

SOBRE EL LIDERAGO FEMENINO Y EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA CONSTRUCCIÓN

Ing. Kirenia Rivas Garcia
Lic. Isabel Gandol Morffe
Profesoras de GERCONS

ABSTRAC

In this investigation, topics related to the organizational behavior in the enterprises' field are held. It defines some talents and attitudes the cuban woman manager to develop efficiently their leadership, as well as the cause that are limits to it. On the other hand, a study about the evolution of the social impact of leader ship is made, and is behavior in the UGDC # 1 Obras Gran Caribe, Varadero.

For the development an diagnosis of de research many bibliographical sources were consulted, such as book, articles and testes from internet to manager technicians trained engineers an workers were applied.

The results of this work let us arrive to the conclusion that eather men or women coincide in the attributes that must characterize the women manager we are vision, enthusiasm, clear objective perseverance, simplicity and flexibility, considering also the family and society's support .It could be proved thronger the quetionary about my work
That there is leader ship in the UGDC # 1.

Trouger the analysis of the researche, it is recommended that the society should reduce, the familiar weight that limits the efficient exercise of the women's leader ship, impulse the participacionof woman in management course an work on the solution of confitcts and estimulacionfor the excellence in UGDC # 1,Varadero.

RESUMEN

En esta investigación se abordan temáticas relacionadas con el comportamiento organizacional en el campo empresarial y mediante la misma se definen las aptitudes y actitudes que no deben faltarle a la mujer directiva cubana para desempeñar de forma eficaz el liderazgo de género, así como las causas que la limitan. Por otra parte se hace una valoración de la evolución del impacto social del liderazgo y su comportamiento en la UGDC # 1 Obras Gran Caribe de Varadero.

Para el desarrollo y diagnóstico de este trabajo se consultan diferentes fuentes bibliográficas, tales como: libros, artículos y publicaciones extraídas de internet. Además fueron aplicadas encuestas a directivos, técnicos, ingenieros en adiestramiento y obreros en general.

Los resultados del trabajo nos permiten arribar a la conclusión de que tanto hombres como mujeres coinciden en que visión, entusiasmo, claridad en los objetivos, perseverancia, sencillez, flexibilidad ante el cambio e inteligencia emocional son atributos que deben caracterizar a las mujeres líderes, sin descuidar el apoyo que la familia y sociedad debe brindar en este sentido. A su vez se pudo obtener mediante el cuestionario "Sobre mi Trabajo" que existe liderazgo en enfoque de género en la UGDC # 1.

Mediante el análisis de esta investigación se recomienda que la sociedad propicie la disminución de las cargas familiares que limitan el ejercicio eficaz del liderazgo de género, elevar la capacitación de las mujeres mediante cursos gerenciales y potenciar la solución de conflictos y estímulos por la excelencia en la UGDC # 1 de Varadero

INTRODUCCION

Con el desarrollo Científico - Técnico alcanzado a nivel mundial se hace casi imprescindible que personas cada vez más capacitadas lidereen la sociedad en pro de la excelencia. El nivel profesional y técnico de las mujeres a escala mundial ha propiciado que hoy estén con mayores posibilidades de contribuir con el desarrollo de cualquier nación al ocupar cargos gerenciales.

Con este estudio se pretende definir la visión que poseen los hombres y las mujeres sobre las actitudes y aptitudes que deben caracterizar a las líderes cubanas de estos tiempos, así como el comportamiento del liderazgo de género en la empresa UGDC # 1 Obras Gran Caribe de Varadero y la evolución de su impacto social.

Este trabajo permite demostrar las magníficas cualidades que ostentan las féminas para el ejercicio de la gerencia empresarial a cualquier nivel jerárquico. Además de dar a conocer las principales limitaciones que inciden en que hoy un número mayor de mujeres no ocupen altos cargos en la esfera social, así como los factores en que debe trabajar la sociedad para facilitar cada vez más el ejercicio pleno del liderazgo en enfoque de género.

Para la aplicación de este trabajo fue necesario el empleo de métodos de búsqueda de información, el análisis documental e instrumentos para la validación de la investigación, mediante encuestas (Cuestionario sobre mi trabajo y sobre los atributos del liderazgo con enfoque de género).

Para complementar la conformación del mismo se utilizaron varias fuentes de información tales como: libros, entre los que se encuentran, Los líderes del Futuro, El liderazgo en los Grupos, Administración de Empresas Constructoras, artículos sobre estilos de liderazgos, revistas Mujeres, periódicos, entre otras fuentes bibliográficas.

DESARROLLO

¿Que es el Liderazgo?

Se define como liderazgo a el arte o proceso de influir sobre las personas para que intenten con buena voluntad y entusiasmo el logro de las metas de la organización. El liderazgo es, sin dudas, un eslabón fundamental en la administración de empresas del presente y del futuro.

En efecto, el proceso de liderazgo con enfoque de género es similar al del secreto químico que transforma al *capullo* de insecto en una *mariposa* con toda la belleza que da el potencial del capullo. De esta reflexión podemos inferir que el liderazgo transforma el potencial en realidad.

El proceso de liderazgo se resume en cinco pasos:

1. Definir la realidad.
2. Compartir una visión.
3. Armar el equipo.
4. Guiar el equipo
5. Celebrar los logros

Factores de Contingencia

El líder debe estar preparado para tomar decisiones correctas en situaciones adversas para poder desempeñar su rol con distinción y excelencia; teniendo en cuenta que en tiempos cambiantes e inestables como los actuales, es muy importante, la consolidación de un liderazgo auténtico y eficaz.

Perspectiva Histórica del liderazgo en enfoque de género.

Las líderes de la antigüedad, para sostener su autoridad tenían que asumir las mismas actitudes y estrategias de sus colegas masculinos. En la era de los faraones egipcios surgen fantásticas figuras femeninas como Cleopatra que mandó a asesinar a su esposo y hermano menor Tolomeo XIII para afianzar su trono, Juana de Arco hábil guerrera e Isabel I de Inglaterra promotora de la llamada Edad de Oro en su Nación. Uno de los aspectos más interesantes que trajo el enfoque de género en los estudios de historias de mujeres, fue el cuestionamiento hacia los espacios donde se desarrolló la vida de la población femenina. La cubana Antonia Martínez (1895-1902), más conocida por TITINA probablemente haya sido la primera mujer que usara una bicicleta en Cuba, el 12 de Noviembre de 1894.

Enfoque de Género

Aunque el estereotipo femenino concuerda con aptitudes como visión, capacidad para delegar, escucha y flexibilidad ante el cambio, la imagen de poca credibilidad y capacidad atribuida a las mujeres han limitado su entrada a las posiciones de mayor poder político y económico. Los sociólogos denominan a este fenómeno como el "Techo de Vidrio".

En perspectiva existen barreras (de "vidrio"), que son tan subliminales (transparentes) como reales (intraspasables) que impiden su movilización vertical. Y en esto radica uno de los principales retos organizacionales para la mujer de hoy día. Esto conlleva a que la mujer deba esmerarse y preocuparse enfáticamente por proyectar confiabilidad, seguridad y trabajar en técnicas para ser aceptadas dentro de los grupos de poder masculinos.

A pesar de lo antes mencionado a lo largo de toda la historia en todas las esferas de la sociedad han existido ejemplos imperecederos de la labor de líderes femeninas a escala mundial, entre las que podemos mencionar: La Madre Teresa de Calcuta, Clara Zetkin, Elizabeth Cady Stanton, Alice Mary Naish, Amelia Varcarse, Rigoberta Menchú, Gladys Marín Millie, Dolores Cacuango, Vilma Espín Guillo, Celia Sánchez Manduley, Mariana Grajales, Alicia Alonso y Haydeé Santamaría Cuadrados, entre otras.

Visión femenina y masculina sobre las principales aptitudes y actitudes del liderazgo femenino en Cuba.

Después de haber encuestado a un total de 53 directivos cubanos a distintos niveles de dirección, de ellos el 55% mujeres y el 45 % hombres, los resultados arrojaron que los atributos que deben poseer las directivas cubanas para desempeñar con eficacia el liderazgo empresarial son las siguientes.

Visión Femenina:

1. Poseer autoestima elevada.
2. Ser empática y comunicativa.
3. Ser organizada y responsable.
4. Adaptabilidad al cambio.
5. Sencillez y modestia.
6. Ser creativa y tener visión de futuro
7. Desarrollo personal.
8. No claudicar ante las contingencias que puedan depararle la familia y la sociedad

Visión Masculina:

1. Poseer integridad y principios éticos para con la Patria, la Revolución y la familia.
2. Profesionalismo.
3. Ser austera, modesta y sencilla sin dejar de ser exigente.
4. Poseer inteligencia emocional y gozar de buena salud.
5. Aplicar siempre en su actuar la verificación.
6. Capacidad intelectual elevada.
7. Consagración con la tarea.
8. Entusiasta y motivadora.

Evolución del Impacto Social del Liderazgo de género.

Desde la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y la búsqueda de alimentos. Con el surgimiento de los primeros asentamientos humanos, el trabajo de la mujer ha quedado relegado a las tareas del hogar, la preparación de los alimentos, confección de ropas y diversos utensilios. No obstante su desempeño laboral fue evolucionando al desarrollarse los centros comerciales, con su participación, en el intercambio o venta de los productos en los mercados.

En el mundo más de la tercera parte de la fuerza laboral son mujeres, pero a pesar del relativo progreso por ampliar las oportunidades de trabajo de la mujer a nivel mundial, no se tiene en cuenta en algunos países: La igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, el acceso igualitario a la educación y las facilidades bancarias para lograr realizar carreras de nivel superior. Según la OIT, en la medida en que los países se industrialicen, las mujeres mejoren su categoría profesional y salarial.

Aunque son alentadores los esfuerzos que el estado cubano hace por lograr una mayor incorporación de las mujeres a altos cargos directivos, cabe señalar que existen factores objetivos que conspiran con este sustancial avance como consecuencias de las estrecheces económicas, la falta de recursos materiales y de servicio de apoyo al hogar. En este ámbito se han sobredimensionado las funciones de la familia cubana en cuanto a las tareas domésticas, siendo precisamente en este aspecto donde ella pasa a ocupar un rol preponderante.

La familia como célula básica de la Sociedad

Es la familia, sin dudas, el elemento básico de cualquier sociedad. La cooperación y la armonía familiar son fundamentales en la creación de un clima adecuado para que sus representantes desempeñen con beneplácito su rol social. Por esta razón es de suma importancia el apoyo que esta debe brindarle a las mujeres directivas.

Factores que inciden en la incorporación de la mujer en la actividad política, económica y social.

1. La planificación familiar.
2. Fomento de la salud y la higiene.
3. La protección de menores.
4. La nutrición y el conocimiento.
5. El analfabetismo mayor en mujeres que en hombres.

Factores que pueden coadyuvar a una mayor incorporación de las mujeres a la sociedad.

1. Disminuir las cargas familiares (número de integrantes en la familia)
2. Avances tecnológicos que humanicen las tareas domésticas.
3. Potenciar y elevar el nivel cultural de la mujer.
4. Elevar la remuneración salarial en la mujer en correspondencia con la responsabilidad que realice.

Comportamiento del liderazgo en la UGDC # 1 Obras Gran Caribe de Varadero.

En el presente capítulo se desarrolla el comportamiento del liderazgo en el Contrato UGDC # 1 Obras Gran Caribe perteneciente a la empresa Arcos, la cual forma parte del grupo Empresarial de la Construcción de Varadero.

Reseña Histórica de la UGDC # 1

Esta Unidad Contratista fue creada en 1994 para la construcción y reparación de obras en el Polo Turístico de Varadero. Compuesta por un colectivo de trabajadores con alto nivel de profesionalismo y experiencia constructiva, integrada hoy por 37 trabajadores, de ellos 26 profesionales y 11 entre técnicos y obreros simples. Ha participado en la contratación y ejecución de un gran número de obras caracterizadas por su alta calidad, excelencia y acortamiento del cronograma de ejecución. Por tal razón se ubica en un lugar cimero dentro y fuera del territorio. Desde sus inicios ha sido liderada por la arquitecta María Margarita Fernández Hernández, reconocida por sus cualidades excepcionales, sencillez, modestia, alto nivel profesional y probada experiencia en la contratación de importantes obras del país. (Ver ANEXO3)

El equipo Técnico de la UGDC # 1 Obras Gran Caribe, ha recibido el reconocimiento de todas las obras que han realizado, entre las que se encuentran: Los Hoteles Barlovento, Arenas

Doradas, Riu Turquesa, Iberostar Taino, Península Varadero (Trip), Travel Lift. Además de participar múltiples reparaciones de hoteles como son: Solymar, Rancho Luna, Bahía Príncipe, Playa de Oro, Hotel Villa Cuba, Hotel Sirenas, Hotel Arenas Doradas, Hotel Kawama Punta Blanca, Paradisus-Puntarena, Marina Gaviota y en algunas obras de choque enmarcadas en la Batalla de Ideas. Por la calidad en la ejecución del Hotel Iberostar Tainos en el 2001, le fue otorgado el premio de la calidad por primera vez en el Municipio de Varadero. Esto, sin dudas, constituye un ejemplo fehaciente de cómo la mujer cubana puede desempeñar con magníficos resultados la dirección empresarial en nuestra sociedad socialista.

Análisis Documental.

El Cuestionario Sobre mi trabajo (Herramienta de trabajo para determinar clima organizacional), fue aplicado al 62 % de los trabajadores entre los que se encuentran profesionales, técnicos y obreros simples; algunos de estos con cargo de dirección. Este instrumento se aplicó con el objetivo de darle a este trabajo validez científica, además de que permite conocer en que nivel se encuentra el liderazgo en esta empresa. Para ello se emplean cuatro variables que determinan la efectividad del mismo.

- La Dirección.
- El Estímulo a la Excelencia.
- El Estímulo al Trabajo en Equipo.
- La Solución de Conflictos.

Este instrumento de trabajo consta de 20 reflexiones. Cada variable que interviene en este análisis esta compuesto por 5 afirmaciones dispuestas de forma aleatoria como se expone a continuación. Ver (ANEXO-2)

En la clasificación de este trabajo se elaboró un cuestionario que lleva implícitas las respuestas correctas e incorrectas, ya sean verdaderas o falsas permitiendo el análisis del clima de la organización. Para el análisis del comportamiento de las variables se confeccionó un gráfico (Anexo - 1) para determinar el perfil del comportamiento del liderazgo en la organización. El eje de las abscisas (X) está compuesto por las variables y el eje de las ordenadas (Y) por los puntos obtenidos. En este análisis las respuestas correctas tiene el valor de un (1) punto y las incorrectas, de (0). Esto permite llegar al valor de cinco puntos por cada variable, interpretando los resultados de la siguiente manera.

Variables	Afirmaciones
Dirección	1-6-10-14-18
Estímulo por la excelencia	2-7-11-15-19
Estímulo del trabajo en equipo	3-8-12-16-20
Solución de conflictos	4-5-9-13-17

Evaluación	Puntos
Liderazgo Eficaz	5
Liderazgo Satisfactorio	4
Liderazgo Aceptable	3
Liderazgo Insatisfactorio	0-2

Folleto Gerenciales Agosto de 2005

Los resultados que arrojan la aplicación de este método permiten arribar a lo que a continuación se refleja.

La dirección:

A esta variable le corresponden las reflexiones, 1-6-10-14-18. Todas fueron evaluadas de satisfactoria alcanzándose 5 puntos, ya que la mayoría de los encuestados respondieron a esta reflexión aceptadamente. Por tanto esta variable es considerada eficaz. Ver (ANEXO-1)

El estímulo por la excelencia:

A esta variable le corresponden las reflexiones, 2-7-11-15-19. Es evaluada de aceptable al alcanzar 3 puntos. En este caso el 75 % de los trabajadores encuestados consideran que casi nadie ahorra esfuerzos en el cumplimiento de sus obligaciones y la capacitación es deficiente. Ver (ANEXO -1)

El estímulo del trabajo en equipo

A esta variable le corresponden las reflexiones, 3-8-12-16-20, esta variable es evaluada de satisfactoria al alcanzar 4 puntos. La reflexión que no obtuvo puntuación fue la 8 donde solo el 65 % de los trabajadores encuestados considera que para cumplir las metas del trabajo tienen que acudir a todas sus capacidades. Ver (ANEXO -1)

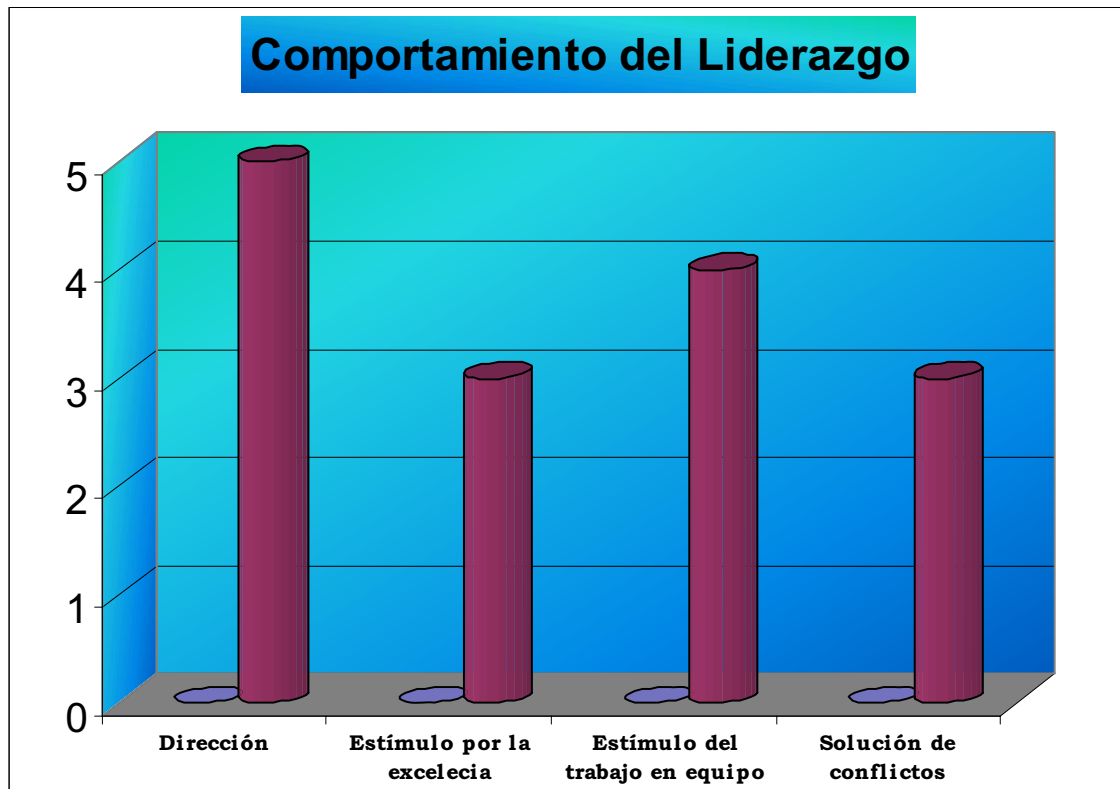
La Solución de Conflictos

A esta variable le corresponden las reflexiones, 4-5-9-13-17, esta variable fue evaluada de aceptable 3 puntos, donde los principales problemas están en las reflexiones 4 y 5, la reflexión 4 donde sólo el 69 % de los trabajadores encuestados afirman que en esta unidad empresarial todos los problemas se discuten de una forma constructiva y la reflexión 5 donde el 56 % de los encuestados se refieren a que al analizarse un problema en ocasiones las posiciones que adoptan algunos de sus compañeros no son del todo sinceras.

La aplicación del liderazgo en la Empresa UGDC # 1 Obra Gran Caribe de Varadero dio como resultado, que en esta empresa existe liderazgo en enfoque de género, teniendo en cuenta que los rangos de aceptación de cada una de las variables expuestas en el gráfico - 1, alcanzan categorías admisibles para este tipo de investigación.

ANEXO 1

Gráfico -1. Comportamiento del Liderazgo en la UGDC # 1 Obras Gran Caribe de Varadero.



ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE MI TRABAJO

Estamos realizando una investigación sobre Liderazgo en la empresa, esta técnica contiene un conjunto de reflexiones. Su tarea consiste en relacionar estas reflexiones con lo que ocurre en su centro laboral, no hay respuestas correctas ni incorrectas. Rogamos sea lo más sincero posible. No es necesario que ponga su nombre. Gracias por su colaboración.

No	AFIRMACIONES	V	F
1	El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo.		
2	Aquí se preocupan por mantener al personal bien informado de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo.		
3	Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.		
4	Aquí todos los problemas se discuten de una forma constructiva.		
5	Cuando analizamos un problemas las posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceras		
6	Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quien debe resolverlo.		
7	Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda.		
8	Para cumplir las metas de trabajo tenemos que acudir a todas nuestras capacidades.		
9	A nuestros superiores solo les podemos decir lo que quieren oír.		
10	No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar.		
11	Casi nadie ahorra esfuerzos en el cumplimiento de sus obligaciones.		
12	Cuando uno no sabe como hacer algo, nadie le ayuda.		
13	Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para buscar soluciones creativas.		
14	El jefe no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo.		
15	Los programas de capacitación son para pocos.		
16	A menudo se inician trabajos que no se sabe por que se hacen.		
17	Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo.		
18	Por lo general tenemos muchas cosas por hacer y no sabemos por cual empezar.		
19	A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo.		
20	Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos.		

... Es una mano de mujer, vara de mago. "

José Martí

CONCLUSIONES

1. El resultado de las encuestas realizadas a directivos cubanos corrobora que tanto los hombres como las mujeres coinciden en que visión, entusiasmo, claridad en los objetivos, perseverancia sencillez, adaptabilidad al cambio e inteligencia emocional son atributos que no deben faltarle a las mujeres para desempeñarse como líderes.
2. Teniendo en cuenta el comportamiento de las variables escogidas en el desarrollo de la investigación sobre clima organizacional podemos concluir, que en la Empresa UGDC # 1 Obras Gran Caribe, existe liderazgo con enfoque de género.
3. El grado de desarrollo económico y el régimen social de cada país determina el comportamiento de liderazgo de género.
4. Existe una tendencia a elevar el % de mujeres a altos cargos de dirección en las distintas esferas de la sociedad cubana.

RECOMENDACIONES

1. La sociedad debe trabajar con vista a disminuir las cargas familiares para que las mujeres puedan ejercer con eficacia altos cargos de dirección.
2. En nuestro país debe seguirse fomentando la ocupación de altos cargos de dirección para mujeres, en las esferas donde aún no existe representatividad femenina.
3. Deben fortalecerse algunos aspectos relacionados con la solución de conflictos y el estímulo por la excelencia en la UGDC # 1 Obras Gran Caribe como son:
 - Incrementar las oportunidades de aprendizaje con vista a lograr la excelencia en el conocimiento de nuevas técnicas constructivas.
 - Propiciar el clima organizacional adecuado donde el trabajador se sienta con posibilidad de brindar sus sugerencias en la solución de problemas.
 - Incrementar el nivel de comunicación entre jefes y subordinados, con vista a elevar la solución de conflictos
4. Elevar la capacitación de mujeres en técnicas de dirección mediante cursos gerenciales.

BIBLIOGRAFIA

1. Administración t-2 5ta Edición.
2. Suárez Salazar, Administración de Empresas Constructoras, México. Editorial Limusa, 1999.
3. Sin Autor .Instrumento para evaluar Liderazgo, tomado del libro Clima Organizacional, Tomo I Sección C.
4. Hesselbin, Frances. Golsmith, Marshall. Beckhard, Richard. El Líder del Futuro. Ediciones DEVSTO S.A. Bilbao, 1996.
5. Block, Meter. Según el seguidor, así va el líder. Artículo
6. Cubeiro, Juan Carlos. Tendencias innovadoras en el Liderazgo: La inteligencia emocional del líder.
7. Gonzáles Soler, Fernando. Las cualidades de un verdadero Líder.
8. García Sola, Pablo. Cualquiera puede tomar las riendas.
9. Saravia Matus, Silvia L. Género y Liderazgo. Perspectiva Histórica. Periódico feminista en red.
10. Revista Mujeres. Edición Junio 2001.
11. Moreno Pérez, Carlos María. El liderazgo ético fundamentado en virtudes.
12. Mujeres en Red. Artículos - Grandes líderes femeninas. Internet.