

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Licenciatura en Administración



Trabajo final de carrera de grado (Tesis)

**EVOLUCIÓN DE LA FIGURA FEMENINA EN LA ESFERA LABORAL
ARGENTINA**

Crecimiento del rol de la mujer en el ámbito laboral argentino, conflictos actuales identificados y posibles soluciones.

Fecha: Marzo 2019

Tutor: Raimondo, Jorge

Alumna: Orso, Julieta Laura

DNI: 36.359.511

Matrícula: C5-11738

Abstract

La desigualdad de género en el ámbito laboral aun es una realidad dada. Existen hoy en día movimientos sociales y programas de integridad que colaboran a una integración dada la inminente evolución de la figura femenina en la esfera laboral.

Si estudiamos las cifras oficiales, aun el camino es largo para poder hablar de una equidad de género, de igual tarea igual remuneración, de protección plena frente a la violencia laboral, de una libertad económica y un empoderamiento femenino sostenido.

Uno de los objetivos centrales de esta investigación era la recopilación documental para entender el fenómeno y por consiguiente descubrir qué podría hacerse para achicar esta brecha entre mujeres y hombres en el campo laboral. Concluyentemente existe una responsabilidad desde el Estado, las sociedades y desde las organizaciones para que esta inequidad no tenga lugar. Resulta menester la actualización de las legislaciones, la integración a través de programas, que las organizaciones se involucren en esta ola y la acompañen con una adaptabilidad hacia el cambio cultural.

La evolución de la figura femenina en la esfera laboral argentina es un campo rico de estudio, por tanto se ha tenido que delimitar la investigación para que sea realizable. Como cualquier investigación, se comenzó con una idea que luego termino siendo completamente diferente, pero se cree haber arribado a temáticas pertinentes que han sido tratadas con el rigor empírico que merecen.

En el siguiente trabajo de investigación se pueden encontrar cifras oficiales sobre la actualidad de las mujeres en el ámbito laboral; recopilaciones empíricas acerca de liderazgo y cultura, temas que se han seleccionado dado su relación estrecha con las organizaciones y sus recursos humanos; un análisis prospectivo acerca del profesional y la sociedad hacia el 2030, entre otros desarrollos.

Palabras claves: liderazgo, capacidades, cultura, gestión del talento, inequidad de género, feminismo, violencia laboral, leyes restrictivas, salario equitativo, empoderamiento femenino, independencia económica, capacitación.

Agradecimientos

A mi familia, fueron, son y serán mi pilar más importante.

A mis amigos, se llevaron la peor parte de mi carrera, millones de “no puedo, tengo que estudiar” que siempre contestaron con ánimos y hoy festejan a mi lado.

A mis colegas y compañeros de clase, muchos se han transformado en amigos y unos pocos han llegado a la meta conmigo, pero sin el apoyo mutuo el objetivo hubiera sido aún más difícil.

A la Institución y todo su cuerpo docente, alimentaron mi desarrollo, respondieron a cada necesidad como alumna y desafiaron mis capacidades para cumplir mi objetivo.

Por último, a mi tutor. Perdón por las interrupciones en pasillos de la facultad para que cumplas este rol y gracias por dejarme desarrollar mi idea.

“Cuando se nace pobre, ser estudioso es el mayor acto de rebeldía contra el sistema.

El saber rompe las cadenas de la esclavitud.”

Tomas Bulat.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.2 OBJETIVO	7
1.3 HIPÓTESIS.....	8
1.4 JUSTIFICACION	8
1.5 METODOLOGIA	9
1.6 APORTES A REALIZAR	9
2. MARCO TEORICO.....	11
2.1 LIDERAZGO.....	11
2.1.1 ARRIBANDO A UNA DEFINICIÓN	11
2.1.2 EL LIDERAZGO Y LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD ACTUAL.....	13
2.2 LA CULTURA	14
2.2.1 RESEÑA HISTORICA.....	14
2.2.2 EL ROL TRADICIONAL DE LA MUJER.....	17
3. ANALISIS PROSPECTIVO Y LA ACTUALIDAD EN CIFRAS	18
3.1 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL EJERCICIO PROFESIONAL Y VARIABLES HACIA EL 2030.....	18
3.1.1 Cambios demográficos y culturales	19
3.1.2 Crisis ambiental	20
3.1.3 Revolución tecnológica.....	21
3.1.4 Estructura económica.....	21
3.2 LA ACTUALIDAD EN CIFRAS	22
3.2.1 La igualdad de género	22
3.2.2 Segregación ocupacional y sectorial.	23
3.2.3 La capacitación y su relación con el género.....	24
3.2.4 Violencia laboral y domestica.....	25
3.2.5 Las políticas macroeconómicas y su relación el empoderamiento femenino	25
4. CONCLUSIONES	27
BIBLOGRAFIA.....	34

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo propone realizar una investigación cualitativa sobre la evolución de la figura femenina en la esfera laboral argentina con el fin de entender este movimiento social, comprender los conflictos y arribar a posibles soluciones. Para lograr los objetivos, primeramente, existen temáticas empíricas necesarias de describir para poder analizar lo que representa y en qué campos impacta la evolución de la figura femenina en la esfera laboral, se ha elegido el Liderazgo y la Cultura como premisas principales; en correlato, se buscará vislumbrar la contemporaneidad de las organizaciones e incorporar un análisis prospectivo que tratará el futuro estimado; por otro lado, buscaremos evidenciar que existe un crecimiento pero se percibe una disparidad con relación a la participación del género en el mercado, y se demostrará a través de cifras oficiales; por último, la meta es entender este cambio para identificar los conflictos y posibles soluciones.

Como punto de partida serán el Liderazgo y la Cultura, se han seleccionado, dado que a lo largo de mi investigación logré notar cierta relación entre las temáticas y la actualidad de las mujeres en el trabajo.

Es reducido el número de mujeres que logran participar de la cúspide de la pirámide organizacional, por tanto primero se buscó entender qué es el liderazgo (entender si existía alguna justificación en su definición fue mi motor). Con relación a la actualidad de las organizaciones (segundo motor que buscó una justificación en la disparidad que se vive), existen muchos teóricos que tratan el tema, me pregunté ¿qué etapa están transitando las organizaciones? Utilizaré las ideas de Chiavenato, Idalberto (2007) para responder esta pregunta, las organizaciones se encuentran transitando la llamada “Era de la Información”, iniciada aproximadamente en 1990, en esta la administración de los recursos humanos se consideran como la “Gestión del talento”, existe una significancia en el conocimiento y competencias del recurso. Gestión claramente opositora a los teóricos más clásicos que consideraban al recurso como una extensión de la máquina. Por tanto, podríamos suponer que actualmente no debería existir una desigualdad en el trato, la oportunidad laboral, la retribución salarial (entre otros tópicos) entre mujeres y varones, dado que la atención se centra en la capacidad del humano.

Ahora bien, citando cifras actuales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (2017), la participación femenina en el mercado laboral

evolució del 36.8% (1990) al 48.1% (primer trimestre del 2017), podemos denotar que existe un crecimiento significativo. En contrapartida si analizamos los valores entre mujeres y varones, siendo correlativamente, del 43.1% y 66.3%, evidenciamos que aun vivenciamos una disparidad porcentual.

Siguiendo el desarrollo de este trabajo de investigación, existe una estrecha relación entre la cultura social y consecuentemente organizacional y la discriminación de género, nuevamente se partió de su definición realizando una síntesis histórica sobre la cultura para luego recaer el rol tradicional de la mujer y las cifras oficiales que nos evidencian una inequidad con relación al género.

Previo a arribar a la actualidad, se realizó un análisis de variables hacia el 2030. Justificaremos este apartamos con palabras de Hammon (2007):

“Aunque no podamos predecir acontecimientos futuros concretos, es posible identificar las tendencias y los desarrollos venideros, que pueden tener un impacto importante en nuestro futuro.”¹

Consecuentemente, es menester entender la evolución de la figura femenina para que las organizaciones y los Estados acompañen este cambio y se adapten para que su personal colabore en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para realizar un desarrollo de este apartado, se buscaron cifras oficial acerca de la actualidad laboral femenina, surgieron temáticas como la capacitación, la violencia laboral y doméstica, el empoderamiento económico, entre otras.

A través de la recopilación documental, el presente busca poder realizar un análisis del cambio que representa la inserción y crecimiento de la figura femenina argentina en el ámbito laboral. Por otro lado, se busca evidencia y describir los conflictos identificados consecuentes al cambio.

¹ Hammond, R. (2007) El mundo en 2030. Itxaropena S.A. 20800 Zarautz (Spain)

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hace años la gestión empresarial presenta una evolución en su concepción. Los primeros autores consideraban que la aplicación de modelos racionales brindaba el éxito a las organizaciones, sin incluir en el análisis al contexto. A partir de los años sesenta y setenta, con la expansión de las organizaciones multinacionales, comenzaron a caerse los modelos rígidos y racionales, dado que la cultural pasó a tener un papel protagónico en el éxito organizacional. Por tanto, podemos encontrar diferentes autores que han generado contenido teórico del tema y como conclusión ponen de manifiesto que es fundamental el estudiar a la cultura social, por consiguiente a la organizacional y sus relaciones con el cumplimiento de los objetivos. En complemento a lo descripto, ha habido una mutación en la concepción de los líderes y la forma en que se concibe al recurso humano.

Consecuente a los cambios demográficos, sociales, económicos, a partir de la segunda mitad del siglo XX, la mujer fue abandonando su rol más tradicional y se ha encaminado hacia la capacitación y participación activa de los procesos de toma de decisión en organizaciones de diferentes naturalezas. A pesar de estos avances, existen una lentitud en el proceso de equidad de género; los diferentes estudios señalan que cuanto más escala la figura femenina en la pirámide jerárquica organizacional, mayor es la discriminación para su ascenso, fenómeno que se conoce ampliamente como el “techo de cristal”.²

1.2 OBJETIVO

Recopilar y analizar cualitativamente la teoría pertinente a las diferentes variables que provocan incidencia en el tema elegido: evolución de la figura femenina en la esfera laboral argentina.

Dada la amplitud y complejidad del tema se ha optado por limitar la investigación en los siguientes objetivos específicos:

1. Evidenciar que existe un crecimiento sostenido de la mujer en el ámbito laboral argentino con el fin de justificar la palanca inicial de esta investigación.

² La metáfora del techo de cristal está representada por las “barreras invisibles” (década de los ’80, Estados Unidos) tiene como objetivo clasificar a los obstáculos artificiales e invisibles que se deben a prejuicios psicológicos y estructurales e impiden el acceso de las mujeres a puestos ejecutivos de alto nivel en cualquier tipo de organización.

2. Evidenciar que, a pesar de las evoluciones en los diferentes campos, en materia de igualdad de género aún existe una disparidad, apoyando este punto con cifras oficiales principalmente.
3. Enfriar la mayor cantidad de variables para comprender hacia dónde se dirigen la sociedad y en consecuencia las organizaciones.
4. Concluir con posibles cambios y soluciones que acerque a las organizaciones a una equidad de género.

1.3 HIPÓTESIS

Las principales hipótesis de este proyecto de investigación señalan:

- Independientemente del aumento en la inserción de la mujer de forma natural o a través de programas de diversidad en las corporaciones, existen inequidades de género para el acceso a cargos de decisión, a trabajos dignos, a salarios equitativos.
- Las pocas adaptabilidades de las organizaciones y el Estado contribuyen a limitar los cambios hacia una igualdad en términos de diversidad.

1.4 JUSTIFICACION

Con base en el informe la International Labour Organisation (2014) las mujeres representan el 50.3% del mercado laboral mundial³. En las últimas décadas se ha dado un crecimiento de la figura femenina en este ámbito, pero aún se denota una lentitud en las mujeres que logran posicionarse en puestos de liderazgo.

Tal como lo expone el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la evolución de la mujer en la esfera laboral es una realidad que provocó y continúa provocando grandes cambios, así como múltiples conflictos a solucionar:

“Son numerosos los hogares donde las mujeres son el principal sustento económico, ya sea por tratarse de hogares monoparentales o por ser la mujer el principal ingreso, frente a un varón desocupado o subocupado o en hogares en que el ingreso de ambos es imprescindible para el sostén.

³ ILO. (2014) “World of Work Report. Developing with jobs 2014”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf

Si bien los niveles de participación de las mujeres en el mercado de trabajo siguen indicando una suba histórica, este crecimiento se tradujo en un aumento de los niveles de desocupación y subocupación, antes que en un incremento del porcentaje de ocupaciones plenas.

Entre estas brechas de género pueden mencionarse: diferencias salariales, segmentación horizontal y vertical, discriminación en el acceso a ciertos oficios o sectores de actividad, entre otras’’⁴

Todo cambio social, es paulatino y un proceso, por tanto, la presente reflexión teórica busca hacer un análisis de la evolución y actualidad a nivel mundial con énfasis en la Argentina, sin dejar de lado las proyecciones a las que se puedan arribar de la sociedad del futuro, para identificar conflictos identificados y posibles soluciones.

1.5 METODOLOGIA

La investigación se basó en la recopilación y análisis cualitativo de la bibliografía e información documental sobre los temas tratados que nos permitan abordar los objetivos. Se ha desarrollado la teoría de los temas relacionados con el crecimiento de la mujer en la esfera laboral, la equidad de género en las organizaciones y concluyendo en las respuestas viables como la gestión de la diversidad a modo de estrategia para superar las diferencias de género.

1.6 APORTES A REALIZAR

En el siguiente capítulo del trabajo de investigación se desarrollará el marco teórico en el cual comenzaremos contestando a través de diferentes autores: qué es un líder, cómo se concibe hoy en día al recurso humano y la contemporaneidad de la cultura en una organización. El objetivo principal es poder relacionarla con los lineamientos expuestos en los párrafos antecesores.

Se realizará un análisis prospectivo del profesional y la sociedad hacia el 2030. El fin de este tópico es lograr arribar a conclusiones futuras y cómo influirán en este cambio contemporáneo; relacionando los temas tratados en este proyecto, la idea general es entender qué decisiones deberán o están optando las organizaciones para adaptarse a estos cambios.

⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017)
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/mercadodetrabajo>

Arribando a las conclusiones del presente, habrá un último apartado que recopile información acerca de la actualidad de la mujer en la esfera laboral. Se tratarán temas como la inequidad de género en el mercado laboral, la segregación ocupacional y sectorial, la capacitación femenina, la violencia laboral y doméstica, las políticas macroeconómicas.

Por último, en las conclusiones, se brindarán los resultados cualitativos de esta investigación. El énfasis estará dado en los cambios organizacionales y estatales que deberán desarrollarse para que la inequidad de género no tenga lugar.

2. MARCO TEORICO

A continuación, se desarrolla un resumen sobre los enfoques teóricos acerca de los cuales diferentes autores han profundizado a través de estudios e investigaciones, temas relacionados con el Liderazgo. Se realiza una recopilación documental de los diferentes aportantes sobre esta temática, justificando el relacionamiento del tema con cifras oficiales que demuestran la dificultad que tienen las mujeres en llegar a cargos de liderazgo. El fin es arribar a la contemporaneidad del tema, poder relacionarlo con el motor de esta investigación y brindar conclusiones lo más acertadas posible.

Continuando en este mismo capítulo, se tratará la línea temática Cultura, tanto de las sociedades como de las organizaciones. Se realiza una reseña histórica del concepto, alimentando la relación que existe a través de cifras oficiales que evidencien la discriminación que existe entre los géneros.

2.1 LIDERAZGO

2.1.1 ARRIBANDO A UNA DEFINICIÓN

Iniciaremos el presente capítulo con la pregunta central que guiará el desarrollo: ¿qué es un líder? Entender esta pregunta nos embarcará en poder relacionar el tema con el proyecto. Para una temática tan compleja y amorfa como es el de la descripción del Liderazgo, se seleccionó incorporar los aportes propuestos por Grosso F. (2017) en su artículo “Liderazgo: alumbrando nuevos paradigmas”.⁵

El desarrollo histórico comienza con Warren Bennis pensador americano y principal referente en la temática, plantea que el liderazgo es uno de los temas más trillados, del que más se habla, pero paradójicamente del que menos se conoce (Bennis & Nannus, 1982)

Probablemente sucede lo descripto como consecuencia de la sobreinformación, exceso del pensamiento inductivo, o mismo, caer en la generalización a través de una experiencia sin el apoyo empírico pertinente, o mismo, puede ser porque el material que de estudio es muy antiguo.

Tal como hemos descrito en la introducción, la temática liderazgo posee un sin fin de aportes desarrollados, citaremos algunas para evidenciar y comprender su evolución, con el fin de arribar a una definición actual.

⁵ Grosso, F. (2017) Liderazgo: alumbrando nuevos paradigmas. Revista Argentina de Investigación en Negocios Vol.3 N°1. Mayo 2017 / ISSN 2422-7609 - eISSN 2422-5282

La carencia de actualización en el tema nos trae actualmente a encontrar espacios en los que se hablan de estilos de liderazgo, experiencia realizada por Kurt Lewin, Lippit y White (1939) de estímulo respuesta entre chicos de edad escolar y sus maestras.

Hacia el siglo XX, surge la concepción que el líder es tal por características extraordinarias. Aún se sostiene que hay condiciones naturales que signa a alguna persona como líder, o que hay elementos de la personalidad que determina la capacidad de liderazgo de una persona, por más que estas afirmaciones no poseen sustento ni justificación empírica.

Para continuar las diferentes líneas teóricas que se pueden hallar sobre la temática, podemos sumar el concepto que el liderazgo se interpreta como fenómeno emergente, aporte brindado por la antigua psicología social. Estas teorías sostienen que hay una historia personal de un individuo que en determinadas condiciones de un contexto genera una emergencia que llamamos liderazgo (mediados de la década del '70).

Actualmente nos topamos con que el liderazgo como teoría posee vacíos ricos para su análisis. El líder contemporáneo se percibe asociado a un fenómeno de conducción, tiene que ver con el rol que ocupa una persona respecto de otras, el problema central de quien ejerce ese rol de conducción es poder encontrar respuesta a la pregunta de ¿cómo lograr que las personas den lo mejor de sí? ¿qué significa en términos prácticos ser líder?

Herbert Simón (1948), exponente de la psicología conductista, sostiene que el ejercicio del liderazgo es un ejercicio de formas de influencia. Si quisiese ejercer influencia sobre la otra persona tengo 5 grandes formas de hacerlo:

1. Autoridad
2. Persuasión
3. Diálogo
4. Entrenamiento
5. Identificación

Relacionado con la biología, cómo operan nuestros miedos frente a percepciones de amenaza. El ser humano, frente a una amenaza: se paraliza, huye o agrede. Pero cuando está inmerso en una comunidad lo que hace es buscar protección en esa comunidad. En toda situación de crisis, un grupo, busca una referencia, busca una protección. El referenciamiento siempre fue el relato. (Grosso, 2014).

Por tanto, podemos arribar a la conclusión inicial de este capítulo, la práctica del liderazgo tiene que ver con ejercer influencias. Estas influencias no se darán a través de las famosas herramientas que todos alguna vez hemos buscado, sino sabiendo lo que se necesita para ejercer esa influencia. El líder debe poseer la ductilidad necesaria para adaptarse a la necesidad de cada contexto, grupo, persona para lograr esa influencia. El pionero en este sentido de “liderazgo situacional” fue Ken Blanchard (1986).

Dada esta postura, queda obsoleta y sin sustento la teoría de los estilos de liderazgo; contrariamente, el liderazgo sería qué capacidades necesita esa persona para ejercer, en cada contexto, frente a cada grupo, con cada persona, influencia. (Grosso, 2004).

Consecuentemente hay un cambio de paradigma desde el “don” (el líder que nace líder), hacia el desarrollo de competencias.

Cuando se adquiere conocimiento, este se puede dividir en 3 partes: un ser, un hacer y un querer; traduciendo una parte que tiene que ver con el conocimiento básico, otra parte que tiene que ver con la habilidad/destreza adquirida y la tercera parte que tiene que ver con la actitud.

Por tanto, se caen las teorías rígidas y clásicas que el éxito del liderazgo organizacional depende de un tipo de ser humano, sino que puede desarrollarse a través del desarrollo de competencias.

2.1.2 EL LIDERAZGO Y LAS MUJERES EN LA SOCIEDAD ACTUAL

Uno de los muchos desafíos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo son los obstáculos que les impiden alcanzar posiciones de liderazgo. Según un informe de la OIT, solo el 19% de los puestos en el consejo están ocupados por mujeres y menos del 5% de los CEO de las corporaciones más grandes del mundo son mujeres⁶. Incluso en los sectores de alto crecimiento que típicamente emplean a un gran número de mujeres, las posiciones de liderazgo todavía están dominadas por hombres.

Con relación a la actualidad de las organizaciones, existen muchos teóricos que tratan el tema, me pregunté ¿qué etapa están transitando las organizaciones? Utilizaré las ideas de Chiavenato, Idalberto (2007) para responder esta pregunta, las organizaciones se

⁶ ILO. Women on Boards (2015) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410200.pdf

encuentran transitando la llamada “Era de la Información”, iniciada aproximadamente en 1990, en esta la administración de los recursos humanos se consideran como la “Gestión del talento”, existe una significancia en el conocimiento y competencias del recurso. Gestión claramente opositora a los teóricos más clásicos que consideraban al recurso como una extensión de la máquina. Por tanto, podríamos suponer que actualmente no debería existir una desigualdad en el trato, la oportunidad laboral, la retribución salarial (entre otros tópicos) entre mujeres y varones, dado que la atención se centra en la capacidad del humano.

Ahora bien, citando cifras actuales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (2017), la participación femenina en el mercado laboral evolucionó del 36.8% (1990) al 48.1% (primer trimestre del 2017), podemos denotar que existe un crecimiento significativo. En contrapartida si analizamos los valores entre mujeres y varones, siendo correlativamente, del 43.1% y 66.3%, evidenciamos que aun vivenciamos una disparidad porcentual.

2.2 LA CULTURA

2.2.1 RESEÑA HISTORICA

Continuando este capítulo se cree pertinente desarrollar el concepto de Cultura, ya que se ha encontrado una relación estrecha con la temática y las problemáticas que se enfrentan actualmente.

Podemos encontrar un sin fin de aportes teóricos investigando esta temática. Con el fin de iniciar la síntesis histórica, uno de los pioneros en el desarrollo de una definición sobre cultura, fue Taylor (1992), refiriéndose a esta como un todo complejo que incluye:

*“creencias, y saberes, costumbres y moral, estilos y artes, habilidades y destrezas, hábitos y capacidades”.*⁷

La interpretación de Taylor con relación a la cultura fue como sinónimo de civilización y consideró que engloba la totalidad de la experiencia humana.

⁷ Taylor, C.1992.”Multiculturalism & the Politics of Recognition”, NJ. Princeton University Press.

Evolutivamente la temática ha adquirido un papel protagónico en la elección de teóricos para desarrollar sus estudios, dado que se centra en el comportamiento de los miembros de una comunidad y más aún si nos centramos en la cultura organizacional.

El autor Hoecklin (1995), sostiene que el análisis de las organizaciones con relación a sus culturas, es impulsado a partir de los problemas experimentados por las empresas multinacionales en su masiva expansión durante los años '60 y '70. En un contexto económico mundial de progresiva expansión y la consecuente generalización del choque cultural y del contraste entre organizaciones económicas cuyas diferencias parecían reducirse a aspectos culturales.

En los años ochenta del siglo pasado, por ejemplo, se comenzó a tomar conciencia especialmente en Estados Unidos, provocado por la creciente competencia japonesa.

Fueron descubriendo que, a modo de ejemplo, el incremento de la productividad eficiente de las empresas japonesas en muchos campos de la producción industrial, no provenía tanto de mejoras tecnológicas u organizacionales sino de elementos culturales que hacían posible o determinaban algunas conductas.

Consecuentemente, autores más contemporáneos introducen los conceptos de valores y creencias, identidad, intentando analizar la composición de esa cultura y entender aún mejor el fenómeno que ha evolucionado.

Entiendo a la cultura corporativa a través de una simbología como las capas de la tierra, los valores son el núcleo central y algunos teóricos han denominado a este concepto tan complejo como *identidad* (Schein, 1982).

Evidencialmente el concepto en sí desembarca en apreciaciones y discusiones de los diferentes enfoques que cada autor brinda. Empero encontramos una línea temática en común, es menester estudiar la cultura organizacional dado que las mismas se encuentran compuestas de personas y estas son guiadas por el conjunto de valores y creencias que las identifica.

Uno de los temas con mayor centralidad en las relaciones poco equitativas entre hombres y mujeres, tiene que ver con el poder. Teóricos (Weber, 1999; Mintzberg, 2000) que han estudiado el tema, nos han brindado definiciones claras y sencillas:

“La capacidad de influir en los resultados organizativos⁸; Una fuerza lo suficientemente intensa como para cambiar la probabilidad de la conducta de un individuo frente a lo que hubiera sido de no haber actuado esa fuerza⁹.”

Con relación al poder, el sociólogo Wright (1995), analizó las relaciones de éste desde la perspectiva de género en diferentes países, como resultado se encuentra una estrecha relación con la posición jerárquica.

En su investigación, comparando siete países, sobre acceso de mujeres a cargos de autoridad, arroja tres dimensiones:

- Autoridad jerárquica formal: dada por el cargo
- Autoridad de sanción: influencia en remuneraciones, promociones, sanciones
- Autoridad en la toma de decisión: establecimiento de estrategias y políticas

La investigación aporta una hipótesis sobre programas de apoyo a la familia, en función de las dimensiones citadas, para explicar el sorprendente alto nivel de discriminación de género en sociedades igualitarias en el norte de Europa.

Wright y sus colaboradores (1995), argumentan que

“los países donde los movimientos de mujeres presionaron por tener servicios que apoyen a las mujeres como cuidadoras, continúan teniendo altos niveles de discriminación de género, mientras que los países en los que los movimientos feministas presionan por derechos universales: a igual trabajo, igual salario, existe menor distancia de autoridad entre varones y mujeres en el lugar de trabajo.”¹⁰

Al estudiar la cultura de una organización dada no podemos obviar que se encuentra completamente inmersa en una sociedad. Como se ha mencionado anteriormente la relación que existe entre las organizaciones y las sociedades es estrecha.

⁸ Weber, M. 1999. “Economía y Sociedad”. México. Fondo de Cultura Económica.

⁹ Mintzberg, H., Simons, R. Basu, K. 2000 “Beyond Selfishness” (“Más allá del egoísmo”), www.mintzberg.com

¹⁰ Wright, P., Baxter y Birkelund, 1995. “The Gender Gap in Workplace Authority: A CrossNational Study”. American Sociological Review.

El punto focal consiste en que las corporaciones puedan o no comenzar y generar un compromiso con la equidad de género, a modificar las pautas culturales instaladas y transmitidas a través del tiempo en las sociedades, con el fin de transformarlas en nuevas formas de organización, incorporando innovadoras estrategias de gestión que reduzca las desigualdades.

2.2.2 EL ROL TRADICIONAL DE LA MUJER

En la mayoría de los países, la falta de servicios de atención supone una pesada carga para las mujeres, lo que afecta su participación en el mercado laboral. En otras palabras, cuando las familias enfrentan más responsabilidades de cuidado (principalmente durante los años reproductivos y cuando se requiere el cuidado de los ancianos), las mujeres son a menudo las primeras en asumir estas tareas en lugar de participar en un trabajo remunerado. Las estadísticas recientes de la OIT muestran que la tasa de empleo de las mujeres es un 26% más baja que la de los hombres y que las mujeres representan el 57% de los empleados a tiempo parcial a nivel mundial (OIT, 2016). A nivel mundial, la política pública no reconoce que las mujeres y las niñas de todas las edades pasan más tiempo en el trabajo de cuidado no remunerado que los hombres y los niños, y que estas contribuciones no remuneradas sustentan a toda la economía. Las mujeres realizan más del 75% de todo el trabajo de cuidado no remunerado a nivel mundial, y esa proporción aumenta aún más en ciertos países¹¹, lo que da como resultado lo que ONU Mujeres ha denominado el "impuesto de carga temporal". También existe un impacto global, ya que las cadenas de atención global afectan las tendencias migratorias a nivel regional. El creciente número de mujeres del sur del globo encuentran empleo en otros países más desarrollados como trabajadoras domésticas, lo que deja un déficit en la prestación de atención a sus propias familias y comunidades¹²

¹¹ Gender and Development Network, 2017 Sharing the Load Brief. <https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/5899e0316b8f5bbffd74b7d4/1486479412285/GADN+Sharing+the+load+briefing+2017+final.pdf>

¹² Gender and Development Network, 2017 Sharing the Load Brief. <https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/5899e0316b8f5bbffd74b7d4/1486479412285/GADN+Sharing+the+load+briefing+2017+final.pdf>

3. ANALISIS PROSPECTIVO Y LA ACTUALIDAD EN CIFRAS

En el capítulo siguiente se desarrollaran variables elegidas para poder comprender la actualidad y el futuro que avecina, el fin es realizar un análisis preciso para arribar a conclusiones lo más certeras posibles.

Continuando este apartado se traza un análisis prospectivo acerca del ejercicio profesional y variables significativas (se han elegido cuatro Cambios demográficos y culturales, Crisis ambiental, Revolución tecnológica y Estructura económica) con el objetivo de comprender cuál sería el escenario hacia el 2030 y qué decisiones deberían tomar las organizaciones y los Estados para acompañar estos cambios.

Para entender el fenómeno que representa la evolución de la figura femenina en la esfera laboral, se realiza un desarrollo con base en estadísticas oficiales acerca de La igualdad de género, Segregación ocupacional y sectorial, La capacitación y su relación con el género, la Violencia laboral y domestica y, Las políticas macroeconómicas y su relación el empoderamiento femenino.

3.1 ANÁLISIS PROSPECTIVO DEL EJERCICIO PROFESIONAL Y VARIABLES HACIA EL 2030

El objetivo central del siguiente desarrollo es realizar un análisis prospectivo de los rumbos que tomará el ejercicio profesional hacia el año 2030, con interés particular en identificar y analizar las tendencias que transformarán el futuro profesional inserto en una organización y la sociedad en sí. La idea central de este apartado es lograr la mayor cantidad de conclusiones posiblemente alcanzables.

Para poder arribar al objetivo, se procederá con una descripción de variables a nivel global y de esta forma entender las fuerzas influyentes e implicancias que afectarán a los profesionales futuros y en consecuencia a las organizaciones.

Poder interpretar las tendencias que provocarán cambios en las organizaciones nos ayudará a que el futuro incierto se transforme en lo más cierto posible y poder adaptar las conclusiones de este trabajo de investigación en un escenario posiblemente veraz.

Optamos por cuatro variables que debemos analizar para poder entender hacia dónde nos dirigimos:

1. Cambios demográficos y culturales

2. Crisis ambiental
3. Revolución tecnológica
4. Estructura económica

En un mundo globalizado y atravesado por los avances tecnológicos, es menester recolectar información sobre estas cuatro variables para determinar una tendencia que nos brinden la respuesta que buscamos, ¿cómo será el escenario futuro y qué cambios deberán realizar las organizaciones, con relación a nuestra temática?

3.1.1 Cambios demográficos y culturales

La Organización de las Naciones Unidas (rescatado en 2018)¹³ hace tiempo posee en agenda la explosión demográfica que estamos y vamos a seguir viviendo, consideran que para el 2050 la población podría duplicarse y precisaríamos dos planetas para poder subsistir.

Con relación a este tema, consideramos pertinente analizar sub-variables: la producción de alimentos y la administración de recursos escasos, el aumento de la edad jubilatoria y una migración de jóvenes a países más desarrollados que inevitablemente traerá consigo una expansión cultural.

Con relación al primer tópico, la alimentación, Hammond (2007) sostiene que se están realizando avances tecnológicos que hablan de sintetización de alimentos con el fin de dejar de utilizar la tierra como fuente de éste, una vez más el avance tecnológico y científico es la respuesta más prometedora con relación a la problemática. Por otro lado, la escasez de agua traerá conflictos políticos, podríamos imaginar un mundo en el que el agua es igual a riqueza, particularmente Argentina podría utilizarlo como una ventaja competitiva a nivel mundial. Más allá del romanticismo que podemos desarrollar por nuestro país, es menester entender que los mercados y las industrias van a comenzar a modificarse por cuestiones como estas, las organizaciones del futuro deberían poder diseñar estructuras que respondan a las necesidades de estos mercados que hoy solo pensamos como futurología.

Con relación a los jóvenes emigrantes a ciudades más desarrolladas, podemos pronosticar que será un tópico la poli-culturización en las organizaciones del futuro, con relación a este

¹³<http://www.un.org/es/sections/issues-depth/population/index.html>

tema también podemos nombrar las diferentes generaciones que un gerente debe liderar en un solo equipo de trabajo. Por tanto, será un desafío para las organizaciones del futuro desarrollar las capacidades interpersonales necesarias de su personal y adaptar la toma de decisión para que esas culturas y edades diferentes se coordinen para llegar a los objetivos.

3.1.2 Crisis ambiental

¿Por qué es importante analizar la crisis ambiental? Principalmente porque las organizaciones están inmersas en un contexto y desarrollan relaciones de adaptación con ese medio (ver Introducción) Consecuentemente, las organizaciones están condicionadas por lo que pase en el medio ambiente hacia el futuro.

En palabras de Hammond (2007):

“Los cambios que afectan nuestro clima son palpables y cada vez más fáciles de medir por los científicos. La evidencia de que tan repentino cambio es antropogénico (provocado por el hombre) resulta aplastante, aunque unos pocos empedernidos escépticos persistan en proclamar que puede ser un fenómeno natural. Sin embargo, la discusión sobre si hay responsabilidad humana, o no, en estos cambios es irrelevante. Está claro que hay una brusca variación en las condiciones meteorológicas habituales del planeta y que supone un peligro para nuestras sociedades.”¹⁴

En palabras de Tomassino (2007):

“Los problemas ambientales surgen, en cualquier caso, de una contradicción entre el ritmo de los ciclos biogeoquímicos, y el ritmo de los ciclos de producción humana, para un nivel determinado de desarrollo de las fuerzas productivas.”¹⁵

En resumen, estos dos autores muestran que la consecuencia del excesivo descuido del ser humano sobre nuestro ambiente nos ha dejado: un calentamiento global que provoca y atraerá una transformación del clima, elevación de los océanos, pérdida de biodiversidad y una crisis energética preocupante.

¹⁴ Hammond, R. (2007) El mundo en 2030. Itxaropena S.A. 20800 Zarautz (Spain)

¹⁵ Tomassino, H. (2005) La crisis ambiental contemporánea. http://rimd.reduaz.mx/coleccion_desarrollo_migracion/sustentabilidad/Sustentabilidad4.pdf

Realizando la investigación encontramos como respuesta de estas preocupaciones al desarrollo sustentable, (WCED, 1987: 43) aquel desarrollo que cubre las necesidades presentes sin poner en compromiso la posibilidad de futuras generaciones de cubrir la satisfacción de sus necesidades.

Éste engloba tópicos que circundan entre nuevas industrias como energías alternativas, legislaciones necesarias que controlen el uso de recursos y obliguen una responsabilidad social empresaria visible, entre otros.

3.1.3 Revolución tecnológica

Si analizamos los grandes hitos de nuestra historia, podremos ver que los cambios más radicales de la humanidad están protagonizados por un avance tecnológico. Hoy nos encontramos en la llamada Sexta revolución, denominada la Era de la Biotecnología y la Genómica, comprende a Nanociencias y nanotecnología, Biotecnología y biomedicina incluyendo la ingeniería genética, Tecnologías de la información incluyendo los avances en computación y comunicaciones, y Ciencias de la cognición incluyendo las neurociencias cognitivas y los avances en inteligencia artificial (NBIC)

En palabras de Domínguez y Vallejo (2009), se está yendo a una convergencia y unificación de la ciencia y la tecnología. Como resultados de estos nuevos avances se habla de la mejora en la calidad de vida, la optimización a nivel productivo y consecuentemente una modificación del orden social.

3.1.4 Estructura económica

Para analizar esta variable, comenzaremos el análisis desde la I y II guerra mundial, es de conocimiento popular que llevaba la delantera el contrincante que posea más desarrollos científicos y tecnológicos.

Hoy, vivimos una actualidad marcada por la crisis financiera del 2008 la llamada crisis de las “hipotecas subprime”. Las economías internacionales se vieron afectadas por una burbuja inmobiliaria que inicio en EE. UU, en palabras de Domínguez y Vallejo (2009):

“Esto generó una profunda crisis de liquidez acelerando, indirectamente, otros fenómenos económicos, como una crisis alimentaria global, diferentes derrumbes bursátiles (como la crisis bursátil de enero de 2008 y la mundial de octubre de

2008) y, en conjunto, el advenimiento de una crisis económica a escala internacional.”¹⁶

Como consecuencia de los dos párrafos expresados, podemos entender que dominará el futuro el que pueda conseguir financiamiento para poder desarrollar los avances tecnológicos y científicos que respondan a las necesidades y problemáticas que hemos citado en los tópicos anteriores.

Evidentemente, se avecina un cambio de paradigma¹⁷, el escenario para las organizaciones hacia el 2035 no será el que vivenciamos, es menester que las instituciones acompañen estos cambios y generen políticas que achiquen las incongruencias entre la teoría recolectada y los resultados estadísticos oficiales que pudimos recopilar acerca de la diversidad.

3.2 LA ACTUALIDAD EN CIFRAS

3.2.1 La igualdad de género

Si bien la brecha de género en las tasas de participación en la fuerza laboral se ha ido reduciendo, las mujeres todavía están rezagadas en un 27% (OIT, 2016). Incluso hoy en día, el 55% de las mujeres en todo el mundo no tienen ingresos propios. Aunque el panorama es mucho mejor en algunos de los países, ninguno ha logrado cerrar la brecha de género en la participación de las mujeres en la fuerza laboral (WEF, 2017). Si tomamos como ejemplo los países del G20, esta brecha ha disminuido en solo un 0,6% entre 2012 y 2015 (Mujeres en los países del G20, 2016) a pesar del hecho de que se comprometieron a reducir la brecha en la participación de las mujeres en la fuerza laboral en un 25% para 2025 (Acuerdo de Brisbane, 2014).

Muchas mujeres que ingresan al mercado laboral realizan trabajos precarios, en sectores menos dinámicos que en aquellas áreas donde los hombres son los empleados dominantes y reciben una remuneración más baja. Las mujeres trabajan más a menudo en el sector informal, sin acceso a las regulaciones de seguridad social y protección del empleo.

¹⁶ Dominguez, M. (2009) La sexta revolución tecnológica: el camino hacia la singularidad en el siglo XXI. El Hombre y la Máquina, núm. 33, julio-diciembre, 2009, pp. 8-21 Universidad Autónoma de Occidente Cali, Colombia

¹⁷ Se utiliza “paradigma” en el sentido que brinda la Real Academia de España: “Teoría o conjunto de teorías cuyo núcleo central se acepta sin cuestionar y que suministra la base y modelo para resolver problemas y avanzar en el conocimiento.”

Además, el empleo con contratos inseguros como los contratos de cero horas ha crecido. Los contratos de cero horas¹⁸ permiten a los empleadores contratar personal sin garantía de continuidad y estabilidad, con poca antelación, derechos laborales restringidos, como ausencia por enfermedad y con pagos estrictamente relacionados con las horas trabajadas. En general, estos contratos significan un recorte en la protección financiera y de la seguridad social del empleo. A los gobiernos les interesa proteger a los trabajadores contra el impacto del trabajo precario e informal para garantizar el trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

3.2.2 Segregación ocupacional y sectorial.

La segregación horizontal (sectorial o laboral) contribuye en gran medida a la desigualdad de género en términos de cantidad y calidad de empleo. Las mujeres están representadas en exceso en un pequeño número de sectores y ocupaciones que tienden a exhibir menos dinamismo y una remuneración más baja, como la salud, la educación, las industrias de servicios (como el comercio mayorista y minorista, la limpieza) y el trabajo doméstico¹⁹ En los países de ingresos medios altos, el 34% de las mujeres están empleadas en los servicios de comercio al por mayor y al por menor, y el 13% en el sector de manufactura. En los países de altos ingresos, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de la salud y la educación, que emplea a casi un tercio de todas las mujeres en el mercado laboral (31%).²⁰

A nivel mundial, el sector de servicios ha superado a la agricultura como el sector que emplea al mayor número de personas. En 2015, la mitad de la población mundial trabajaba en el sector servicios. La composición por género es 42% hombres y 61% mujeres. Las condiciones de trabajo²¹ en el sector servicios tienen un impacto dispar en las mujeres.

¹⁸ ILO (2017) Zero-Hours Work in the United Kingdom. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf

¹⁹ Women at Work Trends, ILO, 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

²⁰ Women at Work Trends, ILO, 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

²¹ Women at Work Trends, ILO, 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

La agricultura sigue siendo la principal fuente de empleo para las mujeres en los países de ingresos bajos y medios bajos. Sin embargo, las mujeres aún enfrentan barreras al acceso al mercado para sus productos, restricciones de crédito para invertir en sus tierras y limitaciones legales sobre la propiedad de la tierra. Los trabajadores domésticos mal pagados representan otro grupo interesante a analizar. Su labor se lleva a cabo en un espacio privado y, a menudo, sin un contrato que los hace especialmente vulnerables. Los derechos laborales generalmente no se consideran en los marcos legales normativos, y si existen, generalmente no se respetan ni se implementan.

3.2.3 La capacitación y su relación con el género

Las mujeres y las niñas tienen restricciones en el tiempo que pueden dedicar a la educación, la capacitación, la recreación y el trabajo remunerado debido a la superposición de sus otras responsabilidades. Además, el trabajo mal remunerado y de baja calidad, los patrones de trabajo interrumpidos y el acceso desfavorable al mercado laboral afectan el acceso de las mujeres a los beneficios de jubilación más adelante.

La educación, formal e informal, tiene un papel vital que desempeñar para garantizar que las mujeres de todas las edades estén empoderadas en el cambiante mundo del trabajo. En algunos países, las mujeres y las niñas no tienen acceso a las mismas oportunidades de educación y capacitación que los hombres y los niños, lo que afecta negativamente su desarrollo y su plena inserción y participación en el mercado laboral. En otros casos, aunque las mujeres y las niñas logran metas educativas, los estereotipos de género allanan el camino y las dificultades aumentan en posiciones de liderazgo.

De acuerdo con el Informe Global sobre la Brecha de Género de 2017, los buenos rendimientos de las habilidades y la disponibilidad de grupos de talentos más profundos se ven afectados por sesgos de género, y los campos más afectados, como la economía del cuidado y el sector de tecnología emergente, están perdiendo los beneficios de la diversidad.²²

²² WEF. The Gender Gap Report (2017) http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf 8 W20 Argentina Roundtable Digital Inclusion. 9 Amnesty International. Recommendations to the G20 in 2018 on the impact of technology on women in the workforce, 2018.

3.2.4 Violencia laboral y domestica

Todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas y el acoso en el lugar de trabajo son violaciones de los derechos humanos, inaceptables e incompatibles con el trabajo decente. En palabras rescatadas de la OIT, este:

*"es un problema de derechos humanos y afecta las relaciones laborales, el compromiso de los trabajadores, la salud, la productividad, la calidad de los servicios públicos y privados (...); afecta la participación en el mercado laboral y, en particular, puede evitar que las mujeres ingresen al mercado laboral, especialmente en sectores y empleos dominados por hombres".*²³

Todas las formas de violencia son impedimentos importantes para el logro del empoderamiento económico, la inclusión y el desarrollo de las mujeres. La violencia y el acoso incluyen la violencia física, psicológica, sexual y económica.

En algunas regiones en desarrollo, el 75% o más del empleo femenino son informales. Estos trabajos no están cubiertos por las leyes laborales y carecen de protección social.

Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo, las mujeres continúan siendo discriminadas por motivos de embarazo o porque tienen responsabilidades de cuidado (niños pequeños, ancianos o familiares con discapacidades), a diferencia de los hombres, para quienes tener una familia puede representar un riesgo adicional. Factor determinante para su contratación y desarrollo profesional. Las trabajadoras migrantes y otras personas con estatus precario²⁴ son especialmente vulnerables a la discriminación múltiple, en particular en tiempos de crisis económica, ya que las condiciones de trabajo se deterioran más rápido para ellas mientras que la xenofobia y el racismo aumentan.

3.2.5 Las políticas macroeconómicas y su relación el empoderamiento femenino

Las políticas macroeconómicas se encuentran altamente involucradas con el empleo y la autonomía económica de las mujeres. Las políticas fiscales, presupuestarias y monetarias no son neutrales con relación al género y deben analizarse en términos de su impacto en los derechos e igualdad de las mujeres. Es esencial considerar y aplicar presupuestos sensibles.

²³ Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILO, 2018. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

²⁴ 2018 Women, Business and the Law Report. <http://pubdocs.worldbank.org/en/102741522965756861/WBL-Key-Findings-Web-FINAL.pdf>

El presupuesto de género, que involucra mirar el proceso presupuestario a través de una mirada específica de género, es un requisito esencial para la igualdad. Promover la equidad de género y crear políticas públicas con una perspectiva de género en todas las áreas mejorará la efectividad, la eficiencia, la responsabilidad y la transparencia de las políticas gubernamentales y las prácticas de empleo en el mundo del trabajo. De esta manera, se puede intensificar el progreso para cerrar la brecha de la igualdad de género y para hacer realidad los derechos de las mujeres. Según ONU Mujeres (2015),

*“los recortes presupuestarios que reducen el gasto social pueden aumentar las demandas sobre el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, mientras que la liberalización del comercio puede afectar negativamente el empleo de las mujeres en contextos en los que están excesivamente representadas en sectores que compiten con las importaciones, como los cultivos alimentarios agrícolas. ”.*²⁵

Muchas barreras para el empoderamiento económico de las mujeres todavía están presentes en la sociedad actual.

²⁵ Why macroeconomic policy matters for gender equality, UN Women, 2015. <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/macro-economic-policy-matters-for-gender-equality>

4. CONCLUSIONES

Para construir sociedades y economías sólidas, es imperativo garantizar que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades en el mercado laboral. Si las mujeres participaran en la economía de la misma manera que los hombres, habría un crecimiento del 26% en el PIB mundial para 2025 (McKinsey, 2015). Hemos evidenciado que en las últimas décadas, la inclusión de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado, lo que ha provocado una reducción significativa de la pobreza y la desigualdad. Sin embargo, el progreso se ha ralentizado en los últimos años. Si bien la brecha de género en las tasas de participación en la fuerza laboral se ha ido reduciendo, las mujeres todavía están rezagadas con respecto a los hombres en un 27%. Incluso hoy en día, el 55% de las mujeres en todo el mundo no tienen ingresos propios.

Las mujeres representan el 57% de los empleados a tiempo parcial a nivel mundial. Esta representación excesiva de las mujeres en trabajos de tiempo parcial y de menor calidad se debe a diversos factores. Las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico que los hombres. Las mujeres están representadas en exceso en un número limitado de sectores y ocupaciones que tienden a exhibir menos dinamismo y una remuneración más baja, como salud, educación, servicios (como comercio mayorista y minorista, limpieza y restauración) y trabajo doméstico. Asegurar que todas las mujeres tengan acceso a activos financieros y de productos, así como a mercados en igualdad de condiciones, es una acción esencial para lograr la inclusión financiera. Para cualquier categoría de trabajadores, es fundamental que se les otorgue pleno derecho de empleo y que se modifique la legislación para garantizar la protección de esos derechos. El trabajo decente implica un salario competitivo, respeto por el tiempo personal del trabajador y protección social. Para las mujeres, un trabajo decente también significa disfrutar de un trato igualitario con sus colegas masculinos, especialmente en términos de salario y de ingresos económicos. En algunos casos, la brecha salarial se debe a la discriminación. En otros casos, es un síntoma de otros problemas, como los techos de cristal y la segregación ocupacional. Es esencial abordar el problema de la brecha salarial de género que favorece a los hombres en términos del valor económico de su trabajo para la misma tarea y las horas trabajadas.

Por otro lado, los servicios de protección²⁶ aumentan la participación económica de las mujeres, afectan positivamente su desarrollo humano, social y económico y desvían la pérdida de ingresos y disminuyen la productividad de su economía y sus familias. Se convierte en una cuestión primaria que todas las mujeres tengan acceso a la protección social.

También es crucial que los sistemas de jubilación sean sensibles al género y garanticen la seguridad de ingresos para las mujeres mayores. A menos que la atención se redistribuya de manera justa, el envejecimiento de la población en todo el mundo continuará afectando el empoderamiento y las oportunidades económicas de las mujeres y restringirá el crecimiento del PIB en general debido a un grupo de talento sin explotar.²⁷

Como destaca ONU Mujeres en su Serie de Informes Políticos relacionados con el empoderamiento económico de las mujeres,

*“Los sistemas de protección social bien diseñados pueden reducir las brechas de género en las tasas de pobreza, mejorar la seguridad de los ingresos de las mujeres y el acceso a los ingresos personales, y proporcionar un salvavidas para las mujeres pobres, especialmente madres solteras ”.*²⁸

Algunos lugares de trabajo aún no cuentan con entornos de trabajo amigables para las familias para que las madres trabajadoras puedan unirse, quedarse y desarrollarse en sus trabajos: carecen de políticas efectivas, medidas que les permitan continuar la lactancia materna y acceder a servicios y beneficios que brindan atención. Además de las políticas de corresponsabilidad, el cuidado infantil alcanzable es fundamental para el empoderamiento económico de las mujeres y para cerrar la brecha salarial de género. En un punto más general, las leyes y regulaciones sesgadas de género restringen la participación y el empoderamiento económico de las mujeres, afectando el empleo y el

²⁶ UN Women Global Fact Sheet, 2016. http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/p_oww-2015-factsheet-global-en.pdf?la=en&vs=1345

²⁷ “Investing in the Care Economy: A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries” (March 2016) and “Investing in the Care Economy: Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies” (January 2017). <https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy?lang=en>

²⁸ “Making social protection gender-responsive”, UN Women, 2017. <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/making-social-protection-gender-responsive-en.pdf?la=en&vs=2406>

espíritu empresarial de las mujeres. A nivel mundial, más de 2.700 millones de mujeres están legalmente restringidas de tener la misma opción de trabajo que los hombres. Por lo tanto, los estados deben hacer cumplir las leyes, políticas, regulaciones y estándares que otorgan a las mujeres la propiedad y el control de los activos sin el consentimiento de otros, y abolir las barreras y prejuicios que inhiben los derechos de propiedad y la igualdad de derechos de participación.²⁹

Las mujeres también encuentran obstáculos para acceder a posiciones de liderazgo en el lugar de trabajo. Como se ha mencionado según un informe de la OIT, solo el 19% de los asientos de las juntas están ocupados por mujeres y menos del 5% de los CEO de las corporaciones más grandes del mundo son mujeres. Para que las mujeres alcancen su máximo potencial y participen plenamente en los roles de liderazgo en los negocios y el gobierno, se deben tomar medidas para construir una trayectoria profesional sostenible.

El hecho de que menos mujeres trabajen en industrias de alto crecimiento, como TI, biotecnología e infraestructura, conduce a porcentajes más reducidos. A medida que el mundo de la tecnología digital crezca, las mujeres y las niñas inevitablemente se verán impedidas de optar por acceder y elegir áreas no tradicionales de educación y trabajo, como STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Por lo tanto, a menos que la automatización y la digitalización del mercado laboral se aborden y aprovechen adecuadamente a través de estrategias y políticas sensibles al género, las mujeres quedarán fuera del mercado y las brechas aumentarán.

En interés de la igualdad de género y el desarrollo económico mundial, las mujeres y las niñas deben estar equipadas con habilidades para seguir carreras en múltiples áreas y convertirse en empresarias por derecho propio, así como sucede con los varones.

También es crucial que estén representados en los sindicatos de trabajadores para tener voz y la posibilidad de desempeñar un papel de liderazgo en las demandas de mejores condiciones de trabajo y pleno acceso a sus derechos laborales a través de la maquinaria de negociación colectiva. Para romper el llamado "techo de cristal", deben crearse condiciones para que las mujeres accedan al trabajo en igualdad de condiciones que los hombres, teniendo las mismas oportunidades y condiciones.

²⁹ W20 Germany Implementation Plan

La disposición legal que protege a las mujeres en el mercado laboral de la violencia y el acoso sexual debe mejorarse e implementarse donde exista y crearse e implementarse donde no existe. Los empleadores y los sindicatos tienen la responsabilidad de proteger a las mujeres en el lugar de trabajo. Recientemente, todos somos conscientes de la conversación pública sobre el acoso sexual: los movimientos han aumentado rápidamente el impulso para un cambio que no se puede deshacer. La violencia doméstica y laboral dificulta la integración completa y equitativa de las mujeres en el mercado laboral, reforzando su dependencia económica y reduciendo su autonomía. La autonomía económica estrechamente relacionada con la autonomía física: el acceso pleno a los derechos sexuales y reproductivos es un requisito previo para permitir la plena participación de las niñas y las mujeres en la educación, el empleo y la vida socioeconómica.

Es crucial que los Estados garanticen una organización social justa de la atención al redistribuir las responsabilidades de atención entre los hogares, el mercado y el estado; y también entre mujeres y hombres: nos enfrentamos a una crisis de atención global en la que las necesidades de atención superan la oferta de servicios de atención. El desequilibrio entre la oferta y la demanda de atención solo aumentará a medida que más países avancen en su transición demográfica y aumenten las necesidades de atención de ancianos, enfermos y discapacitados. En el mundo laboral persisten grandes brechas de género: las mujeres participan menos en los mercados laborales, sus condiciones de empleo son peores, enfrentan paredes y techos de vidrio.

Resulta menester que los gobiernos reconozcan el cuidado y las actividades domésticas como trabajo no remunerado. Esto podría llevarse a cabo a través de encuestas periódicas de uso del tiempo y la medición de la contribución del trabajo no remunerado en las cuentas nacionales para reconocer su valor en el PIB y para tomar decisiones políticas basadas en la contribución real de las mujeres a la economía. Por otro lado, es necesario implementar medidas específicas y crear conciencia para eliminar los estereotipos de género, por ejemplo, mediante la realización de campañas públicas para desafiar el género. Precisamos llamar a la inversión por parte del Estado en infraestructura de atención y protección social que incluya género, proporcionando tecnología, infraestructura y servicios públicos que contribuyan a disminuir la carga del trabajo doméstico: agua corriente, conexiones eléctricas, carreteras, transporte público y otras infraestructuras que ahorran

tiempo.

Uno de los temas contemporáneos que más llaman la atención con relación a este tipo de investigación es acerca de los regímenes de licencia por maternidad, paternidad y parentesco que promueven la corresponsabilidad entre los padres y el Estado. Establecer una cantidad de días de licencia para los padres, que represente una equidad y no una desventaja profesional a la hora de presentarse a una oportunidad laboral para una mujer por el período de licencia de maternidad, sería colaborativo para achicar la brecha.

Los gobiernos deben garantizar el acceso total a los servicios de salud y derechos sexuales y reproductivos como un requisito previo para permitir la participación plena de las niñas y mujeres en la educación, el empleo y la vida socioeconómica en general.

Una acción posible sería implementar programas de género que den prioridad a las empresas dirigidas y / o propiedad de mujeres. En estos programas deberían considerarse la flexibilidad de los requisitos para la obtención de ayuda financiera, que sean sensibles al género para que contribuyan a la equidad, la disminución de la pobreza, el aumento del PBI y represente realmente una palanca para promover el crecimiento inclusivo y la igualdad de género. Los estados deben comprometerse con empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres y sus asociaciones para crear conciencia, desarrollar planes de estudio y capacitación, y crear coaliciones, potencialmente en colaboración con asociaciones comerciales, cámaras de comercio, universidades u otras entidades relevantes. Con relación a las restricciones regulatorias al desarrollo económico de las mujeres, las leyes y regulaciones pueden limitar o mejorar el empoderamiento económico y social de las mujeres. Las diferencias legales de género afectan la capacidad de toma de decisiones, la autonomía económica, las oportunidades y la participación de las mujeres en las familias y las comunidades. Por lo tanto, las leyes y regulaciones pueden facilitar la igualdad de género al proporcionar un entorno propicio que garantice sus derechos de propiedad y herencia y su seguridad financiera. Las leyes que brindan protección contra la violencia también son importantes para garantizar el empoderamiento económico de las mujeres. Las diferencias de género en las leyes afectan tanto a las economías en desarrollo como a las desarrolladas, y a las mujeres en todas las regiones. De acuerdo con el Informe sobre mujeres, negocios y la ley, en 167 países de los 189 países³⁰, las oportunidades económicas

³⁰ “Roadmap for Substantive Equality: 2030”. UN, 2017. <http://www.un.org/webcast/pdfs/170214pm-unwomen-conceptnote.pdf>

de las mujeres y 104 tienen restricciones legales de trabajo basadas en el género para las mujeres (ya sea restringiendo el lugar donde deciden vivir o ser cabeza de familia, viajar fuera en sus casas, solicite la tarjeta de identificación nacional, registre una empresa o incluso abra una cuenta bancaria).³¹ Es obligación estatal promover leyes que garanticen la igualdad de remuneración por igual trabajo independientemente del género. Cada Estado debe garantizar un piso de protección social universal y el derecho a la seguridad social a lo largo del ciclo de vida. Compartiendo las recomendaciones del Plan de Implementación de W20 Alemania, los países deben apoyar activamente la “Hoja de ruta para la igualdad sustantiva: 2030”³². Los líderes del gobierno deben avanzar específicamente hacia los regímenes matrimoniales de propiedad de la comunidad o la titulación en conjunto y la misma herencia derechos. Las medidas gubernamentales deben incluir la abolición o reforma de las políticas, leyes y regulaciones que impiden o restringen la participación de las mujeres y afectan el acceso igualitario de las mujeres a los activos y recursos, incluidos el crédito, la propiedad de la tierra, la herencia, el acceso a la educación, el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, la igualdad de acceso a cualquier tipo de trabajo independientemente del sector, horario y actividades físicas involucradas, entre otros. Retomando el tema desarrollado con relación a la violencia de género, ésta afecta directamente la participación y productividad de las mujeres en el mercado laboral. Sus costos incluyen el ausentismo y la rotación de las víctimas, enfermedades y accidentes, discapacidad e incluso la muerte. Entre los costos indirectos podemos encontrar la disminución de la funcionalidad y el rendimiento de las víctimas, la calidad del trabajo y la producción oportuna³³. El impacto de la violencia en el lugar de trabajo también puede afectar negativamente la motivación y el compromiso entre el personal, la lealtad a la organización, el clima laboral, la imagen pública y la apertura a la innovación y la creación de conocimiento. Consecuentemente es responsabilidad del Estado y las organizaciones eliminar la violencia de género, especialmente en el lugar de trabajo, creando e implementando regulaciones

³¹ “Women, Business and the Law report”. World Bank, 2018. <http://pubdocs.worldbank.org/en/102741522965756861/WBL-Key-Findings-Web-FINAL.pdf>

³² “Roadmap for Substantive Equality: 2030”. UN, 2017.

<http://www.un.org/webcast/pdfs/170214pm-unwomen-conceptnote.pdf>

³³ “Violence at work: A guide for SMEs to prevent violence in the workplace”. Netherland Enterprises Agency. https://www.rvo.nl/sites/default/files/2017/05/Brochure_violence_work.pdf

para proteger a las mujeres de todas las formas de violencia y asegurar respuestas y tratamiento adecuados para las víctimas. Así como alentar a las empresas y los sindicatos a proteger a las mujeres a través de convenios y protocolos colectivos que previenen y abordan la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se debería poder garantizar el acceso de las mujeres a la justicia, aumentar la conciencia legal y garantizar el acceso a los servicios de asistencia legal. Por último, los gobiernos deberían tener la obligación de recopilar, rastrear y analizar datos sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en el lugar de trabajo y el impacto de la violencia doméstica en el empleo de las mujeres

Para finalizar este trabajo de investigación, el camino recorrido a través de los años nos ha demostrado que el cambio es inminente, el rol de la mujer tradicional se ha ido dejando atrás, hoy las mujeres buscan la capacitación e independencia económica, así como su empoderamiento. Se ha avanzado en muchas temáticas pero aún queda mucha labor por parte de los Estados y organizaciones (del ser humano mismo) para poder acercarnos a una equidad de género en la esfera laboral argentina.

BIBLOGRAFIA

Amnesty International (2018). Recommendations to the G20 in 2018 on the impact of technology on women in the workforce.

Chiavenato, I. (2007). La Administracion de Recursos Humanos. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., México, DF.

Dominguez, M. (2009) La sexta revolución tecnológica: el camino hacia la singularidad en el siglo XXI. El Hombre y la Máquina, núm. 33, julio-diciembre, 2009, pp. 8-21 Universidad Autónoma de Occidente Cali, Colombia

Gender and Development Network, 2017 Sharing the Load Brief. <https://static1.squarespace.com/static/536c4ee8e4b0b60bc6ca7c74/t/5899e0316b8f5bbffd74b7d4/1486479412285/GADN+Sharing+the+load+briefing+2017+final.pdf>

Grosso, F. (2017) Liderazgo: alumbrando nuevos paradigmas. Revista Argentina de Investigación en Negocios Vol.3 N°1. Mayo 2017

Hammond, R. (2007) El mundo en 2030. Itxaropena S.A. 20800 Zarautz (Spain)

Hoecklin, L.1995.“Managing Cultural Differences, Stratetegies for Competitive Advantage”, EIU Economist Intelligence Unit RU.

“Investing in the Care Economy: A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries” (March 2016) and “Investing in the Care Economy: Simulating employment effects by gender in countries in emerging economies” (January 2017).

<https://www.ituc-csi.org/investing-in-the-care-economy?lang=en>

ILO. (2014) “World of Work Report. Developing with jobs 2014”. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf

ILO. Women on Boards (2015) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410200.pdf

ILO (2016) Women at Work Trends. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

ILO (2017) Zero-Hours Work in the United Kingdom.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624965.pdf

ILO (2018) Ending violence and harassment against women and men in the world of work.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2017)
<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/igualdad/mercadodetrabajo>

Mintzberg, H., Simona, R. Basu, K. 2000 “Beyond Selfishness” (“Más allá del egoísmo”),
www.mintzberg.com

Netherland Enterprises Agency (2017) Violence at work: A guide for SMEs to prevent violence in the workplace.
https://www.rvo.nl/sites/default/files/2017/05/Brochure_violence_work.pdf

Real Academia de España

Schein, E. 1982. “Psicología de la Organización “.México. Ed Prentice – Hall.

Taylor, C.1992.”Multiculturalism & the Politics of Recognition”, NJ. Princeton University Press.

Tomassino, H. (2005) La crisis ambiental contemporánea.
http://rimd.reduaz.mx/coleccion_desarrollo_migracion/sustentabilidad/Sustentabilidad4.pdf

UN (2018) <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/population/index.html>

UN (2017) Roadmap for Substantive Equality: 2030.
<http://www.un.org/webcast/pdfs/170214pm-unwomen-conceptnote.pdf>

UN Women (2015).Why macroeconomic policy matters for gender equality,
<http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/12/macro-economic-policy-matters-for-gender-equality>

UN Women Global Fact Sheet (2016). http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/p_oww-2015-factsheet-global-en.pdf?la=en&vs=1345

UN Women (2017). Making social protection gender-responsive. <http://www.unwomen.org/-media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2017/making-social-protection-gender-responsive-en.pdf?la=en&vs=2406>

Weber, M. 1999. "Economía y Sociedad". México. Fondo de Cultura Económica.

WEF. The Gender Gap Report (2017) http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf 8 W20 Argentina Roundtable Digital Inclusion.

Wright, P., Baxter y Birkelund, 1995. "The Gender Gap in Workplace Authority: A CrossNational Study". American Sociological Review.

World Bank (2018) Women, Business and the Law report. <http://pubdocs.worldbank.org/en/102741522965756861/WBL-Key-Findings-Web-FINAL.pdf>

W20 Germany Implementation Plan