

RESUMEN

Las organizaciones hoy se encuentran dentro de entornos complejos sometidos a constantes cambios, entre ellos la internacionalización y la globalización que generan nuevos retos como la pluralidad en la fuerza laboral. Uno de los cambios es el ingreso de la mujer en el mundo laboral, que forja un cambio en el comportamiento dentro de la organización basado en los valores femeninos y masculinos, estimulando las investigaciones que incorporen una “perspectiva de género” en la actividad de las empresas. Se entiende por género el conjunto de ideas y representaciones sociales que se basan en las diferencias del sexo y que simbolizan y construyen lo que es propio de una mujer y de un hombre.

Consecuentemente, para administrar estas nuevas organizaciones se requieren comportamientos diferentes a las conductas tradicionales y en la gestión, como es la cultura de la organización, la cultura intraemprendedora y el estilo de liderazgo directivo. En la cultura organizacional, aun hoy se evidencia un paradigma de cultura masculina, que ha permeado las organizaciones y que hace más difícil la adaptación de la mujer al mundo laboral y su crecimiento a nivel directivo. Además, las empresas deben ser más emprendedoras con el fin de identificar nuevas oportunidades que les permita un rendimiento competitivo, y deben identificar las diferencias que hay en las empresas cuando son dirigidas por mujeres o son dirigidas por hombres. De lo anterior surge la pregunta de si ¿El género del gerente ejerce un efecto sobre la empresa?

Adicionalmente, la mayoría de los estudios empíricos se desarrollan en las grandes empresas, y pocos son los estudios que se desarrollan en las Pymes a pesar de su impacto en la economía de los países. Por lo tanto, el objeto principal de esta tesis es analizar, desde una perspectiva de género, la cultura organizacional, la cultura intraemprendedora y el liderazgo, en el ámbito de la Pequeña y Mediana Empresa (Pyme).

Para dar respuesta al objetivo planteado en la tesis, se desarrolla un estudio empírico con una muestra de 600 Pymes de la Región de Murcia (España) y se analizan las características de las empresas gestionadas por mujeres y las características gestionadas por hombres, a través de una regresión logística binaria. Los resultados muestran que las empresas que son dirigidas por mujeres se encuentran principalmente en el sector de servicios, son de menor tamaño, tienen una posición tecnológica menos desarrollada en sus empresas, y son mayoritariamente de carácter familiar.

En el análisis de cómo el género del gerente incide en la cultura organizacional, esta se analiza considerando la clasificación de Cameron y Quinn y se desarrolla un análisis univariante y multivariante a través de una regresión lineal que muestra como resultado que las empresas dirigidas por mujeres motivan en mayor medida el desarrollo de culturas organizacionales con valores clasificados en la cultura clan, mientras que las empresas dirigidas por hombres impulsan en mayor medida los valores de la cultura mercado.

La cultura intraemprendedora se analiza considerando la clasificación de Gálvez y García y se desarrolla un análisis univariante y multivariante a través de una regresión lineal donde los resultados muestran que las empresas dirigidas por mujeres impulsan en mayor medida el desarrollo de las características de la cultura intraemprendedora que los hombres y desarrollan características que miden el desarrollo como la autonomía y toma de riesgo, el trabajo en equipo, la compensación y el soporte a la gerencia.

Finalmente, con el objeto de ampliar el estudio de “perspectiva de género” que anteriormente solo se representaba con el género del gerente o empresario, se desarrolla un estudio empírico que estudia la diversidad de género, que es una estrategia útil para favorecer el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Para ello se utiliza una base compuesta por 142 Pymes de Cali (Colombia). Para medir el liderazgo se utiliza el Cuestionario Multifactorial, Formulario 6-S desarrollado por Bass y Avolio. Los resultados se presentan a partir del análisis univariante y multivariante a través de una regresión lineal, que indican que las empresas que tienen una mayor diversidad de género (mayor participación de la mujer en el consejo directivo y gerente mujer) desarrollan un estilo organizacional transformacional, que se orienta a la búsqueda de cambios organizacionales a partir de la transformación de los seguidores.

Estos resultados vienen a mostrar cómo el ingreso de la mujer al mundo laboral aun hoy se ve influenciado por el papel que la mujer ha jugado en la sociedad. Por lo tanto, con este trabajo se pretende contribuir al principio de igualdad de oportunidades en las Pymes lo que conlleva a trabajar en un cambio cultural dentro de las organizaciones que se oriente a brindar mayores oportunidades de desarrollo y crecimiento a la mujer. El estudio de género debe ser importante no para aumentar las diferencias o brechas que existen entre los hombres y mujeres, sino como un potencializador de las características subyacentes a cada uno y que sean un complemento en el crecimiento de las personas y de las organizaciones.