetivos planteados, son las que reconocen que deben dirigir a los trabajadores de una forma nueva, en el pasado la definición de dirección y gerencia implicaba el control de las personas y de los recursos, en cambio la gerencia significa dirigir los negocios en una sociedad, empresa u organización con la participación e intervención de los miembros de un grupo, por medio de una gestión con poder decisorio.

Desde estas consideraciones, se tiene que las organizaciones deben ser horizontales donde predomine el trabajo en equipo y sus participantes desarrollen un ambiente de equilibrio y entusiasmo y compartan las

funciones directivas, a este nuevo estilo se le llama liderazgo o gerente transformador. El gerente transformador descubre las necesidades del personal y de su entorno; impulsa las aspiraciones, moviliza el potencial de los seguidores en lugar de dar órdenes o controlar directamente las actividades. Estos gerentes fijan las directrices y dejan que sus seguidores las cumplan a su manera. Tomando en cuenta estos aspectos se tiene que estos gerentes buscan ganarse la confianza y colaboración de los empleados por medio del carisma personal y las competencias profesionales.

Haciendo referencia a las organizaciones es necesario hablar de las empresas u entidades nacionales o estatales, donde el liderazgo y la gerencia deben ser compatibles con un ser activo, emprendedor, sensible y atento a los cambios, tener capacidad de construcción, ser riguroso, capaz de convocar y participar, dedicado, saber escuchar, capaces de delegar funciones, ser crítico. En sustitución de hacer siempre lo mismo, el gerente debe planificar estrategias preventivas y adaptativas para concretar y enfrentar los cambios tanto del interior de la institución como del entorno.

Es importante mencionar, que este marco de referencia las mujeres se están destacando como líderes en las organizaciones empresariales, ya que se han actualizado en sus conocimientos, preparados con estudios de postgrado y han demostrado ser eficientes,

saber gerenciar, integrarse a los grupos de trabajo garantizando productividad, resultados y rompiendo con el mito de que solamente los hombres son capaces de estar bajo la responsabilidad de la dirección de una empresa.

El liderazgo femenino en su ejercicio dentro de las organizaciones se ha destacado por presentar rasgos personales importantes en su gestión como: un estilo de liderazgo democrático, dialogante, y mediador, con una actitud más receptiva y participativa, ejerciendo un liderazgo multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores y acciones colectivas, ejercicio más firme y constante, con propuestas de dirección más creativas, mejor comunicación y relaciones personales, saber escuchar a los demás sin enjuiciar a nadie, desarrollo de políticas de cooperación y participación, disponibilidad para lograr el cambio, creadora de un clima organizacional favorable, habilidad para cambiar y reconciliar expectativas y experiencias contradictoria, desarrollo de políticas de cuidado y apoyo mutuo y por último tiene mayor atención a los sentimientos y al uso de una inteligencia emocional más sensible a las emociones y situaciones personal de los demás.

La participación femenina en diferentes ámbitos de la gerencia es un tema que ha estado en discusión en los últimos años en diversos escenarios. Así se observa en la Organización

de las Naciones Unidas, en la declaración de los Derechos Humanos y en variados organismos que han discutido y acordado la importancia de establecer el equilibrio entre los géneros, en especial generado acciones para que la mujer participe activamente en distintos sectores de la sociedad y fundamentalmente a nivel profesional. Desde 1979 la ONU se pronunció acerca de la eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer desde sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales tanto en la vida pública como privada.

En este marco de referencia, Kaufmann (2007:186) destaca:

... en las organizaciones modernas y con entornos turbulentos y cambiantes, como los que predominan en la mayoría de las sociedades avanzadas, una estructura menos formal y más flexible, resulta indispensable. Se sustituirá la ideología militar subyacente por una ecológica, enfatizando la importancia de la interpelación entre las cosas y personas. Por todo ello vale decir que las mujeres pueden llegar a ser mejor directivos que los hombres por su experiencia de implicación activa en la esfera doméstica, que les proporciona una amplia experiencia en la gestión de conflictos, enseñar, guiar, impartir información, gestionar demandas contradictorias...

Hoy, casi no queda sitio en que la mujer no pueda trabajar, no parece existir limitaciones ni barreras de género que impidan a la mujer

alcanzar cargos gerenciales en el país. Ascanio (2009). La mujer en su rol de líder en el nuevo paradigma es considerada una inspiradora, instructora conocedora y gerente eficiente, capaz de establecer una interacción adecuada en la conducción de grupos y la promoción del trabajo en equipo. En este sentido, la gerente de cada institución inspira al grupo que dirige para desarrollar su capacidad de descubrir soluciones novedosas, estimula el desarrollo de la creatividad y la búsqueda intelectual permanente. Y en esta concepción de igualdad laboral, gerencia y liderazgo las mujeres tienen un papel protagonista no sólo para desempeñarlo de una forma más oportuna, cómo desarrollar un tipo de liderazgo más colaborador, dialogante y participativo; razón por la cual la mujer en su gerencia cumple la labor de gerente, conductora y controladora de todas las actividades del proceso de la institución que administra.

La mujer como líder, como gerente favorece indiscutiblemente el desempeño gerencial dentro de las empresas, mejorando las relaciones humanas y la integración de sus miembros, dependiendo en gran parte a la gestión gerencial, de modo que su formación se perfila como una acción de carácter estratégico y fundamental para las transformaciones deseadas. (Queralez 2008)

REFLEXIONES DE CIERRE

Las mujeres no nacen con habilidades innatas para cuidar, criar; limpiar y cocinar, esto se le enseña a hacer, a eventualmente desearlo y a identificarlo con ese rol que se vuelve identitario.” (2020, párr.8). Lo anterior es un ejemplo de ciertos comportamientos que se dan, que permiten identificar estereotipos de género que generan sesgos de cómo deben y que deben hacer las mujeres y/o hombres, en diferentes escenarios. “Las principales barreras que encuentran las mujeres están asociadas los estereotipos de género que llevan a esperar de cada género una conducta particular” (Cárdenas, 2017 en Navarrete, 2017 párr.4)

Los estudios sobre liderazgo en las organizaciones son importantes por la necesidad que tienen los líderes de conocer la realidad y adecuar sus actividades al cumplimiento de las normas y procedimientos. Es importante destacar que las mujeres en el ejercicio del liderazgo enfrentan un conjunto de cualidades, habilidades y retos de manera distinta al liderazgo ejercido por hombres.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, contenido en los tratados internacionales y en nuestras leyes, garantiza la igualdad de trato y oportunidades, y tiene como valores centrales la no discriminación y la equidad. La igualdad es un derecho humano que debe ser respetado, tanto por los individuos como por las instituciones, por lo que es necesario que se vea reflejada en las relaciones

laborales, para mejorar las condiciones económicas, sociales y políticas de la sociedad en su conjunto.

Para la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la igualdad consiste en garantizar el acceso a todos los derechos, responsabilidades, oportunidades de trato y evitar toda discriminación basada en el género de las personas. Venezuela ha tenido avances en la igualdad en el trabajo y en la protección social al empleo, por ejemplo: la incorporación de mujeres a actividades laborales que se consideraban exclusivas de los hombres, la creación de estancias infantiles, la legislación sobre la igualdad en el salario por igual trabajo y las licencias por maternidad y paternidad.

Los cambios se irán dando con el tiempo, ya que desde el punto de vista demográfico cada vez son más las personas de sexo femenino con alta especialización. Asimismo es importante destacar que la mujer es poseedora de virtudes numerosas que le permiten transformar, orientar, guiar, planificar y organizar de manera idónea una empresa. La necesidad de aprovechar estos recursos humanos va a obligar a que las empresas empiecen a buscar soluciones para captarlas antes de que lo haga la competencia. Es indiscutible, hoy en día el desempeño gerencial juega un papel trascendental en las organizaciones ya que en gerencia se utilizan métodos que permiten detectar estrategias

enmarcadas en la planificación, organización, ejecución, dirección y control, además la gerencia cumple una función de trazar un camino claro en cuanto a la visión y misión.

Es por ello que el gerente debe propiciar un ambiente donde se desarrollen estos aspectos.

De tal manera, que el desempeño de las funciones que le competen al gerente, y esto va a permitir un gran avance en el funcionamiento de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. 5ta. ed. Venezuela: Episteme. Ascanio, S. (2009). Gerente: mujeres al mando. Revista de Colección, n°261, Venezuela.
- Balestrini, P. (2006). Como se elabora el proyecto de investigación. Caracas. Editorial Eneva.
- Batista, P (2004) Metodología de la Investigación Holística, Venezuela: (3ª ed.) Editorial SYPAL.
- CHIavenato, I (2000), Administración de Recursos Humanos. Quinta edición. Editorial Mc Graw – Hill Interamericana. S.A, México.
- Gutiérrez, Valle, E. Terrón, E y Centeno, B. (2005). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas en su Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681- 5653). España.
- Kaufmann, A (2007). Mujeres directivas: transición hacia la alta dirección, a cargo

del Centro de Investigaciones Sociológicas.
España.

Lopez, R. (2008). La participación de la mujer en la gerencia deportiva Venezolana. Artículo en línea. Revista digital – Buenos Aires, n°127. Obtenido en: Enero 13, 2010. Disponible en: <http://www.efdeportes.com/>.

Rodríguez, I (2002): “análisis de la situación actual de la gerencia, y los factores de competitividad en las instituciones básicas (I y II) etapa” Trabajo de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Valencia, estado Carabobo.