



ECA Sinergia
ISSN: 2528-7869
revistaecasinergia@gmail.com
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

Bravo Macías, Columba Consuelo; López, Miryam Félix; Palacios Zurita, Wladimir Alexander
El liderazgo y los estereotipos del género: Una mirada
hacia las instituciones educativas del sector público
ECA Sinergia, vol. 11, núm. 1, 2020, Enero-, pp. 58-65
Universidad Técnica de Manabí
Ecuador

DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i1.1854

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588563772005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

EL LIDERAZGO Y LOS ESTEREOTIPOS DEL GÉNERO: UNA MIRADA HACIA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL SECTOR PÚBLICO

LEADERSHIP AND THE STEREOTYPES OF GENDER: A LOOK AT THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE PUBLIC SECTOR

Columba Consuelo Bravo Macías¹, Miryam Félix López², Wladimir Alexander Palacios Zurita³

Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí, Calceta, Ecuador

columbabravo@hotmail.com¹, mfelix@spam.edu.ec², apalacios@espam.edu.ec³

Recibido: 26/03/2019

Aceptado: 16/01/2020

DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v%vi%i.1854

Código Clasificación JEL: M10, J15, J16, O3, J5, M54

RESUMEN

El presente estudio tuvo la finalidad de evaluar al personal administrativo de instituciones educativas primarias, secundarias y universitarias del sector público en Calceta, Chone y Tosagua en lo referente a las percepciones del liderazgo, además de analizar los estereotipos preexistentes y la desvirtualización de la mujer en cargos de mayor jerarquía. Se aplicó una metodología de carácter analítica y teórica con la finalidad de interpretar los resultados de la herramienta aplicada, direccionada a obtener información de la capacidad, innovación, negociación, y trabajo en equipo, tomándose una muestra de 280 personas entre docentes y directivos. Los resultados generaron una visión integradora donde la brecha existente entre géneros ha reducido, observándose mayor presencia de la mujer en el sistema educativo en comparación con los hombres; sin embargo, los estereotipos aún perduran, a la mujer aún le resulta difícil acceder a puestos de mayor jerarquía.

Palabras clave: producción; economía minorista; economía de género; cambio tecnológico; relaciones laborales; gestión laboral

ABSTRACT

The present study had the purpose of evaluating the administrative personnel of primary, secondary and university educational institutions of the public sector in Calceta, Chone and Tosagua, in relation to the perceptions of the leadership, besides analyzing the preexisting stereotypes and the devirtualization of women in higher positions. An analytical and theoretical methodology was applied in order to interpret the results of the applied tool, aimed at obtaining information on capacity, innovation, negotiation, and teamwork, taking a sample of 280 people between teachers and managers. The results generated an integrating vision where the existing gender gap has narrowed, with a greater presence of women in the education system compared to men; However, stereotypes still persist, women still find it difficult to access positions of higher rank.

Keywords: production; retail economy; gender economy; technological change; labor relations; labor management



INTRODUCCIÓN

Los estudios direccionados hacia el liderazgo han ganado su espacio dentro del área de la investigación, pues en el sector empresarial resulta tentador los beneficios que otorga a la gerencia, puesto que radica en un mejor manejo de las capacidades del personal y gozo de credibilidad y aceptación por parte de quien lo práctica o como mencionan Vásquez, Bernal y Lieza (2014) es una “visión extendida del líder como dinamizador o movilizador de personas y/o grupos”, que “incide de sobremanera en el desarrollo organizacional, así como el ambiente laboral e individual” (Coca, 2017).

Sin embargo, se hace muy común en la alta y media gerencia que los profesionales no saben qué hacer con el poder de dirección que deben ejercer sobre los miembros de una organización; de igual forma, existen líderes que no tienen las herramientas administrativas suficientes como para conducir a sus equipos en la dirección correcta (Ramírez, 2012), cobrando relevancia en estas circunstancias el criterio de Vásquez, Bernal y Lieza (2014), al mencionar que el liderazgo no es una cualidad innata, los líderes aprenden a serlo; por tanto queda abierto el abanico para definir quienes manejan mejor el proceso de adaptación, si los hombres o las mujeres o si existen otros elementos internos que impiden o facilitan el desarrollo de estas habilidades.

Es por ello que, asumir la diversidad implica reconocer que existen diferencias de carácter psicológico, biológico, social y cultural que influyen ineludiblemente en el comportamiento de hombres y mujeres (Contreras, Pedraza y Mejía 2012) y por tanto tales atributos, se ven reflejados en el ambiente propio del liderazgo, donde Rubiola (2013) Magaña, Aguilar, Avendaño y Karla (2016), señalan que a pesar de ser estudiado de diferentes ángulos, son escasos aquellos que consideran el análisis de la variable género dentro de este campo, soliendo olvidarlo o dedicar espacios residuales.

El conflicto entre género y liderazgo ha empezado a ser estudiado apenas a partir de las últimas dos décadas, poniendo en relieve el sesgo masculino del liderazgo organizacional (Moncayo y Zuluaga, 2015), y aunque las bases legales y normativas ya se han determinado, la realidad es que la práctica diaria representada en elementos discriminantes como la utilización discrecional de la diferencia de género, o el llamado “techo de cristal”, constituyen significativos impedimentos para que las mujeres obtengan una mayor representación (Cáceres y López, 2009) en un ambiente que tradicionalmente se ha asociado al género masculino (Lupano y Castro, 2011).

Hay que tener en cuenta que, en muchas sociedades, la definición de un buen líder tiene marcados rasgos masculinos, que van en contravía con las características asociadas a las mujeres, explicando el por qué, en ocasiones, algunas mujeres que alcanzan altos cargos directivos pueden comportarse de manera más ruda, controladora y menos sensible que lo que harían sus contrapartes masculinas (Contreras et al., 2012); generándose una incongruencia entre el género y el liderazgo que indica, se les han atribuido a la figura de líder características masculinas y no femeninas, por lo que es muy complejo que las mujeres adopten el mencionado papel (García, Salas y Gaviria, 2017).

Analizar el liderazgo y los estereotipos existentes, permite dirigir la mirada hacia la brecha existente entre la participación de género en el mercado laboral, puesto que, raramente ha sido tomado en consideración como un componente en su explicación (Sánchez, López y Altopiedi 2014), además, existe poca información de estudios de género en Latinoamérica (García et al., 2017).

En Ecuador según Chávez (2013), se hace evidente la falta de investigación en el tema y se genera la necesidad para la creación de un proyecto de investigación que tenga como misión el desarrollo integral de las PYME y en este caso las organizaciones educativas, considerando al liderazgo como factor estratégico en el logro de los objetivos y metas. Además, Muñoz (2015) hace una alusión a esta problemática, señalando que en el País los estereotipos sociales y de género están muy marcados y a pesar de ser representaciones falsas, son ampliamente aceptadas en la sociedad.

Concretamente con la finalidad de evaluar el campo de estudio, el cual esta direccionado hacia el sector público y los niveles de prevalencia de los estereotipos de género en las instituciones educativas en Calceta, Chone y Tosagua, se planteó medir cuatro parámetros, asociados a la capacidad de liderazgo, habilidad de innovación, negociación y trabajo en equipo, con la finalidad de determinar la percepción del encuestado frente a la capacidad que presenta la mujer frente al hombre ante las variables mencionadas; además de emitir un análisis crítico de la situación de la mujer ante el denominado “techo de cristal” y los estereotipos presentes.

Se plantea una metodología de carácter descriptivo-correlacional, con la finalidad de determinar la influencia de los estereotipos frente al liderazgo y constatar si estos tienen efecto uno sobre el otro. Además, su relevancia radica en cuanto, a la carencia de información y estudios aplicados en el medio y su importancia en la dirección eficiente de los recursos humano siendo este un factor del cual dependen para lograr el éxito.

Los criterios antes señalados permiten plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿evaluar el liderazgo y los estereotipos del género en las instituciones educativas del sector público de Calceta, Chone y Tosagua, permitirá determinar las capacidades de los hombres frente a las mujeres?

METODOLOGÍA

La investigación fue de carácter cuali-cuantitativa, para identificar la percepción de personal a cargo de la dirección de instituciones educativas; acompañado de la implementación de una metodología descriptiva, analítica a fin de analizar el ambiente del liderazgo y las condiciones del mismo según el género y los estereotipos existentes.

Muestra. - El estudio se aplicó a una muestra de 280 entre docentes y directivos que laboran en instituciones educativas de Calceta, Chone y Tosagua del sistema de educación primaria, secundaria y superior, de los cuáles, según el género, 175 corresponden a mujeres y 105 hombres, en cuanto a la edad fluctúan entre 20 y 70 años.

Instrumentos. – Se empleó como técnica para la recopilación de información la encuesta, mediante un cuestionario con respuestas optativas, en el cual, el investigado seleccionó entre las opciones: “hombres” “mujeres” y “ambos”, de acuerdo a la percepción que tiene del liderazgo por género, tomando en consideración cuatro ámbitos: capacidad, innovación, negociación, trabajo en equipo. El instrumento se compone por el análisis de datos demográficos y cuatro preguntas claves, las mismas se las identifica en la tabla 1.

Tabla 1. Elementos para el diagnóstico del liderazgo

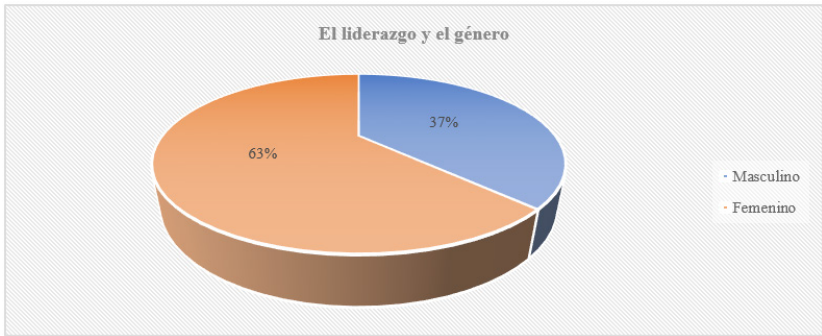
Nº	Ámbito	Preguntas
1	Capacidad de liderazgo	¿Según el género, quién considera tiene mejor capacidad de liderazgo?
2	Habilidad de innovación	¿Qué directivos tienen habilidad para la innovación en el liderazgo?
3	Negociación	¿Qué directivos considera dominan mejor la habilidad para negociación según el género?
4	Trabajo en equipo	¿Entre las habilidades de dirigir y trabajar en equipo que género es más eficiente?

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

En el apartado se muestran la síntesis de los resultados correspondiente a los elementos planteados en la tabla 1, detallándose los niveles de liderazgo por género y la percepción global que se tiene en diversos ámbitos.

Gráfico 1. El liderazgo de acuerdo al género



Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Presencia de hombres y mujeres en cargos laborales

Área poblacional	Género		Diferencia mayoritaria
	Masculino	Femenino	Mujeres
Calceta	21	45	24
Chone	16	34	18
Tosagua	68	96	28

Fuente: Elaboración propia

De la muestra evaluada correspondiente a 280 personas, docentes y directivos de las instituciones educativas, se observa predominancia del género femenino con un 63% (175 mujeres), frente a la presencia del género masculino, representado por el 37% (105 hombres). Esto se puede interpretar como una contradicción positiva con los estereotipos que ubican al género femenino, no apto para dirigir; en cuanto al sector de la educación se observa una reducción significativa de la brecha existente en el liderazgo de géneros, como se puede evidenciar en la tabla 2, los hombres están por debajo de la presencia de mujeres en puestos directivos y administrativos, en la parroquia Calceta, Tosagua y el cantón Chone con una diferencia de 24, 18 y 28 respectivamente.

Tabla 3. Ejecutivas ecuatorianas

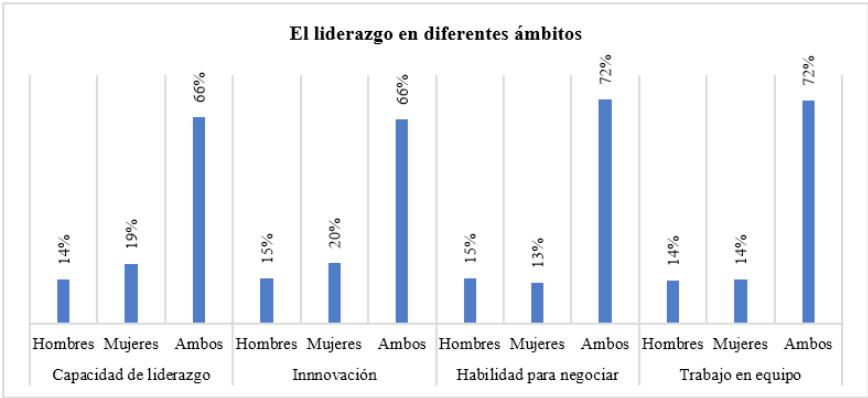
Cargo Jerárquico	Año		Muestra
	2017	2016	
Presidente	5%	5%	100 empresas nacionales y multinacionales
Vicepresidente	6%	8%	
Gerente general	17%	12%	
Otros puestos	45%	53%	

Fuente: Deloitte, 2017

Otros criterios que aportan a evidenciar el incremento de la igualdad de oportunidades, es lo que determina Ogliastrí, McMillen, Arias, de Bustamante, Dávila, Dorfman, Fimmen, Ickis y Martínez (1999) en los resultados del estudio Globe aplicado a 64 países de los cuales 10 son de Latinoamérica, donde indican que casi todos los países del mundo percibían discriminación contra la mujer, lo que en América Latina era más agudo en Ecuador y Guatemala, mientras que de los 27 países clasificados en la categoría A del más alto deseo de igualdad, siete son latinoamericanos, y los otros

tres están en la categoría intermedia encontrándose entre estos Ecuador. Sin embargo, esta concepción ha sufrido una transformación, puesto que registros de Cáceres y López (2009), según estudios e investigaciones realizadas, han comprobado el predominio femenino en la dirección y coordinación de las iniciativas, la verdad es que hoy en día la mujer se desempeña de manera exitosa en diferentes esferas como la política, el medio empresarial, la investigación científica, la academia, entre otras actividades y especialidades cuyo acceso era en otras épocas total o parcialmente vedado para la población femenina. Prueba de ello, son los resultados emitidos por Deloitte (2017), en su análisis a 100 empresas ligadas al sector de consumo masivo, manufacturero, servicios financieros, ciencias de la salud, sector público, energía y recursos renovables y tecnología, medios y telecomunicaciones para diagnosticar a las ejecutivas ecuatoriana, siendo una de las pruebas más fehaciente de la reducción de los estereotipos femeninos puesto que, sus resultados en cuanto a presidencia y gerencia general a excepción de la vicepresidencia, todas las posiciones indican una mayor participación de mujeres al comparar los datos con el año 2016, según lo identificado en la tabla 3.

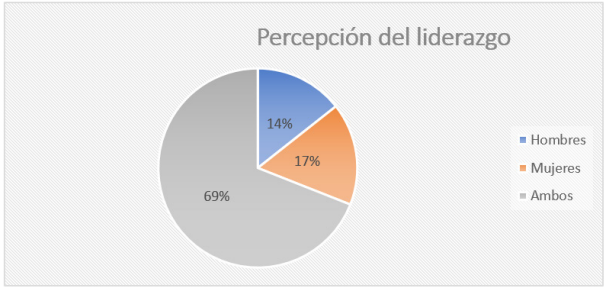
Gráfico 2. El liderazgo desde diferentes ámbitos



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 2, se observa que la percepción de la muestra, se inclina al criterio “ambos”, enmarcan igualdad de oportunidades y eficiencia tanto en hombres y mujeres al ejercer el liderazgo. En cuanto a los criterios emitidos en cada ámbito analizado se tiene que la muestra en un 66% identificó a ambos géneros con la capacidad e innovación necesarias requeridas para dirigir, por otra parte, en lo que respecta a las habilidades para negociar y trabajo en equipo se observa similares resultados, representados por un 72%; los criterios “hombre” y “mujer”, las cuatro preguntas planteadas presentan porcentajes de respuestas inferiores al 19%, se evidencia la presencia al interior de este tipo de organizaciones de grupos minoritarios que conservan una idea estereotipada sobre el liderazgo con apego a uno solo de los dos géneros.

Gráfico 3. Percepción del liderazgo



Fuente: Elaboración propia

De los resultados respecto a las cuatro interrogantes, se identifica una tendencia hacia la opción ambos con un 69%, seguido del 17% mujeres y 14% hombres, denotando que el liderazgo se puede manejar bajo un ambiente donde hombres y mujeres tienen la igualdad de oportunidades, capacidades y destrezas para ejercerlo eficientemente sin distinguir entre ambos. La percepción de que hombres y mujeres por igual pueden liderar organizaciones concuerdan con lo planteado por Contreras (2012) sobre el hecho que las organizaciones posean líderes hombres y mujeres, constituirá una fuente de riqueza en cuanto la diversidad en sí misma.

DISCUSIÓN

Es indudable que en los últimos 50 años las mujeres han logrado, después de una larga y azarosa lucha por la reclamación de sus derechos y reivindicaciones, mayores espacios de participación y protagonismo (Cáceres y López, 2009). Sin embargo, el denominado miedo al éxito, la baja autoestima, etc., son algunas de estas barreras internas que contribuyen a crear el denominado “techo de cristal” y dificultan el ejercicio del poder (Cáceres et al., 2012). El cual atribuye la existencia de barreras invisibles, pero efectivas, que permiten a las mujeres avanzar solo hasta un determinado nivel en la escala jerárquica (Lupano y Castro, 2011) y que les impiden acceder a cargos estratégicos y de dirección dado el desequilibrio entre el rol familiar y el personal (García et al., 2017).

Solamente aquellas mujeres que adoptan un modo de dirigir más cercano al masculino acceden con más facilidad a los puestos de dirección (Ruiloba, 2013), debiendo trabajar más duramente que los hombres, y en ocasiones deben adaptarse a los estilos y actitudes “masculinos” de trabajo (Cáceres y López 2009) con el fin de lograr no ser rechazadas principalmente por sus pares varones (Lupano y Castro, 2011); llegando a asumir roles que la sociedad le ha hecho ver como los adecuados para conseguir el éxito (Camps et al., 2010);

Las mujeres, se ven obligadas a combinar atributos asociados al estereotipo masculino (asertividad, competencia, control) con cualidades femeninas, con el fin de lograr no ser rechazadas (Lupano y Castro, 2011); lo cual refuerza el estereotipo de género presente desde los inicio de liderazgo y que pueden afectar su rol en la sociedad al llegar a ser evaluadas negativamente por dos razones: ya sea porque no despliegan las características que suelen relacionarse con el liderazgo efectivo o porque, en el caso de que las desplieguen, son consideradas poco femeninas (Lupano y Castro 2011).

Valdría la pena reconocer la importancia que las mujeres logren desarrollar un liderazgo acorde con sus propias características que en sí mismas ya son diversas, el imitar el patrón masculino puede ser adverso en este sentido, pues las mujeres pueden llegar a ser más rudas que los hombres, lo que desvirtuará su propia capacidad de liderazgo (Contreras et al., 2012); puesto que, en la esencia de la administración moderna no se debe tratar de copiar roles, sino de liderar desde las características propias relativas al sexo como seres biológicos y al género, como construcción social que sustenta dichos roles (Contreras et al., 2012).

Gran parte de la literatura que estudia a las mujeres en posiciones de poder sostiene que éstas ejercen un estilo de liderazgo diferente al de los hombres en sus organizaciones, con modos diversos, con prioridades y estilos diferentes (Ruiloba, 2013). Es así que los estilos de liderazgo femenino y masculino difieren, y por ende las competencias de liderazgo son percibidas de diferente forma (Magaña et al., 2016).

Lo anterior permite concluir que el liderazgo por género debe ser una vía para generar avances en los procesos de dirección, con características propias de cada contraparte, con la finalidad de tomar lo mejor de cada líder y así aprender hacer las cosas bien sin discriminación o denigración de poder alguna.

CONCLUSIONES

La presencia de las mujeres a nivel de educación es mayor en comparación con los hombres, la brecha entre hombres y mujeres a disminuido, aunque los estereotipos siguen permaneciendo hasta la actualidad.

El pensamiento de hombres y mujeres ha tenido cambios radicales a lo largo de los años, como se observa en el estudio, existe una percepción mayoritaria a favor de la equidad, referente a la capacidad para innovar, negociar, dirigir y trabajar en equipo, sin distinguir géneros.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cáceres, G. y López, C. (2009). El liderazgo femenino ambiental en Mérida, Venezuela. *Fermentum*, 19(56), 570-595. Recuperado el 11 de 05 de 2019 de www.redalyc.org/pdf/705/70517761009.pdf

Cáceres, M.; Trujillo, J.; Hinojo, F.; Aznar, I; García, M. (2012). Tendencias actuales de género y el liderazgo de la dirección en los diferentes niveles educativos. *EDUCAR*, 48(1), 69-89.

Camps, V.; Pérez, J.; y Martínez, M. (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 21, 113-132.

Coca, L. (2017). Liderazgo transformacional y rasgos del liderazgo: Efecto de prácticas seleccionadas de la administración de recursos humanos en las entidades de intermediación financiera de Cochabamba. *PERSPECTIVAS*, 40, 97-114.

Contreras, F.; Pedraza, J.; Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194.

Chávez, M. 2013. La Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional, Análisis de la PYME Ecuatoriana. (Tesis maestría), Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Deloitte Ecuador. 2017. Mujeres (2017). Una radiografía de las ejecutivas ecuatorianas. Ecuador. Recuperado de www2.Deloitte.com.

García, M.; Salas, L. y Gaviria, É. (2017). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las PYMES. *AD-minister*, 31, 25-46.

Lupano, M. y Castro, A. (2011). Teorías implícitas del liderazgo masculino y femenino según ámbito de desempeño. *Ciencias Psicológicas*, 5(2), 139-150.

Magaña, D.; Aguilar, N.; Avendaño, K. (2016). Diferencias de género en capacidad de liderazgo percibido en estudiantes de pregrado. *Opción*, 32(13), 173-195

Moncayo, B. y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, 39, 142-177.

Muñoz, C. (2015). Estereotipos de belleza femenina en publicidad y afectación en jóvenes del Ecuador: Aplicación de la Ley Orgánica de Comunicación en el ámbito publicitario (tesis licenciatura). Universidad San Francisco De Quito. Quito, Ecuador.

Ogliastri, E.; McMillen, C.; Arias, M.; de Bustamante, C.; Dávila, C.; Dorfman, P.; Fimmen, C.; Ickis, J.; Martínez, S. (1999). Cultura y liderazgo organizacional en 10 países de América Latina. *El*

estudio Globe Academia. Revista Latinoamericana de Administración, 22, 29-57.

Ruiloba, J. (2013). Liderazgo político y género en el siglo XXI. Entramado, 9(1), 142-155.

Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 18(1), 89-98.

Sánchez, M.; López, J. y Altopiedi, M. (2014). Liderazgo en la universidad: perfil de mujeres y hombres gestores académicos. REICE, 12(5), 21-42.

Vázquez, S; Bernal, J., Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(5), 79-97.