

“Liderazgo laboral y equidad de género en MYPES del Distrito del Cusco”

Linares Santos Daniel

daniel.linares@unsaac.edu.pe

Docente nombrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contabilidad, Economía y Turismo, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC.

Portilla Ladron de Guevara Juan

juan.portilla@unsaac.edu.pe

Docente nombrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contabilidad, Economía y Turismo, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC.

Gil Fernández Baca Miriam,

miriam.gil@unsaac.edu.pe

Docente nombrado de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contabilidad, Economía y Turismo, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC.

Cañihua Cayocusi Octavio

octavio.canihua@unsaac.edu.pe

Docente Principal nombrado y Director de Calidad y Acreditación de la Facultad de Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Informática y Mecánica de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC.

Concha Lezama René.

rene.concha@unsaac.edu.pe

Docentes nombrados de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contabilidad, Economía y Turismo, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – UNSAAC.

RESUMEN

El sector de la micro y pequeña empresa, base económica de los niveles populares, contribuye con cerca del 40% del PBI nacional, y por ello se dice que el Perú es un país de emprendedores, y está considerado entre los mayores en Latinoamérica. Hasta hace unos años atrás las MYPES solo eran liderados por los hombres, la participación femenina en roles de liderazgo no se percibía mucho. Se sabía que eran pilar fundamental en la

concepción, implementación y desenvolvimiento del emprendimiento, pero siempre dando un paso al costado en actividades de liderazgo laboral. Sin embargo, en la actualidad las mujeres participan activamente en ese sector económico. Según cifras del (INEI, 2015) siete de cada diez mujeres trabajan en microempresas.

Los empleos se distribuyen en el sector servicios (40.5%), en el sector comercio (25.6%), en el sector agricultura (22.3%), en el sector manufactura (8.6%), en el sector transporte y comunicaciones (1.99%).

De allí que en aras de conocer algo factual de este sector económico en cuanto a la participación de la mujer en la conducción de estas organizaciones, es que se formula este artículo, con la finalidad de observar MYPES representativas de diferentes sectores económicos del Distrito del Cusco el 2019, y desarrollar un conjunto de ideas que puedan contribuir a responder a la pregunta de ¿cómo se puede construir liderazgo laboral con equidad de género en este sector económico?, identificar exploratoriamente el perfil de las personas que ya ejercen la posición de liderazgo y conocer sus expectativas de desarrollo personal y empresarial dentro de un marco conceptual de enfoque de género, en las organizaciones que se hallan dirigidas por mujeres.

Para ello se diseñó una investigación no experimental de nivel descriptivo y analítico y muestreo no probabilístico, que contó con el método de casos para analizar la información de fuentes primarias. Y como aporte propositivo incluimos un modelo de liderazgo femenino para las MYPES del ámbito geográfico elegido.

Palabras clave: Liderazgo laboral femenino, equidad de género, perfil emprendedor de las mujeres.

“Labour leadership and gender equity in SMEs in the District of Cusco”

ABSTRACT

The micro and small business sector, an economic basis of popular levels, contributes about 40% of national GDP, which is why Peru is said to be a country of entrepreneurs, and is considered among the largest in Latin America. Until a few years ago MYPEs were only led by men, female participation in leadership roles was not widely perceived. They were known to be a fundamental pillar in the design, implementation and development of entrepreneurship, but always taking a step aside in labor leadership activities. Today, however, women are actively involved in this economic sector.

According to (INEI, 2015), figures, seven out of ten women work in micro-enterprises. Jobs are distributed in the services sector (40.5%), in the trade sector (25.6%), in the agriculture sector (22.3%), in the manufacturing sector (8.6%), in the transport and communications sector (1.99%).

The fact that in order to know something factual about this economic sector in terms of women's participation in the conduct of these organizations, is that this article is formulated, in order to observe MYPES representative of different economic sectors of the Cusco District in 2019, and develop a set of ideas that can help answer the question of how can we build labor leadership with gender equity in this economic sector? , exploratorily identify the profile of people who already exercise the leadership position and know their expectations of personal and business development within a conceptual framework of gender focus, in organizations that are led by women.

To this end, non-experimental research of a descriptive and analytical level and non-probabilistic sampling was designed, which had the case method to analyze information from primary sources. And as a propositional contribution we include a model of female leadership for MYPES in the geographical field chosen.

Keywords: Female labour leadership, gender equity, women's entrepreneur profile.

Artículo recibido: 27 marzo 2021

Aceptado para publicación: 30 abril 2021

Correspondencia: daniel.linares@unsaac.edu.pe

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

Situación Problemática, Problemas, Objetivos e Hipótesis

Las organizaciones empresariales por mucho tiempo han estado ajenas al liderazgo femenino en el Distrito del Cusco. Esta situación nunca llamó la atención de la sociedad en su conjunto, pues siempre se percibió y aceptó que la actividad empresarial y de gestión administrativa era de exclusividad de los varones.

Esta realidad se aceptó de modo natural en todos los sectores económicos y en el sector femenino de la sociedad.

Con la creciente participación de las mujeres en los programas de educación universitaria y técnica, no varió mucho el escenario, pues ellas elegían carreras profesionales que se asumían como pertenecientes al ámbito femenino; sin embargo, los cambios sociales, políticos y económicos ocurridos en los últimos 50 años vendrían a constituir un revulsivo que terminaría con esta cuasi estabilidad de roles predefinidos para varones y mujeres, que a no dudarlo tenían su origen en los hogares.

El desempeño académico de las mujeres en la actualidad marca la diferencia. Ellas conscientes de su capacidad y rendimiento ya eligen carreras profesionales que se asumían como masculinas, evidenciándose un rol destacado en estas áreas.

Al referirnos a equidad de género, es adecuado hacer referencia del Índice de Desigualdad de Género – IDG desarrollado por el PNUD.

“El Perú obtuvo a nivel global un indicador de 0.3762, siendo lo óptimo 0.0, cuando existe perfecta equidad de género. Una referencia de la calidad de vida está en la esperanza de vida, que en la región del Cusco es de 76,9 años para mujeres y 71,0 para los hombres. En cuanto a la participación de las mujeres en actividades económicas, presentan una tasa de participación del 70.8 y el de los hombres es de 81.7.

A propósito del bienestar económico, las mujeres ganan 29.6% menos que sus pares masculinos, el motivo principal es que trabajan menos horas por dedicarse fundamentalmente a sus familias. Sin embargo, de las mujeres que trabajan, el 37.6% crean su propio empleo”. (Brechas de Género, 2019).

Liderazgo en su acepción más usual significa influir positivamente en el comportamiento de los demás. La Dirección constituye el aspecto formal y técnico de la gestión. Sin embargo, ambos temas siempre han estado bajo la esfera de las actividades propias del

hombre. Esta situación está cambiando dentro del marco conceptual de la equidad de género.

Es importante reconocer la micro y pequeña empresa como un canal importante de acceso masivo al empleo, sobre todo de la mano de obra no calificada, al tener un costo por puesto de trabajo significativamente menor al de otros sectores productivos y constituirse en un sector dinámico de la inversión y el crecimiento de la economía nacional.

Las pequeñas y micro empresas constituyen una unidad productiva de bienes y/o servicios, que nace del esfuerzo e iniciativa de un empresario (persona natural o jurídica), y cuyo marco de operaciones en un principio está restringida por el tamaño de su capital, teniendo como objetivo inicial satisfacer las necesidades de la unidad familiar, proporcionando independencia y trabajo a los miembros de la familia, para posteriormente desarrollar algún tipo de planificación que lleve a su crecimiento y desarrollo desbordando el marco de la satisfacción de las necesidades familiares, generando trabajo y bienestar en la sociedad.

En la región del Cusco existen 95, 262 MYPEs, de ellas el 47% se dedican actividades de comercio, el 42% a servicios y el 11% a la manufactura; por otro lado, la PEA ocupada de la región la conforman 47% mujeres y 54% hombres. El PBI de la Región al 2019 fue de 22, 061 millones de soles, el 2020 presento una severa de caída de – 23%, principalmente debido al tratamiento de la pandemia.

(Diagnostico Productivo Regional, 2019) En este sector económico, es un hecho factual la pujante inclusión de las mujeres en roles de liderazgo que antes no se percibía mucho. Este hecho tiene fuertes implicaciones en la materialización de la equidad de género y con ello en el progreso social con respeto a la dignidad humana y revaloración de los roles de la mujer en la sociedad.

Las MYPES son el resultado de la fuerza emprendedora de los sectores emergentes de las ciudades y en muchos casos constituyen en un inicio un esfuerzo familiar, pero con el crecimiento de estas organizaciones muchos de los cargos de dirección y liderazgo, antes en la esfera masculina, están siendo ocupados por mujeres. En ese entender se pueden considerar los siguientes factores de la situación en estudio:

- Cómo es el perfil de las mujeres en puestos de Dirección.
- Cómo superar los problemas de género
- Qué opinión tienen de su labor
- Cómo se adaptan a las circunstancias de mandar muchas veces a varones.

En función a esta problemática hemos definido el problema central para el artículo en los siguientes términos:

PG: ¿Cómo se construye el liderazgo laboral con equidad de género en las MYPES del Distrito del Cusco?

A partir de este problema central derivamos dos problemas específicos en aras de describirlo de mejor manera:

PE1: ¿Cómo es el perfil de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en la MYPES del Distrito del Cusco?

PE2: ¿Cuáles son las expectativas de género de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en las MYPES del Distrito del Cusco?

Los problemas planteados son de nivel o alcance: Descriptivo - Analítico

De este sistema de problemas se obtiene los objetivos del artículo:

OG: Comprender como se construye el liderazgo laboral con equidad de género en las MYPES del Distrito del Cusco.

OE1: Identificar el perfil de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en las MYPES del Distrito del Cusco.

OE2: Conocer cuáles son las expectativas de género de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en las MYPES del Distrito del Cusco.

Verificada la consistencia de los problemas y objetivos y la coherencia entre los mismos, formulamos respuestas tentativas en términos de hipótesis descriptivas univariadas a ser argumentadas en el presente artículo:

HG: “Para comprender como se construye el liderazgo laboral con equidad de género en las MYPES del Distrito del Cusco es necesario conocer el perfil y las expectativas de las mujeres que ejercen Liderazgo Laboral en estas organizaciones”, donde la V1: Construcción de liderazgo laboral con equidad de género.

HE1: “El perfil de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en las MYPES del Distrito del Cusco, indica que: son jóvenes, profesionales y con actitud emprendedora”, donde la V2: Perfil de las mujeres que ejercen liderazgo laboral.

HE2: “Las expectativas de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en las MYPES del Distrito del Cusco se fundamentan en el reconocimiento de su capacidad profesional, de gestión de recursos, relaciones interpersonales y asertividad en su comportamiento”, donde la V3: Expectativas de las mujeres que ejercen liderazgo laboral.

Como aporte propositivo del artículo diseñamos una propuesta de un modelo de implementación de liderazgo femenino en las MYPES del Distrito del Cusco de carácter netamente prescriptivo.

Fundamentos Conceptuales

Análisis de Género

Al referirse a género, lo inmediato es pensar en la clasificación sexual de acuerdo a la biología, sin embargo, en tema en el contexto social y antropológico va mucho más allá de una taxonomía de ciencias naturales. Se ha tomado como referencia lo mencionado en el libro “Protocolo mexicano de actuación para la transversalización de la perspectiva de género”:

[...] Proceso teórico-práctico que permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social adjudica tanto a las mujeres como a los hombres; pero además visualizándolos dentro de un sistema de relaciones de poder. Es decir, que dicho análisis permite detectar “la política de las relaciones de género” y los ajustes que han de realizarse por parte de las instituciones para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres. (García-Lopez Loeza, Pozo Rangel, Lara Angelino, & García-Luna Gonzales, 2018).

Dominación de Género.

Categoría conceptual que está inserta en el anterior tema, se refiere a la acción de controlar el comportamiento de las personas de diferente género. En la obra “Violencia basada en género”, se manifiesta que:

[...] Es la capacidad de controlar y decidir sobre la vida del otro género. En un sistema de género, donde el dominio es patriarcal, se establecen relaciones no equitativas entre hombres y mujeres. Además, se asegura el monopolio de poderes de dominio al género masculino y a los hombres, mientras el género femenino y las mujeres quedan sujetos al dominio masculino. Por eso los hombres suelen normar a las mujeres, dirigirlas y controlarlas, casi de manera incuestionable. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2016).

Equidad de Género

Equidad es referente de justicia y por lo tanto equilibrio: “Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento a la diversidad y el respeto por ella, sin lugar a esto implique alguna forma de discriminación. El “Diccionario sobre derechos de la mujer” desarrolla el tema:

[...] De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal.

[...] La equidad entonces como principio, es condición indispensable y necesaria para lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a “acceder a las oportunidades” que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración. (Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, 2007)

Enfoque de Género

Asumir una posición holística de enfoque de género requiere tomar en cuenta varios factores y categorías de análisis que exceden los alcances del presente artículo, sin embargo, recurriendo al “II Plan de igualdad y equidad de género en Honduras” se podría precisar el tema:

[...] Es la “forma de observar la realidad con base en las variables “sexo” y “género” y sus manifestaciones en un contexto geográfico, étnico e histórico determinado. Este enfoque permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación mayoritariamente hacia las mujeres”. También podría homologarse con el término “perspectiva de género”, debido a que se define como “el enfoque o contenido conceptual que le damos al género para analizar la realidad y fenómenos diversos, evaluar las políticas, la legislación y el ejercicio de derechos, diseñar estrategias y evaluar acciones. (Instituto Nacional de la Mujer, 2010)

De lo mencionado se podría inferir que se trata de un tema de alcance “teórico-metodológico”, que plantea una forma de ver la realidad e intervenir en ella. El “Plan nacional de igualdad de género” plantea:

[...] La perspectiva de género se caracteriza por ser “inclusiva”, al incorporar al análisis otras categorías como la “clase”, la “etnia” y “edad”; asimismo observar y comprender cómo opera la discriminación, al abordar aspectos de la realidad social y económica de mujeres y hombres con el fin de equilibrar sus oportunidades para el acceso equitativo a los recursos, los servicios y el ejercicio de derechos. Igualmente, el enfoque de género permite cuestionar el “androcentrismo” y el “sexismo” existente en los ambientes sociales y laborales, al mismo tiempo que propone estrategias para erradicarlos; visibiliza las experiencias, intereses, necesidades y oportunidades de las mujeres con miras al mejoramiento de las políticas, programas y proyectos institucionales; y, por último, aporta herramientas teóricas, metodológicas y técnicas para formular, ejecutar y evaluar estrategias que conduzcan al empoderamiento de las mujeres. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2012)

Androcentrismo

Constituye el punto de vista masculino de las relaciones sociales de poder, económicas y sociales. En la obra “Glosario para la igualdad de género en la UNAM” se establece:

[...] La organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina.

De esta forma, este concepto alude a una cosmovisión masculina del conjunto de relaciones sociales. Esta tiene su sustento más reciente en la tradición religiosa judeocristiana, en la que la misma experiencia religiosa construye esa visión masculina de la divinidad, y en el ejercicio religioso es esa figura masculina la que sigue siendo destacada y avalada por las diferentes religiones. En ella no hay cabida para que las mujeres dirijan el culto, por ejemplo, el Papa y su iglesia no admiten las sacerdotisas en el catolicismo. (Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México, 2013)

División Sexual del Trabajo

Una taxonomía del trabajo en base a consideraciones biológicas de sexo siempre ha tenido connotaciones controversiales y de inequidad de género. El libro “Campaña educativa sobre derechos humanos y derechos indígenas” desarrolla el tema argumentalmente de esta forma:

[...] Una primera noción respecto a este concepto alude a la “división del trabajo socialmente establecida con base en las diferencias sexuales”. De este modo, se incluiría la noción acuñada de “división genérica del trabajo”, la cual alude a la “atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social...”.

Esto significa que socialmente al hombre se le ha dado el rol de “proveedor” de la familia y a la mujer el de “reproductora”, responsable del hogar y la crianza de los hijos. Extensivamente, vemos que se trata de una división del trabajo por género, pero que “es específica de cada cultura y época en particular”, por lo que no se trata de una división social del trabajo universal y rígida, sino que posee un carácter flexible. De ahí que se considere que puede adaptarse a la realidad

particular en la que serían definitorias determinadas circunstancias socioeconómicas de una comunidad, región o grupo familiar –tales como enfermedad, ausencia de un miembro clave, pérdida de empleo o de ingresos-, la degradación de recursos naturales, o la influencia de un proyecto de desarrollo local o regional. En estos casos, la división sexual del trabajo o por género, tiende a diluir o desaparecer en términos de los roles “tradicionales” de mujer y hombre que socialmente les han sido dados. (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2006).

En un contexto más general, impuesto por los “estados de bienestar tradicionales”, los hombres están más dedicados al rol de proveedor realizado en el proceso productivo de un modo casi exclusivo, aunque de vez en cuando asuman tareas que son consideradas más propias de las mujeres. Para las mujeres, el rol preponderante en la familia es la norma y su rol productivo secundario, sobre todo en sociedades subdesarrolladas.

El Factor Liderazgo

Todos los temas abordados en el presente artículo requieren para su materialización de altas dosis del “Factor Liderazgo”. La creciente intensidad competitiva y la creciente complejidad de las organizaciones están determinando, que el factor liderazgo sea significativamente importante.

Se define al liderazgo como: “el proceso de llevar a un grupo de personas en una determinada dirección por medios no coercitivos, y a través de una estrategia” (Kotter, 1989).

La gerencia tradicional y el liderazgo no son mutuamente excluyentes, no existe razón alguna para que así lo sea, lo que implica que una persona con la praxis suficiente y los conocimientos adecuados no pueda desenvolverse bien en ambas situaciones, es más, se podría inferir que ambos conceptos son complementarios y que a veces aparecen yuxtapuestos.

Sin embargo, en determinadas situaciones gerencia y liderazgo pueden ser algo muy distinto. En un sentido general se puede decir que la gerencia es más formal y científica y por ello de aplicación universal.

La gerencia se basa en un conjunto de categorías conceptuales, métodos, técnicas y herramientas de gestión basados en razonamientos racionales y contrastados, designados para ser utilizados en una amplia gama de situaciones.

Quizá allí radique la tendencia de la gerencia a controlar todo lo que se halla dentro de su esfera de competencias, lo cual en muchos casos obstaculiza los esfuerzos de innovación, retrayendo la motivación y el cambio organizacional para afrontar las demandas ambientales.

Si una gerencia vertical y fuerte tiende a hacer rigurosa, burocratizaste, poco innovadora y tendiente a establecer controles excesivos; del mismo modo un liderazgo fuerte tiende a hacer irreflexivo, voluble y demasiado pragmático. Si no existe una gerencia profesional que controle las cosas y que proporcione parámetros ajustados a la realidad, el liderazgo puede desembocar en una especie de locura demagogia y muerte institucional. De aquí que debamos deducir que se necesita un cierto grado tanto de gerencia como de liderazgo porque cada uno de ellos, aislado del otro, puede convertirse en algo negativo. (Calduch Cervera, 2014)

Emprendedurismo Femenino

En estos tiempos de crisis estructurales redefiniciones de roles sociales, nuevos enfoques económicos y cambios constantes, se están desarrollando un grupo de osados empresarios modernos que explotan negocios vinculados al conocimiento, los servicios, la intermediación, empleo de tecnologías emergentes, eco productores, y otras actividades de gran valor agregado.

El autor (Grisales, 2016), lo define como: “algo innato en la humanidad, algo que siempre ha estado presente en el hombre, aunque claro está, el emprendimiento no se ha desarrollado en todos los hombres”. Según (Gomez, 2016): “describe que la teoría del triángulo invertido propuesto por Andy Freire, indica que todo proceso de emprendimiento combina tres elementos: Emprendedor, Idea y Capital. Esto indica que el principal apoyo del emprendedor se basa en dos elementos adicionales para llegar: la idea de negocio con viabilidad del mercado y el capital”. (Jamarillo, 2008), manifiesta que: “el emprendimiento es una capacidad de los seres humanos para salir delante de manera novedosa y con ideas renovadas”. Y (Moreno, 2013), acota que: “las personas emprendedoras son capaces de crear, sacar adelante sus ideas, generas bienes y servicios, asumir riesgos y enfrentar problemas”.

En relación concreta al Emprendedurismo femenino, (Langowitz & Minniti, 2007) dicen que: “el nivel de participación de las mujeres en el emprendimiento es cada vez es más alto por su gestión en proyectos que son notorios y que toman fuerza, buscando romper con barreras culturales que permitan progresar a la mujer, siguen siendo significativamente más bajo en comparación con los hombres”

Características de una Organización Para ser Considerada MYPE:

Según la Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa N°.28015, en su artículo Tercero, dice:

Las MYPE deben reunir las siguientes características concurrentes.

- El número total de trabajadores:
 - ✓ La Microempresa abarca de uno (1) hasta diez (10) Trabajadores inclusive.
 - ✓ La pequeña empresa abarca de uno (1) hasta cincuenta (50) trabajadores inclusive.
- Niveles de ventas anuales:
 - ✓ La microempresa: hasta el monto máximo de 150 Unidades impositivas Tributarias – UIT.
 - ✓ La pequeña empresa: a partir del monto máximo señalado para las microempresas y hasta 850 Unidades Impositivas Tributarias –UIT.

MATERIALES Y MÉTODOS

Alcances del Estudio:

- ✓ *Ámbito de Estudio:* Distrito del Cusco.
- ✓ *Temporalidad:* El estudio en cuanto a su planificación y ejecución se llevó a cabo durante el primer semestre del año 2019.
- ✓ *Unidades de Análisis:* Administradoras, gerentes y/o propietarias emprendedoras que trabajan en MYPES seleccionadas del Distrito del Cusco.
- ✓ *Unidades de Observación:* Hoja de vida, posición orgánica del cargo, expectativas declaradas y principales actividades funcionales.

Metódica de la Investigación:

✓ **Tipo de investigación:**

Por su finalidad: Aplicada; *Por el diseño de la investigación:* No experimental; *Por el manejo de los datos:* Cualitativa; *Por el tipo de observación:* Transversal.

✓ **Nivel o alcance de la investigación: Descriptivo y analítico**

✓ **Método de investigación: Hipotético deductivo / inductivo**

✓ **Obtención de la información:**

De fuentes primarias: Muestreo No probabilístico

Por conveniencia a la investigación: Muestra conformada por 10 diez damas que desempeñan cargos de liderazgo en 10 empresas, de las cuales: cinco empresas fueron industriales, tres empresas comerciales y dos empresas de servicios, todas ellas representativas del sector de las MYPES del Distrito del Cusco.

De fuentes secundarias: mediante la revisión de las fuentes bibliográficas consideradas.

✓ **Técnica y herramienta para la captura de la información:**

Encuesta/entrevista formulando una *encuesta directa, no estructurada de respuesta libre*, conformada por 11 preguntas y una guía de entrevista.

✓ **Análisis de la información:**

Para el análisis de la información se utilizó el “método de casos”. Harper, Boyd y Westtall, Ralph, en su obra *Investigación de Mercados*, manifiesta que: “Este método consiste en el estudio de un pequeño número de casos similares relacionados con el problema poniendo énfasis en la obtención de la descripción y comprensión de las relaciones y factores que interviene en cada caso sin importar el número de ellos que se vea comprometido”. Y acotan que: “la analogía es el único método de análisis que puede ser usado en el método de casos”

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados y Contraste de Objetivos e Hipótesis:

OG: Comprender como se construye el liderazgo laboral con equidad de género en las MYPES del Distrito del Cusco.

*En base a la información recopilada se puede inferir que la mayoría de las mujeres son conscientes de que tienen la condición *sine quanon* para ser emprendedoras de empresas o dirigir las, aunque convienen en que deben realizar siempre mayor esfuerzo para ser reconocidas y aceptadas por parte de la sociedad en su conjunto, pues ésta, así no lo manifieste mantiene como normas invisibles profundas diferencias de género y tendencias androcentristas.*

Ellas están cocientes que en nuestra sociedad todavía existe la discriminación por parte del varón hacia la mujer, bajo el supuesto que su carácter no les ayuda a ser capaces de tomar decisiones radicales y peor aun cuando son madres de familia, con responsabilidad en el hogar y que esto les disminuye la capacidad para dirigir o crear una empresa.

Se puede inferir que en la gran mayoría de tipos de empresas ellas pueden ser un pilar importante para la toma de decisiones y la muestra la dan a través de sus propias empresas o las que ellas integran y dirigen.

La incorporación de la equidad de género y el liderazgo laboral femenino en las políticas públicas solo es posible si se hace un esfuerzo por visibilizar la perspectiva de género desde un enfoque transversal que no se circunscriba como cuestiones que tradicionalmente se han percibido como pertenecientes a las mujeres, sino que en su lugar se busca el desarrollo para mujeres y hombres en condiciones de equidad desde la perspectiva de los DD.HH.

OE1: Identificar el perfil de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en las MYPES del Distrito del Cusco.

Perfil Psicográfico de la Mujer Líder y Emprendedora:

En función a los fundamentos conceptuales y promediando la información obtenida de fuentes primarias, podemos identificar los siguientes rasgos característicos que determinan el perfil de la mujer emprendedora en las MYPES:

- **Edad:** A partir de los 17 años a los 35 años de edad
- **Extracción social:** Nivel medio, medio – bajo y bajo
- **Nivel educativo:** Profesional con y sin Título (bachiller)
- **Talentos:** Capacidad de influir en otros, motivada, extrovertida, empeñosa y trabajadora
- **Experiencia laboral:** Mayormente en ventas
- **Nivel económico:** Medio y Bajo
- **Estado civil:** Soltera en un inicio
- **Grado de socialización:** Participa en actividades sociales de su comunidad o núcleo social.

OE2: Conocer cuáles son las expectativas de género de las mujeres que ejercen liderazgo laboral en las MYPES del Distrito del Cusco.

A la pregunta uno: ¿Indique la dependencia o unidad orgánica en que desempeña sus funciones? La dependencia o unidad orgánica en que se desempeñan las mujeres en un 70% son de gerentes propietarias, y solo en un 30% están a cargo de otras dependencias.

A la pregunta dos: ¿Cuál es el tipo de instrucción académica que posee? El 90% indico que tenía instrucción universitaria completa, de las cuales el 50% ya había obtenido el Título Profesional.

A la pregunta tres: ¿Ud. cree que posee el talento y motivación necesaria para dirigir o emprender una empresa? El 70% cree que tiene talento y la motivación necesaria para dirigir una empresa, el 30% restante indica que si hubiera instituciones especializadas que las capaciten y brinden información sobre manejo empresarial en temas concretos el resultado sería mucho mejor.

A la pregunta cuatro: ¿Ud. Creé que todavía en nuestra sociedad existen prejuicios de género sobre la capacidad de la mujer para hacer o dirigir una empresa? El 60% de las mujeres afirma que existen todavía prejuicios dañinos sobre la capacidad que tiene la mujer para crear empresa o dirigir, solo el 40% cree que ya está desapareciendo dichos prejuicios y que las oportunidades para la mujer son mejores.

A la pregunta cinco: ¿El ser mujer y madre de familia le dificulta para emprender o dirigir una empresa? El 60% de las mujeres cree que ser madre de familia y ser mujer, ante la sociedad nos dificulta, pero en la realidad, esto nos hace más fuertes y responsables, por

tanto, no es una dificultad personal, sino una fortaleza. El 40% restantes cree que es muy difícil realizar ambas cosas y muchas veces ante ciertas circunstancias priorizan el ser madres.

A la pregunta seis: El Carácter de la mujer (dulce, amorosa, compasiva), ¿no es una desventaja para dirigir un grupo de personas? El 80% de las mujeres creen que el carácter de la mujer es una gran ayuda para poder tomar decisiones, que el ser comprensivas, amorosas y compasivas nos hace capaces de entender los problemas en la magnitud real y tomar decisiones acertadas y responsables. Solo el 20 % cree que el carácter de ser muy comprensivas nos crea inseguridad y falta de firmeza al tener que asumir ciertas decisiones que afecten al trabajador y a la empresa.

A la pregunta siete: ¿Qué tipo de empresas cree Ud. que son las más adecuadas para ser dirigida por las mujeres? El 90%, cree que todas las modalidades de empresas pueden ser dirigidas por las mujeres, solo el 10% cree que hay empresas como las mineras o de construcción civil que no son las más adecuadas para ser dirigidas por las mujeres.

A la pregunta ocho: ¿Cuál es su percepción respecto a la conducta que observan los varones bajo su mando? El 60% opina que para los varones el mando de una mujer les es indiferente, para un 20% a un inicio les sorprende y para el otro 20% les incomoda o molesta, aunque tratan de disimularlo.

A la pregunta nueve: ¿Es sujeto de algún tipo de inequidad de género en alguna actividad? El 40% asume que en diferentes momentos de su vida sufre distintas formas de injusticia por su condición de mujer, el 50% manifiesta que es una situación permanente con la cual las mujeres lidian en los hechos comunes de la vida diaria y el 10% manifiesta que sí sufre por causas atribuibles directamente al cargo que desempeñan.

A la pregunta diez: ¿Cree que las mujeres poseen algún o algunos atributos superiores al de los hombres en el campo del liderazgo? Se mencionaron aspectos tales como la sutileza, la reflexión, la tenacidad y una mayor percepción de los detalles asociados a un determinado problema. Mayormente fueron mencionadas junto a otras más por las 10 entrevistadas.

A la pregunta once: ¿Qué expectativas tiene para el futuro de las mujeres en cuanto al desempeño de posiciones de liderazgo organizacional? El 40% opina que el crecimiento de las mujeres en actividades de liderazgo es indetenible, el 30% manifiesta que todo

depende de la responsabilidad que posean en el desempeño de sus labores de liderazgo, el 20% manifiesta que el factor gravitante está en la preparación académica y el 10% manifiesta que depende de la evolución de las condiciones sociales en cuanto a la aceptación de la participación de la mujer en cargos directivos.

PROPUESTA: Modelo de implementación de liderazgo femenino en MYPES

Adaptado de (Kotter, John. 1989, p4)

Crear un Protocolo para el Cambio:

En cuanto al direccionamiento estratégico: que considere una visión de lo que puede y debe ser la MYPE.

En cuanto al ejercicio del liderazgo: una visión que tenga en cuenta los legítimos intereses a largo plazo de las partes involucradas.

En cuanto al sustento teleológico: que contenga una estrategia para llegar a dicha visión.

En cuanto a la planificación estratégica: una estrategia que tenga en cuenta todas las fuerzas organizacionales y ambientales involucradas.

En cuanto al clima organizacional: obtener y/o implementar un programa de desarrollo de competencias de inteligencia emocional en autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

Establecer una Fuerte Red Sinérgica de Recursos:

Implantación de redes de colaboración: que desarrolle relaciones de apoyo y confianza con las fuentes claves del poder; dueños, socios y otros directivos, necesarios para llevar la estrategia a la práctica.

Implantación de prácticas interpersonales: que contribuya al desarrollo de interacciones dotadas de la fuerza suficiente para lograr colaboración, cumplimiento y trabajo en equipo.

Implantación de prácticas de motivación transversal: que cuente con la participación y colaboración de un grupo central de personas fuertemente motivadas.

Compromiso con la materialización del direccionamiento estratégico: grupo central que se comprometa a convertir tal visión en realidad.

Requisitos para un Liderazgo Efectivo

Sólidos Conocimientos del Sector Industrial de la MYPE y de la Organización:

- ✓ *Conocimiento del sector industrial:* mercado, competencia, productos, tecnologías y entidades reguladoras.
- ✓ *Conocimiento de la empresa:* personas importantes y por qué lo son, cultura, historia, sistemas, procesos, tecnología e infraestructura.

Dinámicas y Fluidas Relaciones en la Empresa y en el Sector Industrial:

- ✓ *Conjunto de sólidas relaciones a todo nivel: en la empresa y en el sector industrial.*

Imagen y sólida reputación e historial:

- ✓ *Excelente reputación y sólido historial en una vasta gama de actividades: Las lideresas se hacen, no nacen.*

Contar con potencial mental y habilidad:

- ✓ *Agudeza mental, capacidad económica moderadamente sólida, buen criterio, capacidad de pensar de forma estratégica y multidimensional.*
- ✓ *Gran habilidad para relacionarse con otras personas, capacidad para desarrollar rápidamente buenas relaciones de trabajo, compatibilidad, capacidad de venta, sensibilidad ante las personas y la naturaleza humana.*

Sólidos valores personales:

- ✓ *Notorio grado de honestidad, asertividad y empatía, en general valora a todo tipo de personas y grupos.*

CONCLUSIONES

En cuanto a la comprensión de la construcción de liderazgo laboral con equidad de género:

Las actividades de liderazgo y dirección ya no son de exclusividad de los hombres; en la actualidad se verifica la presencia con una clara tendencia al crecimiento de la participación de la mujer en cargos directivos en distintos tipos de organizaciones. Para asumir las nuevas responsabilidades las mujeres rompen paradigmas de género a través de una creciente profesionalización, responsabilidad en el ejercicio de sus actividades de liderazgo y actitud emprendedora. Sigue existiendo inequidades de género de la sociedad hacia las mujeres desde el punto de vista empresarial y este se percibe todavía no solo en la clase social sin educación si no en las personas con grados de estudio superiores y profesionales.

Para darle una formalización metodológica a la construcción de liderazgo laboral con equidad de género, se propone una aproximación dinámica y comprometida al tema mediante las siguientes fases, no necesariamente de manera rígida y secuencial:

- a) *Acciones de reconocimiento de género*; visibilización de la diferencia de roles y espacios sociales y biológicos.
- b) *Respeto a las diferencias de género*; difusión y práctica de la justicia y equidad en los temas centrales y vinculantes.
- c) *Aceptación de liderazgo femenino*; parte medular que depende tanto de las mujeres en dicha posición, como de sus dirigidos en base a la internalización de los ítems a) y b); y
- d) *Interacción positiva*; para que se logren objetivos comunes, es decir la consecución del direccionamiento estratégico de las MYPE bajo liderazgo femenino.

En cuanto al perfil de las mujeres que ejercen liderazgo laboral: En su rol líderes empresas las mujeres tiene mucho que aportar, los escenarios actuales están favorables a su desarrollo, pero requieren de parte de ellas altas dosis de responsabilidad y profesionalismo, de allí que el perfil predominante sea el de *mujeres jóvenes, profesionales y emprendedoras*.

En cuanto a las expectativas de género: Las fuentes de oportunidades para que la mujer pueda crear una empresa y tener éxito, se encuentra en las diferentes actividades y modalidades de las actividades económicas.

Sólo sabiendo reconocer el mercado al que se dirige y en algunos casos, rompiendo paradigmas de género y reivindicando sus derechos podrán tener éxito. Se cree que la mujer cuando es madre de familia y tiene un hogar conformado y por el hecho del grado de responsabilidades que muestra hacia este; es incapaz también ser responsable de las labores de una empresa, de crear estrategias competitivas y de liderar a todo el potencial humano de la organización; sin embargo, esto es una falsa percepción por que la mujer asume su responsabilidad con gran entereza, dedicación, perspicacia y sutileza.

En cuanto a la propuesta: Eminentemente prescriptiva, contiene tres etapas; la primera etapa, referida a dotar de los fundamentos del liderazgo efectivo en base a dos atributos; unidireccionalidad o direccionamiento estratégico y progreso o planeación estratégica; la segunda etapa, referida a la creación de redes de apoyo dentro y fuera de la organización y la tercera etapa, que presenta una serie de requisitos a los que debería pretender contar con ellos progresivamente una persona en la posición de liderazgo laboral femenino efectivo.

BIBLIOGRAFÍA

- Brechas de Genero, I. (2019). *Brechas de Genero*. Lima: INEI.
- Calduch Cervera, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional* (Segunda ed.). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de México. (2013). *Glosario para la igualdad de género en la UNAM- Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. Mexico: Gaceta UNAM.
- Diagnostico Productivo Regional, P. (2019). *Diagnostico Productivo Regional*. Lima.
- Garcia-Lopez Loaeza, A., Pozo Rangel, M. E., Lara Angelino, C. R., & García-Luna Gonzales, D. (2018). *Protocolo Mexicano de Actuación para la Transversalización de la Perspectiva de Genero*. Mexico.
- Gomez, L. (09 de Septiembre de 2016). *Teoria del emprendimiento*. Obtenido de http://aulavirtual.tecnologicomfenalcovirtual.edu.co/aulavirtual/pluginfile.php/520365/mod_resource/content/1/TEORIAS%20DEL%20EMPREDIMIENTO.pdf.
- Grisales, C. (09 de Septiembre de 2016). *Concepto y definicion de emprendimiento*. Obtenido de <https://docs.google.com/document/d/193dA3n2hw2->.
- INEI, I. N. (2015). *Encuesta Nacional de Hogares- Perú*. Obtenido de webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/276/datafile/F37
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2006). *Campaña educativa sobre derechos humanos y derechos indígenas*. Costa Rica.
- Instituto Nacional de la Mujer. (2010). El II Plan de Igualdad y Equidad de Género en Honduras 2010-2022 (II PIEGH). *La Gaceta - Diario Oficial de la República de Honduras*.

- Jamarillo, L. (2008). *Emprendimiento Concepto básico en competencias*. Lumen: Universidad del Norte.
- Kotter, J. (1989). *El factor de liderazgo*. Madrid: Diaz de Santos.
- Langowitz, N., & Minniti, M. (01 de Mayo de 2007). *The Entrepreneurial Propensity of Women*. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/j.1540-6520.2007.00177.x>
- Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2007). *Diccionario sobre género y derechos de la mujer*. Lima.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2012). *Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017*. Lima.
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016). *Violencia basada en Género: Marco Conceptual para las Políticas Públicas y la Acción del Estado* (Primera ed.). Lima.
- Moreno, C. (2013). *La construcción de la categoría del emprendimiento*.