

Mujeres y Liderazgo. Una nueva forma de dirigir
España, Edit.Universitat de València.
RAMOS LÓPEZ, M. Amparo (2005)

La autora de esta obra, Dra. en Psicología por la Universitat de València, cuyo título original de la investigación se denominó: *Liderazgo transformacional: un estudio desde la psicología de género*¹, aborda desde su propia experiencia y de los desarrollos académicos interdisciplinarios realizados, el abordaje de la promoción de mujeres directivas así como la eliminación de las desigualdades de género en el mercado laboral, los estilos de dirección y liderazgo y la diversidad de género, pero en un campo particular: el ámbito directivo de las grandes empresas ú organizaciones del sector privado del sistema capitalista.

En síntesis, desde su mirada la autora plantea que existe una escasa presencia de mujeres en los puestos de dirección y en la toma de decisiones lo que evidencia que la discriminación laboral de géneros es todavía, en el siglo XXI, una problemática aún no resuelta. La sociedad actual, que según su criterio se basa en los valores democráticos, no debe permitir esta injusta desigualdad, y requiere que no sea desaprovechado el aporte que las mujeres altamente calificadas pueden realizar en las corporaciones, empresas, organizaciones sin fines de lucro, etc.

Reconoce la autora que durante los últimos años el papel social de la mujer es relevante debido a su acceso a la educación y al mercado laboral, al incremento de su independencia económica y al reconocimiento de la igualdad formal entre hombres mujeres. Sin embargo, bajo esta imagen de aparente igualdad se oculta una situación de segregación laboral hacia las mujeres. Esto es, las mujeres ingresan al mercado laboral por un salario menor que los hombres, esto es, para trabajos de incorporación de valor equivalentes ambos reciben distintos niveles de ingreso. En el ciclo económico, además, cuando aparece un deterioro del PBI, ellas son las que muestran altos niveles de desempleo y peores condiciones de contratación en relación con los hombres.

A medida que se asciende en la organización laboral, la presencia de mujeres es prácticamente inexistente ya que los puestos jerárquicos son ocupados principalmente por hombres. Esta discriminación de género en los puestos

directivos dio lugar a lo que se denomina el *techo de cristal*² para referirse a mecanismos aparentemente invisibles que marcan un límite difícil de sobrepasar en la promoción profesional de las mujeres. Tales mecanismos son barreras implícitas derivadas de prejuicios psicológicos y organizativos que hacen que principalmente el desarrollo profesional de las mujeres resulte invisible.

De hecho, muchas mujeres cuando acceden a un puesto de alta dirección han tenido que adoptar un estilo de dirección tradicional, patriarcal y androcéntrico. Cuando otras mujeres han intentado mostrar otro estilo de dirección, más femenino, han sido duramente criticadas ya que no respetan la norma organizacional tradicional.

Para romper esta situación de desigualdad en el mercado laboral los Organismos Internacionales tales como la Unión Europea y los Nacionales (programas de Acción Comunitaria, Planes e Igualdad, etc.) han dado muestras de ello al desarrollar medidas de acción positivas al establecer el *mainstreaming de género*³ como estrategia integradora basada en la introducción de la perspectiva de género transversal en todas las políticas y sus prácticas.

En tal sentido, la autora plantea que desde la psicología de género existen dos formas de analizar esta perspectiva. Por un lado, el de mayor tradición se centra en el análisis de las barreras ó los obstáculos (las *deficiencias*) que impiden que las mujeres queden marginadas en la toma de decisiones. Por otro lado, desde un enfoque más novedoso e innovador, se parte de lo que las mujeres realizan en las organizaciones laborales a partir de *estilos directivos diversos* para optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos en la organización. En esta perspectiva las características femeninas pueden contribuir al desmantelamiento del techo de cristal.

El texto incluye una Introducción, 5 Capítulos y una rica y vasta Bibliografía al final del libro. Como conclusión, y luego de analizar una muestra de un equipo de investigación del Institut Universitari d'Estudis de la Dona de la Universitat de València, para 356 empresas, desde 1998 hasta 2000, la autora señala que el análisis de los estilos de dirección desde la perspectiva de género refleja que el liderazgo femenino se adecua a la demandas de las organizaciones y, por tanto, a la incorporación de las mujeres a los puestos directivos como un valor agregado adicional. En tal sentido, al trabajar con este enfoque la autora intenta eliminar la segregación vertical de género a partir de la estrategia positiva que vincula el liderazgo transformacional con el estilo directivo más propio de las mujeres.

Cristina N. Gutierrez D.

Docente/ Investigadora Depto de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Luján
Maestrando en Economía del Colegio de México

Notas

¹Obtuvo, *ex aequo*, el I Premio de Investigación "Presen Sáez de Descatllar" en su primera edición del año 2003, con un jurado integrado, entre otros, por el Pste : Don Francisco Tomás Vert, Rector Magfco. De la Universitat de València.

²Segerman-Peck, 1991.

³La autora analiza varios modelos de liderazgo en las organizaciones en el siglo XX, desde la teoría de los grandes líderes (Yukl y Van Fleet: 1992; Hollander y Julian: 1969; Stogdill: 1948, et. al), el Modelo Conductual (Lewin, Lippitt y White:1939; Kahan:1960; Blake y Mouton:1964; et.al), la aproximación humanista (Mc Gregor: 1960; et. al), los Modelos de Contingencia (Fiedler: 1967; Hersey y Blanchard: 1969; House y Mitchell: 1974, et.al) y finalmente el Modelo de Liderazgo transformacional (Howell y Hall-Merenda: 1999; Bass: 1997; Lowe, Kroeck y Sivasubramaniam: 1996; et.al). Concluye que existe un acuerdo importante respecto a la adecuación del liderazgo transformacional a los nuevos modos de dirigir organizaciones, incluyendo los estilos de dirección incluyendo el género.

© 2010 *Universidades Nacionales de Luján, La Pampa y del Comahue*

Cruce Ruta 5 y 7
(6700) - Luján - Buenos Aires
República Argentina
Tel.: (+54 2323) 42-0380 Int. 360
Fax: (+54 2323) 42-5795



aljaba@mail.unlu.edu.ar