

Resumen

La presente investigación tiene como abordaje principal la situación que se lleva a cabo ante la productividad laboral y su relación con el género de la persona. Para ello se tuvo como objetivo general: Analizar la Productividad del empleado o empleada según el Género; y como objetivos específicos: Establecer el incremento de la productividad según el género en la administración pública y privada de la ciudad de Encarnación. De igual manera se buscó determinar los beneficios de la igualdad de género para la productividad, y por último; Identificar los beneficios de un buen Clima Organizacional. La metodología utilizada para la investigación fue un enfoque mixto y nivel analítico; para recolectar los datos se realizó una encuesta a estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional de Itapúa (UNI). Finalmente, como conclusión de la investigación se resalta que la productividad guarda una relación necesaria y efectiva con el género, y que es necesario su aplicabilidad para lograr un mundo más equitativo y justo.

Palabras clave: Productividad; Género; igualdad.

Abstrac

The present investigation has as main approach the situation that is carried out before the labor productivity and its relation with the gender of the person. For this, the main objective was: Analyze the Productivity of the employee according to Gender; and as Specific Objectives: To establish the increase of productivity according to gender in the public and private administration of the city of Encarnación. Determine the benefits of gender equality, for productivity, and finally; Identify the benefits of a good Organizational Climate. The methodology used for this research was mixed, analytical level, to collect data was conducted survey of students of the Faculty of Economic and Administrative Sciences of the UNI. It is determined as a closure of the research that productivity is necessary and effective relationship with gender, and that its applicability is necessary to achieve a more equitable and just world.

Keywords: Productivity; Gender; equality.

¹Mg. Gestión y Educación. Profesor Investigador de la UNI.

²Dra. en Educación.

Recibido: 25/10/2019 **Aceptado:** 10/12/2019

Introducción

La Secretaria General Iberoamericana (SEGIB), Rebeca Grynspan, ha afirmado que la igualdad de géneros tiene que ver también con la productividad y con “buscar las soluciones mejores para hombres y mujeres”, ya que “para que la sociedad esté integrada, hace falta integrar a los hombres” (Grynspan, 2014).

La inclusividad en el mundo actual, ya no es discutible, es necesaria y debe darse en todos los ámbitos, sin embargo la realidad es otra, a pesar de que han habido pequeños avances y que la ciencia y la práctica comprueban que es necesaria para vivir en una sociedad más integrada y más equitativa, además de que se ve beneficiada la productividad, como en este caso en el ambiente laboral.

En todas las sociedades, mujeres y hombres desempeñan ocupaciones diferentes y asumen diversas responsabilidades, pero las mujeres adicionalmente desempeñan varias actividades complejas en el hogar. En el caso de la mujer, el trabajo y la familia siempre están vinculados entre sí y sus labores no son retribuidas monetariamente, aun sólo cuando son tareas productivas. Por su parte, el hombre suele desempeñar un papel marginal en las labores domésticas, ya que en teoría es a él a quién le corresponde realizar el trabajo retribuido fuera del hogar (FAO, 2004).

Afortunadamente estos conceptos errados, cada día van produciendo cambios a su paso, encontrándose un ambiente más equitativo y con más desafíos para llenar las expectativas en el ámbito laboral, de manera que la competitividad sea más homogénea.

A inicios del 2018 se registró un significativo incremento en el número de mujeres en el mercado laboral, ya que cerca de 223,000 mujeres decidieron entrar en este mercado,

lográndose el mayor incremento en la Población Económicamente Activa (PEA) femenina desde 2011 (Martínez Vargas, 2018).

Esta situación demuestra que hoy día las mujeres están tomando una mayor y mejor posición laboral, dejando con ello al empleador un claro mensaje del cual se puede deducir que hay una gran necesidad de contar con un mundo laboral más equitativo.

Existe evidencia del beneficio que pueden generar las diferentes pero complementarias habilidades de liderazgo y conocimientos que las mujeres aportan a la gestión, es por esto que las grandes organizaciones privadas e internacionales se están enfocando en la integración de las mujeres más allá de la simple idea de responsabilidad social (Consejo Nacional de Competitividad, 2016).

Es importante destacar que en el tema de corrupción, las estadísticas de muchos países demuestran una mayor integridad y honestidad en el desempeño de las mujeres en niveles altamente ejecutivos, a diferencia de los hombres, cuya proclividad hacia la acumulación de riqueza de manera ilícita es alarmante.

La gran magnitud de la brecha de ingresos entre ambos sexos está revelando hasta qué punto hoy, en América Latina, está presente la división social del trabajo por sexo entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de reproducción. Aun cuando esta situación responde a una tradición cultural y al aprendizaje realizado desde niños por mujeres y hombres, hoy representa un obstáculo a la independencia económica de los individuos, necesaria como una de las bases de su autonomía ciudadana (Gálvez P., 2001).

La igualdad de género, hace que se genere un beneficio productivo positivo, debido a la

conjunción de saberes y habilidades que son propios de cada género, es por ello que es conveniente que haya una mezcla de géneros en cualquier ambiente laboral.

Tratar el tema de educación y productividad requiere plantear, en primera instancia, la función que tiene la educación como transmisora y transformadora de la cultura (Valle Rodríguez, 2017).

Es así que la educación no se refiere solo al hecho de que las mujeres deben tener más acceso a ella, que si bien esta afirmación no es errónea, pero también causará un efecto positivo en las personas de género masculino y toda la sociedad, ya que su perspectiva cultural con respecto al rol de la mujer irá modificándose de manera efectiva

Forehand y Gilmer definen el clima como: "El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman (Sandoval Caraveo, 2004).

Por lo tanto, el clima organizacional hace a un todo del ambiente laboral, cuyo resultado es influyente en el comportamiento de las personas que conviven laboralmente.

Un clima favorable permitirá un compromiso estable de los trabajadores con su organización y aparte, puede tanto ayudar a la generación de este clima adecuado, como contribuir directamente al incremento de productividad (Torrecilla, 2010).

Si una persona se siente a gusto en su ambiente laboral redundará positivamente en su productividad, y por ende en beneficio de la empresa, es por ello que las empresas deben invertir en gestionar e impulsar un buen clima organizacional.

Objetivo General

- Analizar la Productividad del empleado o empleada según el Género.

Específicos

- Determinar el incremento de la productividad según el género en la administración pública y privada en la ciudad de Encarnación.
- Determinar los beneficios de la igualdad de género, para una buena productividad.
- Identificar los beneficios de un buen Clima Organizacional.

Métodos y Materiales

El enfoque de la investigación fue mixto, con un nivel analítico, que implicó la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión.

El diseño de la investigación fue DITRIAC, donde la recolección y el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos se construyeron a la vez.

La muestra principal fue recolectada a través de una Encuesta a empleados estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, UNI.

Resultados y Discusión

Se procedió a procesar los datos, de las encuestas aplicadas a empleados estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de empresas públicas y privadas; y presentarlos en gráficos para su mejor interpretación; y su posterior análisis y discusión.

Con respecto al tipo de puestos que poseen

| Puestos | Masculino | Femenino |
|----------------|-----------|----------|
| Operativo | 41% | 31% |
| Administrativo | 41% | 54% |
| Gerencial | 6% | 0% |
| Directivo | 0% | 0% |
| Otros | 2% | 15% |

Nota: Elaboración propia.

De esta manera se verifica que, no hay diferencias significativas en los puestos gerenciales, sí los hay en los gerenciales en donde en este caso el 100 % son llevados al mando de una persona de género masculino.

De los encuestados el tipo de puesto que más poseen los de género femenino es el administrativo, y del género masculino también es el administrativo.

Salario por género

| Salarios | Masculino | Femenino |
|-----------------|-----------|----------|
| Menor al mínimo | 30% | 54% |
| Mínimo legal | 30% | 23% |
| Mayor al mínimo | 40% | 23% |

Nota: Elaboración propia.

Esta es una llamada alarmante y digno de siguientes investigaciones para ahondar más profundamente el porqué de que las mujeres cobran menos del sueldo mínimo y a igual trabajo cobran menor que los empleados del género masculino.

En el salario se puede visualizar que en mayor porcentaje los de género femenino son las que no llegan a cobrar el sueldo mínimo vigente.

Criterios de medición de productividad

| Criterios | Masculino | Femenino |
|-----------------------------|-----------|----------|
| Responsabilidad | 94% | 89% |
| Honestidad | 83% | 100% |
| Puntualidad | 71% | 65% |
| Compromiso con la empresa | 77% | 65% |
| Relación con los compañeros | 54% | 42% |
| Otros especificar | 0% | 4% |

Nota: Elaboración propia.

La productividad para ambos géneros es medida mayormente por la responsabilidad y honestidad.

Si bien en teoría la productividad puede medirse con varios rangos o criterios más amplios, pero en el entorno se verifica según el estudio realizado que se valora más lo que es la responsabilidad y la honestidad.

¿Qué valora para un buen clima organizacional?

| Valores | SI | NO |
|---------------|------|----|
| Aptitudes | 92% | 8% |
| Actitudes | 100% | 0% |
| Productividad | 92% | 8% |
| Otros | 0% | 0% |

Nota: Elaboración propia.

Como se podrá observar, según los resultados que, para un buen clima organizacional se valora más en primer lugar la actitud, si bien en cifras muy altas también son valoradas la aptitud, motivación y productividad.

El clima organizacional lo hace un conjunto de factores que deben darse de manera coordinada, es así que para que una empresa funcione a cabalidad es un elemento muy importante para tener en cuenta, trabajarlo y desarrollarlo.

Conclusiones

En base a los resultados obtenidos con las bases teóricas y el objeto de la muestra se determina que:

Desde diferentes aspectos de la equidad de género, es una necesidad para el crecimiento económico, puesto que a una mayor participación de las mujeres en la vida laboral puede ayudar a solapar el impacto del envejecimiento de la población en la economía; así como a colaborar a una productividad más equitativa.

A través de esta investigación se analizó la Productividad del empleado o empleada según el Género, y se ha llegado a resultados concluyentes en cuanto a que, si el empleador considera los factores que determinan la tarea según el género; debe tomar en cuenta que los empleados a la hora de buscar un empleo en primer lugar ponderan el salario, para luego fijarse en la infraestructura, y en un tercer lugar considerarán el clima organizacional, el cual de momento lo desconocen, pero que por medio de charlas de introducción podrán percatarse de este factor tan importante.

Las literaturas desarrolladas en el marco teórico en cambio, marcan una diferencia e inclusive una necesidad de contratar personas de ambos géneros de manera equitativa.

Es por tanto el momento de empoderar a la mujer, para lograr el anhelado equiparamiento de género en el ámbito laboral, quizás será difícil una equidad, pero que al menos los requerimientos para acceder al empleo y mantenerlo, o acceder a un ascenso o promoción, sea de manera equitativa y equilibrada, sin distinción de género.

Según los resultados de la investigación, se observó la existencia del incremento de la productividad según el género, en la administración pública y privada de la ciudad de Encarnación. No obstante, se ha determinado que esto no es así, sino que la causante mayor de despido es la deslealtad, siendo que la falta de productividad se ve más como despido a empleados del género femenino, y en un menor porcentaje a los de género masculino.

Con respecto al objetivo, de determinar los beneficios de la igualdad de género, para la productividad, el Consejo Nacional de Competitividad (2016) ha publicado sobre el tema de los beneficios de la igualdad, tema desarrollado más ampliamente en el marco teórico; de que existe evidencia del beneficio que pueden generar las diferentes pero complementarias habilidades de liderazgo y conocimientos que las mujeres aportan a la gestión, es por esto que las grandes organizaciones privadas e internacionales se están enfocando en la integración de las mujeres más allá de la simple idea de responsabilidad social.

Esto es un factor digno de mencionar como conclusión de la presente investigación, ya que muchas veces se posee el mito de que el género femenino quizás no beneficie a la productividad de una empresa, siendo esto totalmente desfasado para la época.

Hoy día se nota claramente la lucha para que haya más equidad en el ámbito laboral y que la productividad sea medida sin diferenciar género, viendo el beneficio que trasciende el ámbito laboral con la igualdad de género, mismo que se va logrando de manera paulatina en el medio.

El último objetivo, de identificar los beneficios de un buen Clima Organizacional. Tanto

empleados como empleadores, han valorado las aptitudes, actitudes, motivación y productividad; como beneficios para un buen clima organizacional.

Forehand y Gilmer definen según Sandoval Caraveo (2004), que el clima es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman. Los beneficios de un buen clima organizacional son varios, como ser; físico, estructural, social y personal.

El estrés laboral es por ejemplo un factor que colabora al ausentismo en el ámbito laboral, y que redundo negativamente en la productividad.

Crear un ambiente organizacional propicio, no debe ser un factor secundario, sino que las empresas deben reconocer la necesidad de mantener a sus empleados conformes, a través de estrategias e incentivos, que no solo se interprete en la remuneración percibida.

Se determina como cierre de la investigación que la productividad guarda relación necesaria y efectiva con el género, y que es necesario su aplicabilidad para lograr un mundo más equitativo y justo.

Bibliografía

American Psychological Association. (2013). Manual de Publicaciones (Tercera edición traducida de la sexta en Inglés ed.). Ciudad de México, México: El Manual Moderno SA.

Consejo Nacional de Competitividad. (2016). Equidad de Género y Productividad. Obtenido de <http://www.competitividad.org.do/wp-content/uploads/2016/01/Genero-y-desarrollo.pdf>.

- Gálvez P., T. (2001). Aspectos económicos de la equidad y género. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/publicaciones/xml/4/7374/lcl1561e.pdf>
- Grynspan, R. (2014). La igualdad de género tiene que ver con la productividad . Obtenido de <http://www.finanzasparamortales.es/la-igualdad-de-genero-tiene-que-ver-con-la-productividad/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill.
- FAO. (2004). El enfoque de género. Obtenido de <http://www.fao.org/docrep/004/X2919S/x2919s04.htm#bm4.3>
- Martínez Vargas, T. (2018). Mujeres van por el mercado laboral en el 2018. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Mujeres-van-por-el-mercado-laboral-en-2018-20180308-0054.html>
- Sandoval Caraveo, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. Obtenido de http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/Dimensiones_del_clima_organizacional.pdf
- Torrecilla, O. D. (2010). Clima Organizacional y su Relación con la Productividad Laboral. Obtenido de <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Valle Rodríguez, F. (2017). Educación y Productividad. Obtenido de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista25_S1A1ES.pdf