

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER GERENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS

*Leslie Borjas
Mariela Sifontes
Universidad Nacional Experimental
Simón Rodríguez (UNESR)*

Resumen

Este trabajo describe la participación de la mujer gerente en Venezuela en empresas de servicios en el segundo semestre del año 2003 y el primer trimestre del 2004 en el distrito metropolitano. La metodología utilizada combina métodos cualitativos y cuantitativos. Los resultados revelan una mayor participación de la mujer en cargos gerenciales. El perfil de exigencias para los siguientes cinco años exige educación en aspectos tecnológicos, capacidad para sumir retos, ser proactiva. Se recomienda la continuación de este tipo de estudios en otros sectores del mercado laboral venezolano.

Palabras clave: *Participación, mujer gerente, empresas de servicios.*

Abstract

This paper describes Venezuelan manager women's participation in enterprises that offer different kinds of services in the metropolitan district during the second semester of 2003 and the first trimester of 2004. The methodology used combines qualitative and quantitative techniques. The profile expected in five years comprises: skills to cope with challenges, high educational standard in TICS (Computerized information technology) and proactiveness. It is highly recommended the prosecution of this research in other sectors of Venezuelan labor market.

Key words: Participation, women manager, services sector.

1. Introducción

El proceso de incorporación de la mujer gerente al mercado laboral en Venezuela se originó a partir del año 45 (Márquez y Lejter, 2000), tendencia que facilitó la profesionalización de la mujer y su acceso a los entes educativos. El tema de la presencia de la mujer ha sido tratado por los diferentes autores a través de los siguientes tópicos: Casique (1993), la nueva presencia de la mujer en el mercado laboral; Sargent (2000), la gerencia andrógina; Gutiérrez (2000), habla sobre la discriminación laboral; Orlando y Zúñiga (2000), los mitos que afectan a la mujer; Fiorina (2001), situación de la mujer en el mercado laboral venezolano; (Porrás, 2002), patrón de comportamiento de las mujeres gerentes en organizaciones universitarias.

La participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida nacional añade una fuente extremadamente rica de progreso y bienestar social. Torres (2001), sostiene que “la mayor participación de la mujer contribuye también a hacer más abierta y democrática la sociedad, y hacerla más rica culturalmente” (p. 60).

2. La participación de la mujer en el mercado laboral

La presencia de la mujer ha sido progresiva en el mercado laboral en actividades, que sólo eran destinados para los hombres como la política, la medicina, la ingeniería y la gerencia. En apenas veinte años, las mujeres revolucionaron la sociedad occidental, la participación de la mujer en el mercado laboral según la Organización Internacional del Trabajo (1995), entre los años 1950 y 1980, determinó la disminución de las tasas de empleo para los hombres y el aumento de empleo para el género femenino (ONU, 2000 y Liendo 2001).

En 1990, aproximadamente el 15 por ciento de las gerentes globales eran mujeres, mientras que actualmente el 30 por ciento son parte de la organización mundial. Al hacer una comparación con los países desarrollados, en Europa sólo el 9 por ciento de las posiciones de alto nivel están ocupadas por mujeres; en Estados Unidos, el 20 por ciento, mientras que en América Latina, el progreso para las mujeres ha sido relevante ya que se ubican en cargos altos; “el 30 por ciento de las posiciones desde el nivel de director hacia arriba están ocupadas por mujeres, cifra significativa si se compara con las cifras de países desarrollados” (Márquez y Lejter 2000). En este mis-

mo orden de ideas, comentan que: “durante las dos últimas décadas, la opinión a nivel mundial se ha interesado por la incorporación de la mujer al mercado laboral así como también su desempeño en el campo gerencial y a la dinámica productiva de cada país” (p. 46).

La Federación Española de las Mujeres Directivas y Ejecutivas Profesionales y Empresariales (2001), expresa que no existe en ese país tradición sobre las mujeres activas “porque ellas tienen menos disponibilidad de horarios”, las áreas donde se desempeñan son Mercadeo (15%), Recursos Humanos (16%), y en puestos no directivos el (79%) de los cargos. En España, las mujeres son la tercera parte de la población activa, aunque sólo trabajan el 37.3%; cifra significativa por ser la más baja de la Comunidad Europea. (CES, 2001).

En un estudio realizado por Orlando y Zúñiga (2002), refleja que la participación de la mujer en países de América Latina como Brasil y Colombia, es elevada (ambas con un 50%), en otros países como Chile y México, se mantienen entre 39 y 41%, respectivamente, en Venezuela, a partir de los años cincuenta, la mujer ha tenido grandes transformaciones en el ámbito laboral, debido a su mayor preparación académica, del descenso de la fecundidad y de las cambiantes condiciones del país en los aspectos socioeconómicos.

Los resultados de los estudios de Márquez y Lejter (2000), reflejan que la participación femenina en el mercado laboral ha presentado las siguientes disfunciones: subocupación, subremuneración, la doble carga (trabajo-hogar) y subempleo, estereotipos sobre la participación de la mujer gerente. Estas categorías permiten determinar cambios significativos a nivel cuantitativo y cualitativo en el modelo de participación laboral femenino. Los elementos más relevantes son: aumento del número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, permanencia de la mujer en el mercado de trabajo a pesar del nacimiento de los hijos, mayor participación en la vida económicamente activa. Sin embargo, estas limitantes no han sido suficientes para revertir la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral venezolano.

Gutiérrez (2001), comenta que la mayoría de empleos femeninos:

continúan concentrados en algunos sectores de actividades y agrupadas en pequeños grupos de profesiones muy feminizadas, y esa segmentación sigue estando en la ba-

se de desigualdades existentes en el mercado de trabajo, incluyendo las salariales las posibilidades de acceso a puestos elevados sigue siendo muy restringidas para la mayoría de trabajadoras... las que han llegado a igualar y aún a superar a los hombres en la educación formal (p. 2).

La presencia en el sector universitario refleja que en las universidades: Zulia (LUZ), la Universidad de los Andes (ULA) y Universidad de Carabobo (UC), las mujeres representan entre un 60% y un 70% de la población universitaria, lo que indica una mayor participación de la mujer en el campo laboral futuro.

Los años noventa fueron el decenio de la mujer política, la gran conquista de la mujer fue el poder de desarrollarse en todos los sectores de la vida. Esa es en definitiva, su gran conquista ,destacar en todas las áreas:,cada vez más, la mujer se destaca en puestos de alta responsabilidad en empresas y triunfan en terrenos culturales, científicos, económicos y en la política, desplegando sus habilidades y sensibilidad para lograr sus metas sin permitir que se le limite o se le detenga, contando para ello con características como "alta autoestima, seguridad, y la convicción de que puedan enfrentar sus retos sin que su condición femenina sea obstáculo para ello", además de apoyar y estimular a las personas para que den lo mejor de sí mismas, habilidades que definen a la gerencia femenina, caracterizada según Garbi (1993) por..

su gran capacidad de negociación, como parte de un proceso de socialización que desde niñas las diferencian de los hombres en cuanto a la manera de lograr lo que se proponen, y, al mismo tiempo, la tendencia de ser más dura y exigentes con sus subordinados, debido a su propia necesidad de demostrar su profesionalismo. (p.32)

La mujer venezolana ha cambiado la cultura que se tenía acerca del su rol en la sociedad, su participación es cada vez mayor en el sistema educativo y cabe destacar su "incorporación a la educación superior en Venezuela y la presencia creciente de mujeres profesionales" (Garbi, 1993. p. 33). Esta tendencia hace pensar que la mu-

jer en el siglo XXI, ocupará cargos de alta gerencia y responsabilidad en la vida social y económica del país.

El Centro de Estudios de la Mujer (CEM, 2000) afirma que, a partir de la segunda mitad del siglo XX, las mujeres venezolanas asumieron las aulas universitarias como su espacio vital. Ahora en el año 2000 “más de la mitad de la matrícula universitaria está integrada por mujeres y más de quienes egresan de las casas de estudios superiores, incluyendo los post grados, son también mujeres” (p. 1).

La relación que existe entre el nivel educativo alcanzado por la mujer y su propensión a participar en actividades económicas, prácticamente todas las investigaciones realizadas coinciden en describirlas como una relación positiva; la participación de la mujer en el mercado de trabajo tiende a ser más significativa en los grupos de mujeres con mayor nivel educativo.

3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Describir la participación de la mujer gerente en empresas servicios del sector público y privado de la Gran Caracas en el primer semestre del 2003, en cuanto a género, edad, nivel educativo, estereotipos presentes en su desempeño laboral.

Objetivos Específicos: Determinar la participación de la mujer gerente según los aspectos sociodemográficos en cuanto al *género, edad, nivel educativo y profesión*, en empresas de servicios de la Gran Caracas en el primer semestre del 2003.

Describir las *oportunidades de desarrollo* de la mujer gerente en el mercado laboral venezolano en empresas de servicios para el primer semestre del 2003.

Describir la participación de la mujer gerente en el mercado laboral y *percepción* de los gerentes de acuerdo a la normativa legal vigente en el mercado laboral venezolano.

Describir la participación de la mujer gerente en el *área tecnológica*.

Describir el *perfil actual de la mujer gerente* en empresas de servicios.

Describir el *perfil futuro* deseado de la mujer gerente en los próximos cinco años en el mercado laboral venezolano.

4. Metodología utilizada en la investigación

El presente estudio se realizó, en empresas de servicios en el Distrito metropolitano en el segundo semestre del año 2003 y primer trimestre del año 2004. Las entrevistas a profundidad permitieron obtener elementos sobre el perfil actual y el esperado para los próximos cinco (5) años así como consideraciones sobre los estereotipos existentes en el mercado laboral sobre la mujer.

Para la selección de los informantes claves, se tomó en cuenta su experiencia gerencial. Los informantes claves fueron: 31 mujeres y 14 hombres gerentes, que se desempeñan en empresas de sector servicios, la incorporación de los hombres en esta investigación fue sugerida por los expertos como una forma de tener sobre el desempeño de la mujer gerente.

Instrumentos usados en la investigación

Uno de los instrumentos fue un instrumento de 18 preguntas validado en juicio de expertos y entrevistas semiestructuradas.

Validez del instrumento

Se realizó un juicio de expertos que evaluaron la pertinencia del tema con los objetivos, redacción, orden lógico, después de esta evaluación, finalmente recomendaron incluir los siguientes aspectos: el muestreo cualitativo no estuviera basado solamente en la percepción de las mujeres, así se recomendó incorporar aspectos como el perfil actual de la mujer gerente y el esperado para los próximos cinco años.

5. Análisis de los datos

Para el análisis de los datos, se utilizó la triangulación, que de acuerdo a lo expresado por Valles (2000), no es más que "la utilización de información provenientes de diferentes perspectivas teóricas, diferentes procedimientos para la obtención de datos" como entrevistas a expertos en el área, informantes claves, fuentes hemerográficas (internacionales y nacionales) sobre el tema, el autor procedió a agrupar las categorías suministradas por los informantes, asignán-

dole valores numéricos de acuerdo con la frecuencia de aparición, lo que permitió los análisis estadísticos de los datos.

6. Resultados obtenidos

En cuanto al perfil sociodemográfico, el 69% de los entrevistados pertenecen al género femenino, cumpliéndose las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, en su convenio 156, y de la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1993) y confirman las apreciaciones de Márquez y Lejter (2000), cuando señalan en su artículo 'Conflictos escondidos: Poder y género en la gerencia venezolana', "que las mujeres han logrado una participación cada vez mayor en el mercado de trabajo y también en posiciones de gerentes durante las últimas décadas".

En cuanto a las variables *edad* y *sexo*, las mujeres gerentes entrevistadas tienen edades comprendidas en los rangos de 31 a 35, de 36 a 40, cada uno con un 16,1% y, en los dos últimos rangos 41 a 45 y más de 45 con 29%, y ellas expresan que la edad no es un factor determinante para ocupar cargos gerenciales, porque se encontraron tres mujeres gerentes con edad entre 26 a 30 años. En relación con la parte masculina, el 57,1 de los encuestados está comprendido en edades mayores a 45 años. Estos datos confirman las apreciaciones de Orlando y Zúñiga (2002), cuando afirman, que existe un importante incremento de la participación laboral de la mujer en edades comprendidas entre 35 y 44. Estas afirmaciones evidencian que las mujeres están cada vez menos dispuestas a abandonar el mercado laboral.

Sector al que pertenecen las empresas donde laboran los informantes claves

En relación al sector empleador y de acuerdo a la información de los informantes claves, la participación de la mujer gerente, es mayor en el sector privado, representado en 64,5%. Los datos no son concluyentes, y no permiten confirmar los supuestos de Porras (1997), cuando expresa en su trabajo titulado "La Mujer Gerente en la Universidad de Hoy", que: "En Venezuela, las mujeres en el sector público ocupan posiciones de gerencia alta y media en mayor número que en el sector privado" (p. 94), (ver tabla 1).

Tabla 1: Empresas donde laboran los informantes claves

Empresa	f	Mujeres	%	Hombres	%
Pública	18	11	35,5	7	50
Privada	27	20	64,5	7	50
Total	45	31	100,0	14	100

Los resultados muestran que las profesiones que están presentes en las mujeres gerentes son: licenciados en Administración con un 41,9%, y 21,4 % para los hombres gerentes, sin embargo las informantes claves ejercen profesiones del área social como psicología y sociología con un 12,9% cada uno; mientras que los hombres presentaron profesiones que pertenecen al área denominada “dura” (ver tabla 2, Participación de los gerentes, según su profesión).

Tabla 2: Participación de los gerentes (mujeres y hombres) según su profesión

PROFESIÓN	Mujeres	%	Hombres	%
Administrador	13	41,9	3	21,4
Licenciado en Educación	3	9,7	2	14,3
Contador Público	2	6,5	2	14,3
Psicólogo	4	12,9	-	-
Sociólogo	4	12,9	-	-
Ingeniero Químico	1	3,2	1	7,1
Licenciado en Economía	-	-	2	14,3
Abogado	-	-	1	7,1
Biólogo	-	-	1	7,1
Doctor en ciencias Políticas	-	-	1	7,1
Ingeniero Civil	1	3,2	-	-
Licenciado en Idiomas	1	3,2	-	-
Licenciado en Letras	1	3,2	-	-
Licenciado en Matemáticas	1	3,2	-	-
Médico	1	-	1	7,1
Total	31	99,9	14	99,8

La categoría nivel educativo se representa en las tablas 3, 4 y 5, que reflejan la preocupación en su formación, quizás debido a que los ambientes laborales y académicos a los pertenecen los participantes de este estudio, exigen estudios de cuarto nivel de acuerdo a la normativa de desarrollo dentro de las empresas. Estos datos coinciden con el trabajo de Garbi (1993) y Zúñiga (2001) quienes expresan que las mujeres tienen mayor preparación académica, quizás debido a la desigualdad existente en el mercado laboral venezolano para poder ascender a cargos gerenciales superiores.

Tabla 3: Nivel Educativo de los informantes claves

Nivel Educativo	Fo	Gerentes	%	Gerentes	%
Pregrado	25	19	61,3	6	42,9
Post-Grado	11	7	22,6	4	28,6
Maestría	4	3	9,7	1	7,1
Doctorado	5	2	6,4	3	21,4
Total	45	31	100	14	100

Tabla 4: Post Grados de las mujeres gerentes

Post Grados	fo	Maestrías	fo	Doctorado	fo
Docencia de la Educación	2	Gerencia RRHH	2	Ciencias Sociales	2
Recursos Humanos	2	Tecnología Educativa	1		
Gerencia de la Educación	1				
Gerencia Cultural	1				
Historia de las Américas	1				
Total:	7	Total:	3	Total	2

Tabla 5: Post Grados de los hombres gerentes

Post Grados	fo	Maestrías	fo	Doctorado	fo
Consultoría Interna	1	Estudios Internacionales	1	Ciencias Políticas	1
Derecho Civil	1			Cirugía Plástica	1
Derecho Tributario	1			Gerencia Curricular	1
Gerencia de la Educación	1				
Total:	4	Total:	1	Total	3

El perfil sociodemográfico de los participantes en el estudio, establecen coincidencias con las apreciaciones de Garbi (1993).

La cada vez mayor incorporación de la mujer a la educación superior en Venezuela y la presencia creciente de las mujeres profesionales y técnicos hacen pensar que, en un futuro, será cada vez más frecuente la consideración de mujeres para ocupar cargos de dirección y gerencia en las organizaciones (p. 33).

En cuanto a las principales oportunidades de la mujer gerente para desarrollarse en el mercado laboral venezolano, se realizó de acuerdo a las percepciones de los informantes claves, que representan un 69.6%, y las percepciones de los hombres un 37,0 %, que las oportunidades de la mujer se presentan en todas las áreas de la organización, como segunda opción, las tiene una percepción compartida en el área de Administración, (ver tabla 12, Oportunidades de la mujer gerente para desarrollarse en el mercado laboral venezolano). Las opiniones de los informantes claves difieren en cuanto a las oportunidades en el área Educación, las mujeres (15,2 %) y los hombres (7,4 %), en el área de Recursos Humanos, las mujeres (6,5%), y los hombres (11,1%), los datos obtenidos agregan valor a los trabajos de Garbi (1993), en cuanto a la profesionalización de la mujer: quien expresaba.

no hay datos suficientes para afirmar que la preferencia por carreras humanísticas y profesiones más orientadas al trabajo social o interpersonal sea producto de un condicionamiento cultural, de presiones sociales, o esté más bien motivada por ese mayor sentido de afiliación atribuido por algunos investigadores a la condición femenina....parece cierto que todavía existen prejuicios acerca de la profesión que << puede >> ejercer una la mujer en nuestra sociedad. Es innegable que una mujer << ingeniero mecánico >> encontrará mayores obstáculos para ejercer su profesión que una abogada. Estos obstáculos, relacionados con estereotipos acerca de las cualidades, destrezas, habilidades y personalidad de las mujeres, se hacen presentes también cuando una mujer aspira ascender a cargos gerenciales (p. 31).

Las características de la mujer gerente venezolana, obtenidas en este estudio según las percepciones de los informantes claves son: proactiva (28,6%) por las mujeres gerentes y los hombres gerentes (21%). La segunda característica en orden de importancia que describe a la mujer gerente fue la responsabilidad, percibida en las mujeres (19%), y en los hombres (10,5 %), competitividad, que es percibida por las mujeres (16,7%) y en los hombres (10,5).

El perfil obtenido de acuerdo a la percepción de los informantes claves, confirman las características señaladas por Porras (2002), en su estudio "La Mujer gerente en la Universidad de Hoy", como honestidad y liderazgo y se agregan las siguientes: visión de futuro, organizada, colaboradora e iniciativa (ver tabla 6, características que describen a la mujer gerente venezolana).

Tabla 6: Características que describen a la mujer gerente venezolana

Categorías	fo	Percepción de Mujeres	%	Percepción de Hombres	%
Preactiva	16	12	28,6	4	21,0
Responsabilidad	10	8	19,0	2	10,5
Competitividad	9	7	16,7	2	10,5
Honestidad	8	4	9,5	4	21,0
Visión de futuro	5	4	9,5	1	5,3
Liderazgo	4	3	7,1	1	5,3
Organizada	3	1	2,4	2	10,5
Colaboradora	3	1	2,4	2	10,5
Iniciativa	3	2	4,8	1	5,3
Total	61	42	100	19	100

Los informantes claves, mujeres y hombres gerentes opinan que en el mercado laboral venezolano no existe discriminación en cuanto a la participación de la mujer, sin embargo, algunos de los informantes claves: las mujeres gerentes (48,4%), y los hombres gerentes (42,9%), opinan que sí existe discriminación en el mercado laboral venezolano (ver tabla 7, discriminación de la mujer gerente en el mercado laboral venezolano) y confirman las aseveraciones de Márquez cuando afirma "la mujer gerente es discriminada no sólo en Venezuela, sino en toda la región latinoamericana".

Tabla 7: Discriminación de la mujer gerente en el mercado laboral venezolano

Alternativa	Total	Mujeres	%	Hombres	%
Si	21	15	48,4	6	42,9
No	24	16	51,6	8	57,1
Total	45	31	100	14	100

Sin embargo en el análisis de los datos, se obtuvieron algunos de los comentarios expresados por las informantes claves, que manifiestan la existencia de la discriminación en el mercado laboral venezolano (ver tabla 8, principales comentarios obtenidos de los informantes claves).

Tabla 8: Principales comentarios obtenidos de los informantes claves en cuanto a la existencia de discriminación de la mujer en el mercado laboral venezolano

Mujeres	Hombres
“El mito de que el hombre tiene más capacidad que la mujer”. “La mujer tiene más compromisos familiares”. “El machismo arraigado en la mente del hombre”. “A los hombres no le asignan las mismas responsabilidades”. “La mujer debe esforzarse más que el hombre”. “Hay una sociedad patriarcal”. “Los cargos más altos son ocupados por hombres”. “Las mujeres sujetas a la decisión del hombre”. “Miedo del hombre a ser suplantado por la mujer”. En algunas empresas si hay limitaciones”. “Desigualdad en los sueldos”	“Ciertas áreas son exclusivas de los hombres”. “La mujer no puede quedarse hasta altas horas de la noche”. “Los hombres ocupan cargos de dirección media”. “Su nivel educativo”. “La familia”. “Se desestiman sus capacidades”.

Estas aseveraciones están en contra a los preceptos expuestos en la Ley de Oportunidades para la Mujer, en su artículo 6, sobre la discriminación de la mujer en el mercado laboral venezolano.

Tabla 9: Percepción sobre la inexistencia de discriminación en el mercado laboral venezolano obtenidas de los informantes claves

Mujeres	Hombres
"Hay muchas mujeres en cargos gerenciales".	"Las mujeres son tan competentes como el hombre"
"Hay mujeres en la administración pública como en la privada".	"Se desenvuelven en cualquier área".
"La mujer tiene participación en todos los aspectos, pero en esta universidad no ha existido una mujer decano".	"En el sector público, los cargos de dirección media, lo ocupan mujeres."

El 60 % de los gerentes entrevistados, opinan que el factor familia es una de las principales limitantes para su desempeño. Esta percepción es compartida en un 100 % por los hombres. Otras categorías señaladas fueron: edad (22.2%), maternidad (13,3), y el doble rol (4,4%). Valdivieso y Cajigal en Porras (1997) señalan que: "los obstáculos de las mujeres para acceder a cargos gerenciales, parecen estar ubicados en la familia y en la sociedad" (p. 95) (ver tabla 10, limitaciones en el mercado laboral).

Tabla 10: Limitaciones en el mercado laboral

Limitaciones	f	Mujeres	%	Hombres	%
La Familia	27	19	61,2	8	57,1
Edad	10	6	19,3	4	28,5
Maternidad	6	5	16,1	1	7,1
Doble Rol	2	1	3,2	1	7,1
Total	45	31	100,0	14	100,0

Las percepciones de los informantes claves acerca de la presencia de la mujer en el mercado laboral venezolano, se establece en primer lugar el nivel educativo, las mujeres gerentes (44%), los hombres gerentes (29%); en segunda condición, ambos grupos afirmaron que la presencia de la mujer en el mercado laboral, obedece a la crisis económica del país, las mujeres gerentes (22%), los hombres gerentes (25,8%). Estas afirmaciones confirman las apreciaciones de Garbi (1993), cuando expresa: "En Venezuela, la incorporación de la mujer a la fuerza laboral activa ha estado más motivada por necesidades económicas del país o de subsistencia del núcleo familiar, que por una búsqueda de autorrealización" (p. 1) (ver tablas 11: Opiniones de las mujeres gerentes y 12: Opiniones de los hombres gerentes).

Tabla 11: Opiniones de las mujeres gerentes en cuanto a las razones que han motivado la presencia de la mujer en mercado laboral venezolano

Categoría	f	%
Nivel educativo	22	44
Las condiciones económicas del país	11	22
Capacidad para Gerencial	5	10
Capacidad para la toma de decisiones	4	8
Nivel Cultural	3	6
Igualdad de oportunidades	3	6
Somos mayoría	2	4
Total	50	100

Tabla 12: Opinión de los gerentes acerca de las razones que han motivado la presencia de la mujer en el mercado laboral venezolano.

Categoría	f	%
Nivel Educativo	9	29,0
Situación Económica	8	25,8
Cambio de Cultura	6	19,4

La información acerca de las limitaciones de la mujer para ascender a cargos gerenciales en las diferentes empresas, tanto públicas como privadas, se señalan en la tabla 13.

Tabla 13: Limitaciones de la mujer para el desempeño de los cargos gerenciales en su organización

Categoría	f	Mujeres	%	Hombres	%
Si	12	6	19,4	3	21,4
No	28	25	80,6	11	78,6
Total	41	31	100,0	14	100,0

Los informantes claves tienen algunas percepciones acerca de las limitaciones en las diferentes empresas que se señalan a continuación:

La gerencia es un área netamente masculina”; “prevalece la afiliación política”, hay más aspectos referidos al tema por ejemplo en algunos organismos se percibe la ausencia de programas de desarrollo de personal, por cuanto la denominación a cargos gerenciales, son hechas a dedo.

De acuerdo a la información suministrada por los informantes sobre la principal condición a la hora de contratar una mujer gerente, es su preparación académica, o como lo denominaron los hombres su “perfil profesional”, otro rango en que coincidieron tanto mujeres gerentes como hombres gerentes, fue que en el momento de contratar a una mujer gerente, se requiere de su experiencia profesional en el área a desempeñar. Los hombres por su parte mencionaron otras categorías como: capacidad, afiliación política, número de hijos, estado civil y honestidad (ver tablas 14 y 15 Opinión de las mujeres y hombres sobre los elementos o cualidades que se toman en cuenta para contratar a una mujer gerente).

Tabla 14: Opinión de las mujeres sobre los elementos o cualidades que se toman en cuenta para contratar a una mujer gerente

Categoría	f	%
Preparación académica	29	56,9
Experiencia	10	19,6
Toma de decisiones	4	7,8
Trabajo en equipo	4	7,8
Disponibilidad	4	7,8
Total	51	100,0

Tabla 15: Opinión de los hombres sobre los elementos o cualidades que se toman en cuenta para contratar a una mujer gerente

Categoría	f	%
Perfil profesional	13	35,0
Experiencia en el área	10	27,0
Capacidad	4	10,8
Afiliación política	4	10,8
Número de hijos	3	8,1
Estado Civil	2	5,4
Honestidad	1	2,7
Total	37	100,0

Los informantes claves opinan que si hay igualdad de condiciones en cuanto al salario y los ascensos, ya que los primeros se rigen por un tabulador de sueldos y salarios y de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), en su artículo 135, que establece: “Al trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia iguales, debe corresponder un salario igual”; los ascensos se otorgan de acuerdo a las evaluaciones realizadas en las diferentes empresas, aunque en algunas organizaciones, los informantes claves han mencionado que “los ascensos a cargos directivos son a dedo o por la parte política”. En cuanto a la igualdad de condiciones en educación, hubo una ligera variación en cuanto a la opinión de las mujeres (87,1%) con respecto a la de los hombres (100%) (ver tabla 16, Igualdad de condiciones en cuanto al salario, ascensos y educación).

Tabla 16: Igualdad de condiciones para la participación de la mujer en cuanto a:

Categoría	Salario		Ascensos				Educación					
	F	%	m	%	F	%	M	%	F	%	M	%
Si	28	90,3	10	71,4	28	90,3	10	71,4	27	87,1	14	100
No	3	9,7	4	28,6	3	9,7	4	28,6	4	12,9	-	-
Total	31	100	14	100	31	100	14	100	31	100	14	100

Nota: F= frecuencia; f= femenino; m= masculino

Fuente de elaboración propia

En cuanto a la participación de la mujer en aspectos tecnológicos, en opinión de los informantes, y tanto mujeres como hombres gerentes, están en casi un 100%, de que la mujer si tiene participación en los

aspectos tecnológicos se puede decir que las mujeres gerentes participan en todos los avances tecnológicos que existe en los actuales momentos a nivel mundial.

Tabla 17: Participación de la mujer en los aspectos tecnológicos

Alternativas	Mujeres	%	Hombres	%
Si	27	87,1	12	85,7
No	4	12,9	2	14,3
Total	31	100	14	100

Las mujeres gerentes definen su perfil actual de acuerdo a las siguientes cualidades: en primer lugar están preparadas académicamente (19,3%); son responsables y trabajan en equipo (15,8 %); se describen como proactivas (10,5%); dinámicas y tienen iniciativa en un (8,8%); además de ser innovadoras, líder y tener disponibilidad de tiempo (7%) (ver tabla 18, Percepción de las mujeres gerentes en cuanto a su perfil actual).

Tabla 18: Percepción de las Mujeres Gerentes en cuanto a su perfil actual

Categorías	f	%
Preparación Académica	11	19,3
Responsabilidad	9	15,8
Trabajo en equipo	9	15,8
Proactiva	6	10,5
Dinámica	5	8,8
Iniciativa	5	8,8
Innovadora	4	7,0
Disponibilidad de tiempo	4	7,0
Líder	4	7,0
Total	57	100

Los hombres gerentes por su parte coinciden con la definición de las mujeres gerentes en cuanto a su perfil, como proactivas (30%); dinámicas (13,3%); innovadoras (6,7%); además de definirlos como honestos (16,6%), organizados, profesionales, emprendedores, responsables y tienen liderazgo (6,7 % cada una de las anteriores categorías) (ver tabla 19, Perfil actual de las mujeres gerentes de acuerdo a la percepción de los hombres gerentes).

Tabla 19: Perfil actual de la mujer gerente de acuerdo a la percepción de los hombres gerentes

Categorías	f	%
Proactiva	9	30
Honestidad	5	16,6
Dinámica	4	13,3
Innovadora	2	6,7
Organizada	2	6,7
Profesional	2	6,7
Emprendedora	2	6,7
Liderazgo	2	6,7
Responsable	2	6,7
Total	30	100

En cuanto al perfil de la mujer gerente para los próximos cinco años, de acuerdo a las percepciones de los gerentes (mujeres y hombres), existe coincidencia entre las informantes de diferente género, con los hombres en cuanto a innovación tecnológica e idiomas, ellas opinan que deben saber de globalización (14%), nivel académico (12,7%), y 'poseer una gran adaptación a los cambios, disponibilidad de tiempo, además deberá tener deseos de asumir retos, saber escuchar (5,6%) y ser proactiva (2,8%) (ver tabla 20: Percepción de las mujeres gerentes de su perfil en los próximos cinco años)

Tabla 20: Percepción de las mujeres gerentes de su perfil en los próximos cinco años

Categorías	f	%
Innovación tecnológica	20	28,2
Idiomas	12	16,9
Globalización	10	14,0
Alto nivel académico	9	12,7
Adaptación a los cambios	5	7,0
Disponibilidad de tiempo	5	7,0
Deseos de asumir retos	4	5,6
Saber escuchar	4	5,6
Proactiva	2	2,8
Total	71	100

Los hombres señalan en primer lugar que la mujer gerente debe estar a la par con las innovaciones tecnológicas (51,6 %), la mujer gerente debe poseer otro idioma (38,2%); además los hombres piensan que la mujer debe tener disponibilidad de tiempo (12,7%), debe-

rá se innovadora y tener disponibilidad para viajar en (10,6%), al igual que estar preparada académicamente, deberá ser creativa, responsable y proactiva (ver tabla 21).

Tabla 21: Percepción de los hombres acerca del perfil de la mujer gerente en los próximos cinco años

Categorías	f	%
Innovación tecnológica	11	23,4
Idiomas	10	21,3
Disponibilidad de tiempo	6	12,7
Innovadora	5	10,6
Disponibilidad de viajar	5	10,6
Preparación Académica	4	8,5
Creatividad	2	4,3
Responsable	2	4,3
Proactiva	2	4,3
Total	47	100

Conclusiones

Los resultados de la investigación sobre la Participación de la mujer gerente en empresas de servicios del Distrito Metropolitano, permiten concluir que:

Una tendencia de 69% de mujeres gerentes en el mercado laboral venezolano, lo que corrobora la opinión de Porras (2002), cuando expresa “las tendencias observadas permiten pronosticar que la situación de la mujer en la fuerza de trabajo se ha incrementado. Se espera que su participación sea cada vez mayor y que ocupe cargos directivos con mayor frecuencia” (p. 127).

En cuanto a la **edad**, no existen limitaciones para su desempeño en el área gerencial, tal como se refleja en el estudio de la participación de la Mujer gerente en empresas de servicios de la Gran Caracas en el primer semestre del año 2003.

El **nivel educativo**, pareciera ser la forma por lo cual las mujeres gerentes ascienden a cargos ejecutivos de mayor nivel, lo que confirman los hallazgos de Garbi (1993).

En cuanto a los **cargos desempeñados**, se observa que las mujeres gerentes se desempeñan en todas las áreas, inclusive en aquellas

que eran reservadas para los hombres como lo es el área financiera y en el área tecnológica, en cuanto al sector educativo, específicamente en Educación Superior, parece haber mayor sensibilidad para el ascenso a cargos de alta gerencia debido al nivel educativo y a los planes de desarrollo que existen en estas organizaciones universitarias, según los estudios realizados por Porras (2002).

En las empresas que participaron en el estudio sobre la participación de la mujer gerente en empresas de servicios de la Gran Caracas y en las cuales existen planes de desarrollo de los recursos humanos, la mujer tiene mayor facilidad para ascender, tanto en los ambientes universitarios como en el sector privado.

En cuanto a la *participación equitativa de la mujer*, aún cuando los informantes claves en un 51,6%, mencionaron que no existe “discriminación” para las mujeres gerentes, sin embargo, en el análisis de las entrevistas, se apreció una manifiesta discriminación en las prácticas de Recursos Humanos, expresadas por las mujeres gerentes, aspectos que se debe seguir profundizando en investigaciones posteriores, en los escenarios organizacionales y en las diferentes regiones del país.

El *perfil esperado* para los próximos cinco años, las mujeres y hombres gerentes, manifiestan que las mujeres gerentes deben estar a la par con las innovaciones tecnológicas, además deberán habilidades en el manejo de idiomas., Las mujeres gerentes entrevistadas, opinan que deberán tener conocimientos de globalización, alto nivel educativo, adaptación a los cambios, deseos de asumir retos, saber escuchar y ser proactiva; los hombres gerentes, además de las coincidencias con las mujeres gerentes, opinan que ellas deberán tener disponibilidad para viajar.

En opinión de las autoras, estas exigencias por mujeres y hombres gerentes en cuanto al perfil esperado de la mujer gerente en los próximos cinco años, jugarán un papel de vital importancia en el desarrollo de sus carreras gerenciales en Venezuela

Recomendaciones

Los escenarios para el presente siglo, determinan el desarrollo profesional de la mujer gerente venezolana, con mayor exigencias, lo que obliga a los empleadores y en especial a los gerentes de recursos humanos a establecer estudios sobre las competencias de la mujer gerente con miras a fomentar su inserción en el mercado laboral venezolano, para que desempeñe mejor su profesión en niveles de alta dirección en las organizaciones y quizás en la conducción del país, se sugiere: a) hacer estudios comparativos entre mujeres gerentes pertenecientes a los diferentes sectores productivos del país; b) seguir indagando en investigaciones que traten acerca de la participación de la mujer gerente en empresas de productivas y de servicios, no sólo en el área de la Gran Caracas sino en otras ciudades como Valencia, Maracay, Puerto Ordaz, Maracaibo, para conocer su desarrollo gerencial en el mercado laboral venezolano; c) incorporar esta temática, en las áreas de planificación estratégica con miras a atender las exigencias en cuanto a competencias de la mujer en los diferentes escenarios del mercado laboral venezolano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bhetancourt, L. (1988). La organización doméstica y el rol de la mujer de los sectores populares. *Cuadernos del Cendes*, N°9, sep-dic. Caracas.

Borjas, L. (2003). Pasos para la Construcción de Instrumentos. Cátedra: Metodología de la Investigación. UNERS. Material no publicado. Caracas.

Casique, 1. (1993). Modificaciones de los Factores Condicionantes del Trabajo Femenino a lo Largo del Ciclo de Vida de la Mujer. *IV Reunión Latinoamericana de Población. México*.

Claes. M. T. J, (1.999). Mujeres, hombres y Estilos de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), *Gaceta oficial de la República de Venezuela*, 31, 141, diciembre 26, 1976.

Díaz; G. (1998). El liderazgo femenino en educación superior, *Revista venezolana de estudios de la mujer*, Caracas, enero- marzo, 1998, vol 3 n° 6.

Garbi, E (1989). Mujeres Gerentes en la Universidad de hoy, *Papeles de Trabajo IESA*, N° 15. Caracas: Ediciones IESA

Gil'Adi, D. (1997). Liderazgo: ¿Un Dominio Masculino?. Caracas: Dolmen Ediciones.

Hanes de Acevedo, R. (1.993). La mujer ejecutiva en Venezuela. *Papeles de Trabajos IESA*, N° 29. Caracas: Ediciones 'ESA.

Harding, I. (1986). Mujeres, hombres y Estilos de Dirección. *Revista Internacional Trabajo*, volumen 18, Número 4, p. 485-498

Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer, (1999) Gaceta Oficial N° 53 98, extraordinario de fecha 26 de octubre de 1999.

Liendo, I (2001). El país suma en femenino. Panorama, Maracaibo, 24 de diciembre de 2001, D-17.

Márquez y Letjer (2001). Heratenea: el nuevo género de la gerencia, Caracas, IESA

Márquez; P. (2001). La mujer gerente en Venezuela. Piensa como un hombre. Actúa como una dama, trabaja como un burro, Disponible en http://www.Revistainform.com/español/100_101_mujer.html (21-10-03).

Organización Internacional del Trabajo (1995) *El trabajo en el mundo*. Editorial Nueva Sociedad.

Orlando y Zúñiga (2000). Situación de la mujer en el mercado laboral de Venezuela, *Temas de coyuntura*, No 41, Publicaciones UCAB, Caracas.

Porras de R, Matilde(2002), *Notas de investigación*, Julio 2002, Universidad nacional Experimental Simón Rodríguez

Porras de R. Matilde(2003). La mujer gerente en la universidad de hoy, un nuevo paradigma, *revista agenda educativa*,

Sargent, A. (1985). *La gerencia Andrógina*, Bogotá , edit Norma.

Torres, G. (2001) ***Un sueño para Venezuela***, Caracas ,ediciones Banco Venezolano de Crédito

Valles, M (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social*, Madrid, Editorial Síntesis.