

UNIVERSIDAD DEL NORTE SANTO TOMÁS DE AQUINO

Centro Universitario Concepción (CUC)

Facultad Ciencias de la Salud

Licenciatura en Psicología



TRABAJO INTEGRADOR FINAL:

**“La perspectiva de género en el ámbito laboral de trabajadores
municipales”**

Alumna: Rodríguez, Erika

Directora: Lic. Noelia Abraham

Año: 2021

Agradecimientos

Sin duda este trabajo es un proceso marcado por muchas alegrías y algunas que otras tristezas personales, feliz de haber llegado hasta aquí en este recorrido de varios años de esfuerzo y dedicación.

Agradecer principalmente a mi familia por ser mi sostén, sin ellos no podría haber llevado a cabo mis estudios, también a todas las personas que me acompañaron de una forma u otra.

Agradezco de manera muy especial a Lic. Abraham Noelia por realizar una dirección estupenda, y por ser tan genuina, dedicada y profesional en todos los aspectos.

Finalmente, se lo dedico aquellos, que confiaron en mí en todo momento.

1 ÍNDICE

1	Índice	3
2	Introducción	4
3	Justificación	5
4	Marco teórico.....	7
4.1	Trabajo.....	7
4.2	Perspectiva de género.....	16
4.3	Trabajadores de la municipalidad de la Ciudad de Aguilares.....	22
5	Metodología.....	25
6	Resultados.....	28
7	Conclusiones	37
8	Propuestas.....	39
9	Bibliografía.....	40
10	Anexo	42

2 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo final tiene como objetivo investigar acerca de los accesos y oportunidades laborales en los trabajadores municipales desde la perspectiva de género, a partir de un análisis cualitativo que permita indagar la experiencia individual de cada trabajador.

Asimismo, el marco teórico se construyó a partir de tres categorías de análisis: trabajo, perspectiva de género y trabajadores municipales.

Según Quiroga y Racedo (2003) el trabajo es una acción previamente planificada y social, debido a que existe una estrategia de trabajo que se diseña previamente en la mente de quien trabaja. En el operar de la naturaleza se producen los objetos destinados a satisfacer las necesidades vitales.

Otro de los conceptos que sirven como eje central de la investigación es el de perspectiva de género. Según Lagarde (1996) la perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva otorgará una doble mirada sobre la realidad que viven las personas de ambos sexos, y buscará el camino para reducir las inequidades y mejorar la situación de unos y otras.

A partir del marco teórico elaborado, el proceso de investigación tiene como propósito conocer opiniones y percepciones sobre el mundo del trabajo, a través de la observación y de entrevistas individuales semiestructuradas, considerando estas técnicas propias de la metodología cualitativa siendo las más idóneas para explorar en profundidad las motivaciones, vivencias y representaciones que tienen las personas con respecto a los temas que nos ocupan.

3 JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se propone indagar si, en el ámbito laboral de la Municipalidad de la Ciudad de Aguilares, existe igualdad de accesos y oportunidades en los trabajadores, analizándolo desde una perspectiva de género.

El interés sobre la relación trabajo- perspectiva de género surge a partir de la formación recibida en las prácticas profesionales llevadas a cabo en el área laboral en el año 2020; al indagar fueron alarmantes las investigaciones y estadísticas acerca de la falta de accesos laborales que tienen las mujeres en la actualidad.

“La desigualdad de género en el mercado de trabajo en Argentina es una de las dimensiones donde la posición desventajosa de las mujeres se manifiesta con una intensidad insoslayable. El ingreso mensual de ellas es el 75% del de los hombres. Las implicancias de esta situación exceden el ámbito de lo laboral e irradian su injerencia al interior de los hogares, porque al restar independencia a las mujeres, contribuye a reproducir relaciones de género que las subordinan. La tasa de actividad de las mujeres argentinas es, como en todo el mundo, inferior a la de los varones. En el caso de las mujeres ocupadas se concentran en el trabajo en casas particulares, la enseñanza y los servicios sociales y de salud. De esta forma extienden en el espacio extra-doméstico los roles reproductivos y de cuidado, tradicionalmente asignados a ellas. Dos de cada tres mujeres se ocupan en puestos de baja calificación.” (Sladogna, 2018, pág. 55)

Ahora bien, el significado del término «trabajo» no es unívoco ni ha permanecido estable a lo largo de la historia, en la medida en que el alcance y el sentido del mismo están condicionados por las representaciones sociales y culturales vigentes en cada momento y lugar. Por ello, a la hora de abordar las implicaciones que tiene este concepto hoy en día, es imprescindible tener en cuenta el conjunto de creencias, valores y actitudes que impregnan su significado.

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua arroja distintas acepciones de la palabra «trabajar». La primera de ellas nos remite a un significado amplio, acción-efecto de trabajar y operación de la máquina, pieza, herramienta o

utensilio que se emplea para algún fin, mientras que las dos siguientes hacen alusión a la ocupación remunerada en una empresa, y esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. Restringen sensiblemente el significado del término, al identificar trabajo con trabajo remunerado o empleo, ninguna de las acepciones hace alusión de forma explícita al trabajo doméstico, ni a la realización de tareas de cuidado, actividades que son necesarias socialmente y que, hasta hoy, continúan siendo desempeñadas mayormente por mujeres.

Esta realidad no es casual ya que responde a una determinada concepción del trabajo, en la que está presente el género como factor determinante. En efecto, el género es una circunstancia que influye en la vida de las personas y, en particular, en el campo del trabajo, actuando como condicionante de la experiencia vital y profesional.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019), la base de datos y las estadísticas de igualdad de trabajo dan cuenta que la accesibilidad laboral en las empresas es de un 31% en varones y, 9% en mujeres. Estas estadísticas dan cuenta de una falta de organización equitativa del espacio público entre varones y mujeres. En realidad, subsisten múltiples formas de discriminación por cuestiones de género en el mercado laboral.

La desigualdad laboral continúa requiriendo de análisis que nos permitan comprender, con mayor profundidad las causas sobre las que se sustenta. Siendo innegables los avances que se han producido en los últimos tiempos hacia la conquista de la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de los obstáculos y de las barreras que todavía persisten en el campo del trabajo.

4 MARCO TEÓRICO

4.1 TRABAJO

La investigación como punto de partida considera imprescindible desarrollar la conceptualización del trabajo desde la historicidad debido a la importancia y trascendencia del mismo, contemplando principalmente la función de la mujer dentro del ámbito laboral.

A lo largo de la historia se suscitaron diversas nociones de trabajo que se remontan a los textos bíblicos del Antiguo Testamento y a los filósofos de la Grecia Clásica. Trabajo es una categoría radicalmente histórica cuyas diversas acepciones expresan las diferentes connotaciones materiales, políticas, sociales, éticas y religiosas puestas en consideración por diversas sociedades a lo largo del tiempo. Ciertas culturas acentuaron las cuestiones positivas y vitales vinculadas al trabajo, como autonomía, creatividad, superación, mientras que otras, encontraron en él sólo sumisión, condena, servidumbre, inferioridad.

Desde siempre los hombres trabajan, es decir, crean y reproducen su existencia operando en la naturaleza, tomando de ella y transformándola conscientemente. Siguiendo a Sgarbi (2018), el trabajador -fuese este miembro de la tribu o siervo, indistintamente- se comportaba como propietario de su fuerza de trabajo, de sus condiciones naturales de producción. Esta "propiedad" era entendida como la presunción y la naturalización de que el trabajo le pertenecía a quien lo realizaba en tanto estaba implícita en su propia existencia, que era casi una prolongación de su propio cuerpo, pues era su acción en pos de satisfacer diversas necesidades individuales y colectivas. Este sentido de propiedad se ubica en las antípodas del que le otorgó posteriormente el capitalismo.

Dicho de otra manera, "el trabajo es una actividad positiva, creadora. Visiblemente esencia del hombre y, por otro lado, el trabajo realmente existente en la vida cotidiana, que es un trabajo heterónimo, subordinado, alienado y explotado. La propiedad privada de los medios de producción por parte del capitalista y división social del trabajo están en el origen de la alienación, consistente en la apropiación del fruto del trabajo hecho por otros, en el extrañamiento, en el control y la

dominación del trabajador, en la imposibilidad de hacer un trabajo autónomo desarrollando sus potencialidades.” (Sgarbi, 2018, pág. 255)

Es decir, cuanto más productiva es la fuerza de trabajo, menos el trabajador es él mismo y más se acumula el capital.

Durante la primera mitad del siglo XIX, regía en la sociedad un modelo de economía familiar preindustrial, en virtud del cual la mayoría de la población pertenecía al campesinado y a las clases artesanales. Las actividades laborales de las mujeres se desarrollaron fundamentalmente en la agricultura, en los servicios a domicilio y en el comercio gremial.

A lo largo de este siglo, la modernización económica del país impulsada por diversas reformas legislativas propició la industrialización y la paulatina incorporación femenina al trabajo asalariado, sobre todo en el sector servicios y en la industria (en particular, en la industria textil y en la del calzado). Sin embargo, el autor (Perrot, 2009) afirma que esta incorporación está marcada desde el comienzo por una fuerte segregación ocupacional, de manera que muchos de los empleos que ocupan las mujeres en esta etapa se conceptualizan en torno a la idea de la “domesticidad”.

En palabras de Perrot (2009) la noción de «oficio femenino» que surge a finales del siglo XIX se define, en efecto, específicamente en torno a aquellas profesiones que aparecen como una prolongación de las tareas «naturales» o maternas de las mujeres: enfermera, institutriz, comadrona.

Siguiendo la misma línea, según Gómez (Gomez, 2010) es importante destacar que el trabajo femenino se concebía como secundario, de manera que sólo las mujeres de las capas sociales inferiores trabajaban con el fin de contribuir al sostenimiento de la economía familiar, mientras no encontraban un marido, o incluso después del matrimonio, si éste no ganaba lo suficiente para poder mantener a la esposa y a los hijos. La actividad económica de las mujeres se encontraba, por tanto, condicionada fundamentalmente por su clase social y por su estado civil. Es necesario recordar que el acceso al mercado de trabajo por parte de las mujeres fue un camino plagado de obstáculos. “Si bien las mujeres han ido incursionando gradualmente en el mundo laboral y trascendido estereotipos, siguen

siendo comprendidas en el imaginario colectivo, como las encargadas de las labores domésticas, de cuidado y de crianza” (Alcañiz, 2015)

A su vez, los autores Llaguno y Navarro (2013) afirman que las mujeres se adentran al mundo laboral desempeñando ambas funciones (la del hogar y la del lugar de trabajo), dando lugar a la distribución desigual de las tareas de prestación de cuidados entre hombres y mujeres. Sigue siendo habitual situar al hombre por encima de la mujer en la esfera pública mientras que los prejuicios de género afectan el desarrollo profesional de la mujer y la calidad de su desempeño.

Según Quiroga y Racedo (2003) el trabajo es una acción previamente planificada y social, debido a que existe una estrategia de trabajo que se diseña previamente en la mente de quien trabaja. En el operar de la naturaleza se producen los objetos destinados a satisfacer las necesidades vitales. Dicho de otra manera, el hecho más esencial, más inmediato y significativo lo que en consecuencia se constituye en el punto de partida de lo humano, es que hoy los hombres producen y reproducen su vida en una doble relación: con la naturaleza y con los otros hombres. Y la producen a partir de una acción planificada y consciente, el trabajo.

“El trabajo es una esfera fundamental de la vida humana, no sólo para la subsistencia sino también para la interacción social, el fortalecimiento de la autoestima y de la identidad y el prestigio, así como también es una actividad propiamente humana porque sólo los humanos inscriben las actividades de subsistencia en un marco social y simbólico que amplía las capacidades individuales y las dota de capacidad transformadora” (D’Argemir, 1995, pág. 23)

A manera de cierre, es oportuno destacar lo que plantea Martínez García (2002) poniendo énfasis en la importancia del trabajo para las personas ya que estructura la personalidad, brinda un rol en la sociedad y otorga un estatus. Es decir, se extiende mucho más allá que un sustento económico. Partiendo de esta concepción se concibe al trabajo como aquella actividad humana que conlleva un cierto grado de energía y es productora de bienes, tanto económicos, como políticos sociales y subjetivos. Por lo tanto, hablamos de un ser humano que, además de vivir de su trabajo y sentir que, a través de él, contribuye al bien común, posee en su labor posibilidades de creación, de expresión y desarrollo personal. Es decir, un individuo

que a través de su trabajo es creador de su propia identidad. El trabajo es una instancia primordial de la relación entre el individuo y la sociedad.

En conclusión, el trabajo es una herramienta fundamental y de suma importancia para el ser humano, ya que constituye un aspecto esencial en la vida, no sólo como de fuente de sustento y desarrollo económico, sino también, una posibilidad de expresión de talento y capacidad creativa.

A continuación, es preciso comprender con profundidad las características de las empresas tradicionales y emergentes, debido a que resulta importante para saber ante que tipo de organización se realizará el análisis.

Empresa tradicional – Empresa emergente

Las empresas u organizaciones responden, siguiendo a Echevarría (2000) a los cánones tradicionales o se encuentran enfocadas y encarriladas dentro de las nuevas concepciones, dando lugar a lo que denominamos emergente.

El modelo tradicional de empresa nace con Frederick W. Taylor. Su contribución consistió en separar los conceptos de movimiento y tiempo en el trabajo manual logrando así mayor productividad al lograr mayor cantidad de productos en un determinado tiempo. Esto lo logra mediante el rediseño del movimiento del trabajador. Este rediseño lo realiza un ingeniero, o sea “separa el músculo de la mente”. Aun así, con Taylor se logró mayor productividad, mejores sueldos y por lo tanto mejor calidad de vida para el trabajador.

Durante el año 1914 Ford introduce el concepto de “Línea de ensamblaje” incrementando la productividad mediante la coordinación de las tareas individuales este sistema que se denomina “mando y control” utiliza para sustentarse en la emocionalidad del miedo, el miedo a no cumplir ya que una de las posibilidades de castigo es ser despedido. En la empresa tradicional la información fluye verticalmente, se informa de abajo hacia arriba y se ordena de arriba hacia abajo siendo escasa la comunicación de niveles paralelos produciendo a veces problemas en la base de la pirámide, y los mismos tardan en resolverse ya que se debe esperar que la información suba hasta el nivel de decisión.

Según Echevarría (2000) toda empresa debe transformarse sino compromete su supervivencia. La transformación exitosa debe tener un doble carácter, por un lado, la adecuación a los cambios del entorno y por el otro, la introducción de avances en los sistemas de producción y procedimientos que permitan competitividad. La empresa tradicional está en “crisis” nos dice este autor, porque su estructura está hecha para asegurar rendimientos máximos del trabajo.

Siguiendo la línea de este autor, la empresa emergente se caracteriza por una nueva búsqueda de productividad, que es la productividad del conocimiento, la que ya no se basa en la capacidad física sino en el poder transformador de la palabra. El capataz era la figura de autoridad de la empresa tradicional, era quién ejercía “mando y control” sobre el trabajador. La función del trabajador era cumplir con lo que le ordenaba el capataz y era éste quien lo evaluaba el miedo reinaba. Es entonces que aparece el reemplazo de la figura de capataz por la de “coach”. Ante este escenario es necesario promover nuevas relaciones de trabajo ya que el miedo en la empresa emergente ya no es eficaz, el jefe ya no inspira miedo.

En el nuevo marco de la empresa emergente el fundamento de la relación laboral es la confianza. La confianza inspira seguridad e impulsa a la acción, y el tipo de organización que predomina es horizontal y flexible.

Desde el punto de vista de la psicología laboral, existe una diferencia tajante entre empresa tradicional y empresa emergente, que se debe a la percepción del ambiente de trabajo, por parte de los trabajadores. Dicha percepción se denomina clima organizacional, y es de fundamental importancia para el funcionamiento de la organización, tal como los lectores del presente trabajo podrán confirmar en el siguiente apartado

Clima organizacional

Resulta fundamental promover un ambiente laboral agradable, que favorezca la productividad, la innovación y, consecuentemente, los resultados de la organización. El buen ambiente laboral afecta directamente a la productividad del equipo ya que aumenta la motivación, genera mayor compromiso en los integrantes y los empleados se sienten más cómodos.

Rodríguez Mansilla (2007) define al concepto de clima como un grupo de variables que ofrecen una visión global de la organización, remite a una serie de aspectos propios. Se trata de un concepto multidimensional. El clima de una organización es entendido habitualmente como las variables internas de la misma, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas.

Por lo tanto, el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo.

Likert (2007) tipifica cuatro tipos de sistemas organizacionales:

- Autoritario: Este tipo de sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular.
- Paternalista: las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización, las autoridades tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcados dentro de límites de flexibilidad.
- Consultivo: Es un sistema organizacional que existe un mucho mayor grado de descentralización y delegación de decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores.
- Participativo: este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generando una participación grupal.

Por su parte, Likert y Gibson (1986) plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

Haciendo referencia a las definiciones anteriores se puede definir al clima organizacional como la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente laboral a través de sus actitudes y comportamientos dentro de la empresa. Ahora bien, así como tales percepciones tienen efectos en la motivación del individuo lo cual los impulsa a ser más eficientes, productivos, el trabajo en equipo es de fundamental importancia para poder cumplir con los objetivos de la organización.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo potencia las estructuras flexibles y menos jerárquicas. Ayuda a la toma de responsabilidades. Promueve la amistad y las relaciones interpersonales, tan importantes para generar un buen ambiente de trabajo.

Chiavenato (2010) propone que un grupo se compone por dos o más personas interdependientes que se unen e interactúan para alcanzar determinados objetivos. Los miembros de un grupo en la organización que están motivados para trabajar juntos, perciben al grupo como una unidad de personas que interactúan entre sí y contribuyen a procesos grupales. Esto significa que algunas personas aportan más tiempo y energía que otras, asumiendo distintas formas de interacción que las llevan a tener coincidencias y desacuerdos.

Tal autor plantea que el grupo se diferencia del trabajo en equipo debido a que estos últimos implican relaciones, conexiones humanas, el secreto del equipo es su carácter colectivo. Los equipos se basan en relaciones afectivas y emocionales entre los miembros, implican diversidad y unidad, honestidad, empatía, aceptación de riesgos para crear algo único, se caracterizan principalmente por tener funciones de liderazgo compartidas.

“Trabajar en equipo es un estilo de realizar una actividad laboral, es asumir un conjunto de valores, es conseguir un espíritu que anima un nuevo modelo de relaciones entre las personas. El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común, es la mutua colaboración de un grupo de personas (equipo) con el fin de alcanzar un resultado determinado. Es claro entonces, el equipo de trabajo es un sistema de trabajo para lograr un fin y el trabajo en equipo es un estilo

de trabajo que desarrolla este sistema para lograr el fin". (Vallejo, 2016, págs. 43-56)

En los grupos el poder se distribuye en forma jerárquica y las decisiones las toma un pequeño grupo de individuos, dependen de sus líderes, quienes tienen la capacidad de presionar y reaccionar y manipular a otros en cambio al trabajar en equipo se mejora la comunicación y la colaboración dentro de las organizaciones; se fomenta el aprendizaje compartido, se produce una mayor involucración en los procesos por parte de los empleados, se genera un mayor número de ideas.

Concluimos que el trabajo en equipo es un aspecto de fundamental importancia para un efectivo clima organizacional, porque es una parte esencial en la mayoría de las empresas, ya que facilita que los miembros se sientan a gusto en su lugar de trabajo y desarrollen las tareas, por lo tanto, si se produce lo contrario daría lugar al maltrato laboral.

Maltrato laboral

Es de suma importancia la interacción social en el trabajo, la buena relación entre compañeros o compañeros y superiores, ya que incrementa la satisfacción laboral, el bienestar e incentiva el aprendizaje. Los conflictos entre trabajadores son las principales fuentes de estrés en el trabajo, al igual que el mal clima de trabajo fomentan el maltrato laboral ocasionando al trabajador trastornos severos y desde el punto de vista empresarial una merma de su productividad.

Según Mercado (2005) el maltrato laboral se asienta en el desconocimiento del otro como sujeto, todo aquello que persigue como fin dañar, erosionar la confianza y la autonomía de la persona, humillar, acusar y culpar, insultar, buscando no solo que la víctima renuncie sino de disfrutar con el sufrimiento, es abuso y en fin maltrato laboral, sostenido muchas veces por la organización.

Siguiendo las ideas de la autora, la víctima se ve imposibilitada de escapar, ya que depende del trabajo para su subsistencia y la de su familia.

Según Hirigoyen (2000) en el mundo del trabajo, las universidades, y en las instituciones, los procedimientos de acoso están mucho más estereotipados que en la esfera privada. Se entiende al acoso en el lugar de trabajo, a cualquier manifestación de conducta abusiva en especial, los comportamientos, palabras,

actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de un individuo o que pueda poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Cuando la mujer accede a determinadas corporaciones que han estado tradicionalmente ocupadas por hombres, no les resulta fácil hacerse respetar. Debe soportar bromas groseras, gestos obscenos. En algunas ocasiones, el acoso es suscitado por un sentimiento de envidia, o por enemistades personales (Hirigoyen, 2000).

“Esta incompetencia es un factor agravante del proceso de acoso, pues cuando los agresores son los compañeros de trabajo, el primer punto de socorro debería ser el responsable jerárquico, si hay un clima de desconfianza, es imposible pedir ayuda a un superior” (p. 54).

No obstante, el maltrato laboral se genera en las relaciones sociales dentro del trabajo y está mediada por clase, género y etnia, las cuales se relacionan con prácticas sociales discriminatorias, orientadas a influir sobre el rendimiento del trabajador; por tal motivo, resulta imprescindible el desarrollo de los siguientes apartados.

4.2 PERSPECTIVA DE GÉNERO

Pese a los avances en las nuevas constituciones y en algunas reformas legales, los enfoques de género continúan estando ausentes en la legislación laboral. Es imprescindible abordar la perspectiva de género porque las mujeres siguen en desventaja en todos los indicadores laborales y se enfrentan a discriminaciones biertas o encubiertas.

Según Lagarde (1996) La perspectiva de género incluye el análisis de las relaciones sociales intergenéricas (entre personas de géneros diferentes) e intragenéricas (entre personas del mismo género).

“La perspectiva de género permite analizar las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva comprende las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen” (pág.2)

“La teoría de género ubica a las mujeres y a los hombres en su circunstancia histórica y por ello da cuenta también de las relaciones de producción y de reproducción social como espacios de construcción de género. Así, la división del mundo en privado y público corresponde con esa organización: la división del trabajo y las diferencias en la participación de las mujeres y de los hombres en los espacios y en las actividades sociales, la segregación sexual de mujeres y hombres tanto como los deberes de intercambio y convivencia entre ambos” (pág.15)

Siguiendo las ideas de esta autora, la perspectiva de género está basada en la teoría de género y se inscribe en el paradigma teórico histórico-crítico y en el paradigma cultura del feminismo. El análisis de género es la síntesis entre la teoría de género y la llamada perspectiva de género derivada de la concepción feminista del mundo y de la vida. Esta perspectiva se estructura a partir de la ética y conduce a una filosofía pos humanista, por su crítica de la concepción androcéntrica de

humanidad que dejó fuera a la mitad del género humano: a las mujeres. Y, a pesar de existir en el mundo patriarcal, las mujeres han sido realmente existentes. La perspectiva de género tiene como uno de sus fines contribuir a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres. Esta perspectiva reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática.

La expansión de género feminista es uno de los hechos más alentadores de la globalización. A pesar de que esta última ha implicado la expansión del sentido patriarcal, por los mismos canales se difunde y fortalece el feminismo de muchas maneras, entre otras, ha atravesado fronteras y burocracias con el nombre de perspectiva de género. Las teorías que convergen en la perspectiva de género, las políticas que se han diseñado desde esta óptica, y las experiencias, la participación y los logros en beneficio de las mujeres y en la deconstrucción del patriarcado, han permitido una construcción de las mujeres a contrapunto: individual y colectiva, intelectual y empírica, pragmática y teórica, filosófica y siempre política. Invariablemente abierta y creativa.

A su vez, Novoa (2012) afirma que la perspectiva de género comienza a emplearse como un instrumento analítico útil para detectar situaciones de discriminación de las mujeres. Dicho instrumento tiene como objetivo la transformación de la sociedad y la modificación de las condiciones sociales que perpetúan la subordinación de la mujer. Se trata de conseguir que tanto ellas como los varones participen en las distintas facetas de la vida en un plano de igualdad.

Según Susana Gambas (2009) en el diccionario de estudios de género y feminismos, las feministas logran instalar en la academia y las políticas públicas la denominada “perspectiva de género”.

La “perspectiva de género” implica:

- Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres;

- Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia.

En otras palabras, la categoría perspectiva de género alude a un análisis y comprensión de las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, también comprende sus semejanzas, coincidencias y diferencias. Ayuda a evidenciar el contexto social, laboral, económico, político y cultural en el que las personas se desenvuelven en condiciones jerarquizadas que generan malestares y sentimientos de insatisfacción. Siendo así, es una mirada integral que busca desnaturalizar las categorías socialmente impuestas y que, en definitiva, enmascara las desigualdades. Por estas razones es necesario entender con mayor profundidad el significado de la palabra género.

Género

“Etimológicamente, la palabra género proviene del verbo latino *generare* (engendrar) y del prefijo latino *gener* (raza, clase), cruza en su raíz misma, la dimensión propiamente sexual del engendramiento”
(Martinez, 2013, pág. 67)

Siguiendo al mismo autor, al distinguir el sexo del género, plantea que el primero se refiere al hecho biológico de que los humanos se reproducen a través de la diferenciación sexual, mientras que el segundo guarda relación con los significados sociales, atribuidos a esa diferencia de orden biológico. En un principio se interpretaba la palabra género como un término estrictamente gramatical para hablar de personas del género masculino y femenino.

“El rol de Género se lo describió como el conjunto de conductas socialmente atribuidas a los varones y mujeres” (Martínez, 2013, pág. 68)

Es decir que los roles de género se refieren al conjunto de expectativas relacionadas con los comportamientos sociales que se esperan de las personas de determinado sexo; estas expectativas reflejan creencias, prácticas y valores sociales que hombres y mujeres asumen como propias, se transmiten tanto en nivel micro como macro social, comenzando por la familia.

La autora Scott (1990) en su libro *“El género: una categoría útil para el análisis histórico”* cuestiona a la tradicional concepción de género, se limita a entenderlo como la manifestación de lo masculino y lo femenino, ya que sostiene que el núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: Por un lado, el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y por otro lado, el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Señala que la definición de género fue impuesta sobre un cuerpo sexuado, palabra limitada a la práctica, a los roles y a la diferencia sexual, pero, su uso es mucho más amplio, pues se refiere a estructuras e ideologías que afectan a los niños, las familias, los contextos y la sociedad en general.

A su vez, Lagarde (1996) plantea que desde un análisis antropológico es importante reconocer que todas las culturas elaboran cosmovisiones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y todas las personas, tienen una particular concepción de género, basada en la de su propia cultura. Para tal autor, el género es más que una categoría sociocultural, es una teoría que abarca categorías, fenómenos históricos, interpretaciones construidas en torno al sexo, relaciones, experiencias de vida, éticas, estéticas, políticas.

El concepto género remite a las relaciones entre mujeres y hombres construidas como feminidad y masculinidad, en tanto la vida cotidiana está estructurada sobre las normas de género. Hablar de género es complejo, se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino a partir de las diferencias biológicas entre los sexos, por lo cual resulta necesario dedicar un apartado a la equidad de género.

Equidad de género

Es primordial brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como personas.

La equidad, desde el punto de vista etimológico proviene del latín "aequitas" que significa "igual". Se refiere a un principio de igualdad social, basado en normas y valores universales de justicia y equilibrio aplicado a las personas en derecho y plenitud; a un principio de justicia y equilibrio social.

Según los autores Bonal y Tomé (1997) la equidad de género busca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para que participen en todos los ámbitos de la vida, en igualdad de condiciones, con el fin de que redistribuyan no solo los ingresos sino también el poder y puedan disfrutar en condiciones de igualdad y equidad. Es decir, la equidad de género, se refiere al trato igualitario de hombres y mujeres en leyes y políticas, incluyendo el igual acceso a recursos y servicios, como la educación, la salud y el empleo, en el seno de la familia, la comunidad y la sociedad

Existen muchos estereotipos sociales acerca de los roles masculinos y femeninos, las características atribuidas transgeneracionalmente muestran al hombre en tareas más activas y fuertes; y a las mujeres en roles relacionados con procreación, cuidado, socialización de los hijos, tareas domésticas. Sin embargo, a través del tiempo han ocurrido cambios en los roles de género, como la inserción de la mujer al mundo laboral, la libertad para decidir la propia sexualidad, el derecho a voto, mayor acceso a la educación y a la política, entre otros.

Según Landero (2003) las condiciones estructurales de las sociedades favorecen las desigualdades y obstaculizan la inserción equitativa de mujeres y hombres en la vida pública. Se hace necesario contribuir en nuestra sociedad al desarrollo de una cultura que respete la dignidad de hombres y mujeres en su diversidad y en sus diferencias; que garantice además su derecho a una educación equitativa e integral.

Luego del presente desarrollo teórico concluimos que la equidad de género significa tomar conciencia y transformar la posición de desigualdad. Las estrategias más adecuadas para lograr la igualdad y equidad de género, es promover la igualdad de trato en todas las esferas sociales, aplicar la perspectiva de género permitiendo integrar la igualdad en las estructuras y organizaciones.

4.3 TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE AGUILARES

El municipio de Aguilares está situado al sur de la provincia de Tucumán, Argentina. Se encuentra ubicada a 372 msnm en el Dto. Río Chico, del cual es su cabecera, y a 85 km al sur de la capital de la provincia, con la cual se comunica a través de la ruta nacional 38. Es conocida como la "ciudad de las avenidas" debido a sus amplios bulevares y por sus corsos (carnaval).

La ciudad depende económicamente de la actividad generada por dos ingenios azucareros, el Ingenio Aguilares (fundado en 1891), ubicado dentro del casco urbano, y el Ingenio Santa Bárbara (fundado en 1884) ubicado en el extremo sudeste de la ciudad; una importante fábrica de calzados abierta en 1972 (Alpargatas) y la actividad agropecuaria de su zona de influencia. Los límites municipales están dados por el río Medinas (al norte), la comuna rural de Los Agudos (al este), el río Chico (al sur) y la comuna de Los Sarmiento (al oeste).

Erige el municipio a la población de Aguilares a partir de la Ley 1.276, el 21 de diciembre de 1915. La municipalidad se divide en distintas jurisdicciones que a su vez dependen de otras oficinas.

- Jurisdicción I: Intendencia, Sec. Privada, Defensa Civil, Informática y Cómputos.
- Jurisdicción II: Sec. De Gobierno, Asesoría Letrada, Dirección de Personal, Despacho, Mesa de Entradas, Dirección de Desarrollo Social, Asist. A Víct. De violencia familiar, Dirección de Política Social de Empleo, Dirección de Cultura y Turismo, Prensa y Ceremonial, Relaciones Institucionales, Dirección de Turismo, Dirección de Tránsito, Dirección de Deportes, Dirección de Juventud Municipal.
- Jurisdicción III: Secretaria de Hacienda, Bienes Patrimoniales, Presupuesto Patrimonial, Presupuesto General, Dirección de Compras, Dirección de Comercio, Dirección de Rentas.
- Jurisdicción IV: Secretaria de Obras públicas.
- Jurisdicción V: Secretaria de Servicios Públicos.
- Jurisdicción VI: Sec. Planeamiento Urbano

El municipio se distribuye en diferentes edificios dentro de la ciudad, en el principal están las oficinas de la Sección de Administración:

- Oficina de Renta: Su función es recaudar y administrar los tributos del estado. Dirige cobranza de impuestos y saneamiento ambiental.
- Oficina de jefe de personal: Lleva el control y el seguimiento del personal.
- Oficina de tesorería: Se encarga de los pagos a los empleados y de los gastos que realiza el municipio.
- Oficina de Educación y Cultura: Se encarga de la organización de eventos que se realizan en la Ciudad.
- Oficina de archivo: Administra la información de la municipalidad, expedientes, resoluciones, decretos, recibos de sueldo.

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico (2020) trabajador municipal se refiere a un servidor público que presta sus servicios a una municipalidad o Gobierno local a nombre y por cuenta de este, como parte de su organización, con independencia del carácter representativo o permanente.

Los agentes municipales son personas que se desempeñan laboralmente en las municipalidades del interior de la provincia de Tucumán, perciben una remuneración mensual determinada en el presupuesto general y que han sido designados por la resolución municipal de acuerdo con las condiciones establecidas en el estatuto.

Los empleados municipales cumplen el horario normal de trabajo de 08 a 13 hs. para el turno matutino y de 15 a 20 hs. para el vespertino. La estabilidad del empleado público es el derecho del personal de planta permanente a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado, luego de haber cumplido seis meses en actividad desde su designación en dicha planta. Adquirida la estabilidad, no podrá ser separado de su cargo, salvo que incurriere en causales acreditadas por una investigación administrativa.

Dentro del ámbito municipal los trabajadores desarrollan distintas tareas. El área de administración pública es ejercida tanto por mujeres y varones. El área de obras públicas es ejercida generalmente por hombres, y en cuanto a las mujeres se desempeñan en el área de secretaria, limpieza y atención del personal.

A modo de conclusión, y articulando los apartados desarrollados, consideramos que las personas son siempre mujer u hombre y puede haber diferencias por sexos en el trabajo privado y público ya que existe una construcción cultural y social

distinta para cada género. En la sociedad existe jerarquía entre las mujeres y hombres, siendo aún a veces minusvalorado o discriminado lo femenino y existiendo relaciones de poder entre hombres y mujeres. En la actualidad, hay que hablar de desigualdad en las condiciones de acceso al empleo y en las posibilidades de desarrollo profesional.

Lograr instaurar la perspectiva de género en el ámbito laboral es clave para construir una sociedad que valore la contribución de las mujeres tanto como la de los hombres y que respete la necesidad de ambos de conciliar los compromisos laborales y familiares.

5 METODOLOGÍA

Pregunta de investigación

¿Incide la perspectiva de género en accesos y oportunidades laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Aguilares?

Objetivo general

Analizar si la perspectiva de género incide en los accesos y oportunidades laborales de los trabajadores de la Municipalidad de la Ciudad de Aguilares

Objetivos Específicos:

- Indagar cuáles son los factores que influyen en los accesos y oportunidades de los trabajadores de la Municipalidad de Aguilares
- Investigar la existencia de desigualdad de género dentro de la Municipalidad de Aguilares
- Explorar el clima laboral desde la perspectiva de género en los trabajadores de la Municipalidad de Aguilares

Contexto

El contexto en el que se llevó a cabo esta investigación contempla la Municipalidad de la Ciudad de Aguilares, ubicada en la dirección San Martín 665.

El municipio de la Ciudad de Aguilares se encuentra en el departamento de Río Chico, Provincia de Tucumán.

Participantes

Los participantes seleccionados para la presente investigación fueron trabajadores municipales: tres de sexo masculino y cuatro de sexo femenino. El rango de edad varía entre los 33 a 49 años.

Diseño de Investigación

El presente estudio corresponde a un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico. Su alcance es descriptivo y en base al criterio temporal se califica como transversal.

Técnica de recolección de datos

Los datos de este trabajo fueron obtenidos mediante la observación participante y entrevistas semi estructuradas.

- Entrevista semi estructurada:

“Es un instrumento capaz de adaptarse a las diversas personalidades de cada sujeto, en la cual se trabaja con las palabras del entrevistado y con sus formas de sentir, no siendo una técnica que conduce simplemente a recabar datos acerca de una persona, sino que intenta hacer hablar a ese sujeto, para entenderlo desde dentro” (Corbetta,2003, p.50). Se utilizó esta técnica porque permite acceder a un amplio conocimiento sobre el tema, permite que los entrevistados tengan la libertad de expresarse, y el entrevistador obtenga información profunda acerca del tema pertinente.

- Observación participante:

“Involucra la interacción social entre el investigador y los informantes en el escenario social, ambiente o contexto de los, y durante la cual se recogen datos de modo sistemático y no intrusivo. Implica la selección del escenario social, el acceso a ese escenario, normalmente una organización o institución”. (Taylor y Bogdan, 1984, p.1). Se empleó la observación participante con el fin de recoger datos del medio.

Palabras clave

Trabajo

“El trabajo es una esfera fundamental de la vida humana, no sólo para la subsistencia sino también para la interacción social, el fortalecimiento de la autoestima y de la identidad y el prestigio, así como también es una actividad propiamente humana porque sólo los humanos inscriben las actividades de subsistencia en un marco social y simbólico que amplía las capacidades individuales y las dota de capacidad transformadora” (D’argemir, 1995 p.23).

Perspectiva de Género

“La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como

los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen” (Lagarde, 1996, pág. 2)

Trabajadores Municipales

Según el Diccionario panhispánico del español jurídico (2020) trabajador municipal se refiere a un servidor público que presta sus servicios a una municipalidad o Gobierno local a nombre y por cuenta de este, como parte de su organización, con independencia del carácter representativo o permanente.

Procedimiento

Para esta investigación se presentó una nota, abalada por la Universidad del Norte Santo Tomas de Aquino, dirigida a la Dirección de Relaciones Institucionales de la Municipalidad de Aguilares, explicitando los motivos del trabajo con el objetivo de obtener la autorización y poder efectuar la recolección de datos a los trabajadores involucrados en el estudio.

Una vez obtenida la autorización, se tomó contacto con los participantes, y dichos encuentros consistieron en la presentación formal y en la explicación del propósito del estudio. Se prosiguió con la realización de las entrevistas en donde se solicitó un consentimiento informado (ver anexo).

Luego se llevaron a cabo las entrevistas semidirigidas, coordinadas por la autora de este trabajo, grabando en audio de voz, y complementando esta información con el registro de notas y observaciones. Posteriormente se transcribieron los registros de audios en textos de computadora, para poder analizar la información obtenida.

Finalmente se arribó a los resultados, conclusiones y propuestas.

6 RESULTADOS

Se realizó un análisis de contenido de la información obtenida a través de la técnica de entrevistas semidirigidas y observación participante, lo que permitió comprender desde una amplia perspectiva a la población de estudio.

Krippendorff (1990) define el análisis de contenido como una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto. Según explica, los datos que le proporcionan los sentidos obligan a un receptor a realizar inferencias específicas en relación a su medio empírico. A este medio empírico lo denomina contexto de los datos.

Es así que este análisis se desarrolla de acuerdo con la información obtenida, donde el contenido de este apartado es descriptivo, de tal manera que es una interpretación de lo efectuado en el trabajo de campo. El mismo será analizado a partir de la agrupación de diferentes categorías en relación a los objetivos de investigación:

- Accesos y oportunidades en la Municipalidad de Aguilares
- Desigualdad de género en la Municipalidad de Aguilares
- Clima Laboral desde una Perspectiva de Género

Accesos y oportunidades en la Municipalidad de Aguilares

En principio, entenderemos por factores a los distintos elementos que producen y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el ámbito laboral.

A partir de los datos obtenidos los factores que influyen en los accesos y oportunidades labores son:

- Perspectiva de género: Este factor está presente en la Municipalidad de Aguilares debido al cambio de intendencia, en el discurso de los entrevistados, como se comentó en los apartados anteriores, se infiere que no se tiene en cuenta el género a la hora de ingresar, asumir, desempeñar un puesto de trabajo.

Al respecto, dos entrevistados comentaban lo siguiente:

A: "...la verdad que sí, no noto diferencia, no notamos, todos trabajamos en conjunto, nosotras como mujeres hacíamos los mismos trabajos que los hombres. Por cuestiones de fuerzas física ósea yo lo veo así, no hay diferencias..."

P: "...ósea sé que es más complicado para las mujeres acceder o asumir otro puesto, pero actualmente nuestra intendenta logró mucho espacio para las mujeres, porque ahora hay muchas mujeres en el municipio..."

Siguiendo el pensamiento de Susana Gambas (2009) la desigualdad entre los géneros tiene sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia.

Por lo tanto, queda comprobado a partir de los datos analizados que el cambio político que tuvo el Municipio de Aguilares de tener un intendente hombre a lograr que asuma una mujer dio posibilidad a nuevos caminos, a poder enfrentar las barreras sociales patriarcales que viven día a día todas las personas con géneros distintos.

- Relaciones de Parentesco: Este segundo factor deriva del vocablo latino *parentālis*. Se trata de un adjetivo que refiere a aquello vinculado a los parientes o a los padres. Dos personas son parientes cuando mantienen una relación de parentesco entre sí, es decir, tienen un vínculo por matrimonio, adopción, consanguinidad.

Dentro de la Municipalidad de Aguilares algunos trabajadores tienen acceso a un puesto de trabajo a partir de las relaciones parentales. Uno de los entrevistados nos comentaba lo siguiente:

M: "...Hace 9 años que trabajo aquí, entré por mi papá, porque él se enfermó y se jubiló por incapacidad y bueno justo entré yo, fue de repente, yo pude entrar a la muni en lugar de él..."

Respecto a lo expuesto se afirma que "M" pudo acceder al puesto de trabajo por razones de relación parental.

- Relaciones de Amistad: es otro de los factores que interfieren a la hora de lograr acceder o ascender a un puesto determinado.

"la amistad se considera una relación que se construye a lo largo del tiempo y que puede llegar a ser perdurable; se basa en aspectos como la confianza, la comunicación, la intimidad, el afecto y el conocimiento mutuo, donde se comparten constantemente sueños y esperanzas, y se planifican y realizan distintas actividades de mutuo interés" (Giró, 2011 p.3).

Con respecto a lo expuesto, F comentaba:

"...Pase de trabajar en documentación a secretaria porque la directora había sido mi profesora en la secundaria y quedó esa relación de amistad, cuando nos encontramos dentro de la municipalidad y ella asumió como directora me pidió por medio de una nota a quien correspondía y me cambiaron..."

Como se puede observar "F" logró ascender a un puesto de trabajo debido a la relación de amistad. Ambos factores de amistad y relación parental están

subordinados, principalmente, a la “relación” que crearon con anterioridad, en este caso “F” con su directora y “M” por ser hija “de”.

Desigualdad de género en la Municipalidad de Aguilares

La equidad de género, siguiendo a Bonal y Tome (1997) se refiere al trato igualitario de hombres y mujeres en leyes y políticas, incluyendo el igual acceso a recursos y servicios, como la educación, la salud y el empleo, en el seno de la familia, la comunidad y la sociedad.

Respecto a la desigualdad de género, los entrevistados comentaban:

R: ... “Para nada, hay posibilidades de trabajo a jóvenes, sin importar el sexo, digamos entraron trans, gay y lesbianas. A todos se los trata iguales, todos lo que veo y lo que cuentan también que se sienten bien y son personas normales...”

P: ... “Hay ingreso de nuevas personas de géneros diferentes, ya que hay una orden directa de dar lugar a todas las personas con sus respectivos géneros, así como las personas con discapacidad”

Analizando los datos arrojados, se infiere que la Municipalidad de Aguilares, pretende eliminar la barrera de desigualdad de género, a partir del mandato impuesto por la intendenta. Según los entrevistados, desde que ella ingresó hubo un cambio rotundo; se aceptan personas de distintos géneros sin importar su orientación sexual y/o su elección de identidad personal.

Existen muchos estereotipos sociales acerca de los roles masculinos y femeninos: las características atribuidas al hombre se relacionan con tareas más activas y fuertes, y a las mujeres en roles relacionados con procreación, cuidado, socialización de los hijos, tareas domésticas. Sin embargo, a través del tiempo han ocurrido cambios en los roles de género, como la inserción de la mujer al mundo laboral, la libertad para decidir la propia sexualidad, el derecho a voto, mayor acceso a la educación y a la política, entre otros.

En relación a lo desarrollado se percibe desigualdad en los puestos de trabajo a partir de los siguientes datos:

P: "...hay otra parte que es obras públicas, sabemos que es un área pesada, creo que la gestión del municipio buscó revalorizar el rol de la mujer, y no exponerla a la calle, sino darle otro lugar en el municipio, que son fundamentales como asuntos sociales, personal, yo veo que es más para cuidar a la mujer que por otra cosa..."

R: "...en obras públicas es trabajo pesado andan en máquinas, cargan ladrillos, pero todo eso lo hacen los hombres, pero en la parte administrativa hay mujeres, también en tesorería son todos hombres no hay mujeres, siempre fue así, es como que viene marcado en la sociedad, yo creo que las funciones de secretaria, la administrativa cumple el rol de la mujer y la recolección de basura y obras públicas está relacionado a los hombres. Siempre se la relaciona a la mujer con las tareas de la casa y así..."

En este último apartado, se infiere que la desigualdad laboral de la Municipalidad radica en los puestos de trabajo, basándose en la construcción cultural ideológica que percibe a la mujer como ama de casa, débil y al hombre como fuerte, habilidoso. Consideranue el trabajo pesado de albañilería corresponde a un tipo de trabajo que requiere destreza física y es necesaria que se realice por hombres, y las mujeres desarrollen trabajos menos forzosos como el de administrativas o limpieza.

Sin embargo, a la hora de ingresar o acceder a algún puesto de trabajo en la Municipalidad no se observan desigualdades, ya que aceptan a personas independientemente de su género.

La Municipalidad de Aguilares está en un proceso de transformación, en el sentido de que pretende adaptarse a la sociedad actual, logrando construir – deconstruir las barreras de género e inclusión. Dicho proceso es de suma importancia como lo afirma Echevarría (2000), debido a que la organización que no se transforma entra en crisis, perjudicando a cada uno de los empleados, y por tal motivo, es necesario promover el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo compartido, dado que estamos frente de una organización tradicional con algunas características de una empresa emergente. Por otro lado, hablamos de un Municipio que logró por primera vez en su historia, la asunción de una mujer en el

puesto político; las percepciones de los trabajadores dan cuenta de que están conformes con lo logrado. A partir de los instrumentos técnicos, se obtuvieron datos que, articulados con el marco teórico del presente trabajo, permiten realizar una descripción de las características más sobresalientes de la Municipalidad de Aguilares.

Por lo tanto, se percibe que en ella prevalece un sistema paternalista que siguiendo las ideas de Likert (2007), en este sistema las decisiones son adoptadas en los escalones superiores de la organización, las autoridades tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcados dentro de límites de flexibilidad a diferencia de las nuevas organizaciones emergentes que impactan por su velocidad en la toma de decisiones.

Por otro lado, teniendo en cuenta el clima organizacional analizamos el ambiente de trabajo según el discurso de los entrevistados:

P: "...Mi ambiente de trabajo es el más propicio, en el que uno desearía trabajar, en esta dirección. Entré y no conocía a mis compañeros, de aquí me estoy llevando muchos amigos, tenemos un ambiente muy armónico, muy de diálogo, sobre todo de un equipo, porque trabajamos en conjunto..."

En relación con lo que se menciona, se infiere que los empleados se sienten satisfechos en su trabajo, ya que experimentan sentimientos positivos hacia los otros y por ende a la organización. Cuando esto no sucede, Rodríguez Mansilla (2007) plantea que pueden aparecer distintas percepciones, como ser la del trabajador que se encuentra insatisfecho y los resultados provocarían un ambiente negativo del trabajo, que afectaría la productividad de la empresa y generaría un deterioro en el ambiente laboral.

Por lo tanto, al clima laboral de la Municipalidad de Aguilares se lo percibe agradable debido a la tolerancia, el respeto y la armonía entre el personal, al igual que el énfasis que ponen al trabajo en equipo y la manera de afrontar los problemas.

En la actualidad, la Municipalidad de Aguilares tiene un ambiente armonioso, pero cabe destacar que muchas veces el clima laboral no es el más propicio

pudiendo producirse situaciones donde el ambiente es negativo y poco agradable, lo que daría lugar al maltrato laboral.

“A” nos comentaba lo siguiente:

“...cuando entras por primera vez, te hacen pagar el piso hay mucha gente que te tira para abajo, te tratan mal, te obligan hacer cosas que no te corresponden, no son buenos, hasta que lo conoces, no todos son buenos, como dicen en la municipalidad hay un nido de ratas, en todas partes creo que es igual...”

Según Hirigoyen (2000) se entiende por maltrato laboral a cualquier manifestación de conducta abusiva en especial, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o integridad física o psíquica de un individuo o que pueda poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Se puede percibir que “A” tuvo que adaptarse al maltrato hasta que cumplió un determinado tiempo en el puesto de trabajo. Este hecho representa para el trabajador una pesada carga psíquica, prefiriendo soportar malos tratos con tal de no perder el trabajo.

Por un lado, la comunicación y la colaboración en equipo se verán perjudicadas en cuanto a la calidad de los trabajos desarrollados por la persona afectada. Por otro lado, el clima laboral también se verá perjudicado y aumentarán los posibles accidentes en el trabajo por negligencias, accidentes voluntarios o descuidos y entre otras situaciones similares.

Cabe resaltar que el problema es que muchas veces las agresiones y los malos modos son naturalizados, silenciados, y pasan a formar parte de las reglas tácitas aceptadas como parte del contrato laboral.

A modo de conclusión, por un lado, se percibe que la Municipalidad de Aguilares está en un proceso de adaptación hacia nuevos cambios, destacando de manera sobresaliente el clima armonioso y el trabajo en equipo que en ella prevalece. Por otro lado, resulta importante remarcar que en uno de los entrevistados se evidenció

el maltrato laboral, experimentando distintas situaciones desagradables de malos tratos principalmente al ingresar al puesto de trabajo.

A continuación, desarrollaré de manera más exhaustiva el clima laboral, haciendo particular énfasis en la perspectiva de género.

Clima Laboral desde una Perspectiva de Género

Cabe recordar que según Lagarde (1996) la perspectiva de género nos permitirá analizar las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias.

A continuación, los entrevistados comentaban su percepción con respecto a la temática:

R: "...Con el ingreso de la nueva intendenta quedó reflejado el cambio en la municipalidad, quedó visto, mujeres, personas trans, personas con los diferentes géneros, hubo una apertura bastante importante. Ingresó bastante gente al municipio sin importar el género..."

P: "...La municipalidad se adapta gracias al cambio de intendencia, que incluye a todos y a todas sin importar el género ni el sexo ni nada..."

Los datos arrojados muestran que la percepción de los trabajadores a cerca del cambio de intendencia dio lugar a nuevos ingresos laborales sin importar la elección de género, permitiendo una mayor igualdad.

El ingreso de la intendenta al municipio deja de lado el componente genérico de crianza adscrito a la mujer históricamente, el de la mujer que debe cumplir con las tareas domésticas; por lo cual tenía menos acceso a la libertad y conformidad que los hombres.

A todo esto, Novoa (2012) afirma que esta perspectiva tiene como objetivo la transformación de la sociedad y la modificación de las condiciones sociales que perpetúan la subordinación de la mujer. Se trata de conseguir que tanto ellas como los varones participen en las distintas facetas de la vida en un plano de igualdad.

Para confirmar lo expuesto, otro de los entrevistados comentaba lo siguiente:

L: "...Antes que asuma la intendenta no había la cantidad de mujeres que hay ahora. Un dato importante que te aportó, es la primera mujer intendenta, imagínate como era antes, era imposible pensar que una mujer sería intendente de Aguilares, sin embargo, la tenemos ella, antes era más difícil ingresar a la mujer a la dirección y al municipio porque estaba a cargo de un hombre antes, hoy por hoy hay muchísimas direcciones que están dirigidas por mujeres. En varias áreas, aumentó la inserción de las mujeres, los tiempos cambiaron por eso creo que hay más mujeres en el trabajo..."

Lo impuesto por la intendenta es aceptado, todos manifestaron conformidad ante el ingreso de nuevos compañeros y compañeras, y lo más importante es el énfasis que pone la intendenta en el trabajo en equipo, es decir, se percibe que promueve la comunión y la unión en el ámbito de trabajo.

Se infiere, a partir de las múltiples percepciones que tienen los trabajadores acerca del clima laboral, que desde la perspectiva de género se puede apreciar la relación que hay entre compañeros de distintos sexos, es agradable al igual que la relación entre el mismo sexo. No se percibió una diferencia tajante en la comunicación, en el trato hacia el otro, sea hombre o mujer.

Para concluir, considero que estamos inmersos en una sociedad que, a pesar de mostrar avances, continúa fuertemente marcada por el machismo, entendido éste como la actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres según la Real Academia Española (2020). Seguimos encontrándonos en una realidad, que sesga, diferencia y trata de diferente manera, a las personas de sexo o género distinto. Cabe destacar que el proceso de avance que atravesamos como sociedad está dirigido a hacia cuotas más humanitarias e igualitarias.

7 CONCLUSIONES

El presente trabajo tuvo como objetivo, investigar la incidencia de la perspectiva de género en los accesos y oportunidades laborales en trabajadores de la Municipalidad de Aguilares.

Los resultados obtenidos dan cuenta que la perspectiva de género sí incide en los accesos y oportunidades de los trabajadores municipales; queda comprobado que el cambio político que atravesó este municipio dio lugar a nuevos caminos, nuevas subjetividades, y espacios a todas las personas con distintos géneros.

Siguiendo a Nuño Gómez (2010) el trabajo femenino se concebía como secundario, de manera que sólo las mujeres de las capas sociales inferiores trabajaban con el fin de contribuir al sostenimiento de la economía familiar, mientras no encontraban un marido.

Frente a este pensamiento, cabe destacar el logro de la mujer en el ámbito laboral a pesar de los distintos estereotipos, hoy el rol femenino ha crecido de manera significativa. Muchas veces el trabajo se acerca a las realidades sociales comprendiendo que las mujeres, los hombres y las personas con otras orientaciones sexuales no han tenido sólo sexos biológicos, sino que han sido encasillados en patrones culturales construidos en sociedades históricamente concretas, que han asignado papeles determinados a lo que significa ser mujer, ser hombre, ser gay, lesbiana o transexual, convirtiéndolos en víctimas o victimarios de la tradición patriarcal.

Por otro lado, se comprobó que los puestos de trabajo están determinados por un género, vinculando a la mujer con las tareas administrativas y al hombre con el trabajo pesado debido a su destreza física. De esta manera, se infiere que las percepciones de los trabajadores residen en la creencia socio-cultural donde el hombre es más “fuerte” y la mujer es “débil”. Por lo tanto, los puestos de trabajos radican en función del género.

La perspectiva de género permite alejarse de las conductas reproducidas de género, al reconocer en las mujeres características de los estereotipos masculinos, y en los hombres características de los estereotipos femeninos, posibilita sacar del

terreno biológico la diferencia entre los sexos e iniciar el proceso de transformación hacia una cultura de equidad entre mujeres y hombres.

Si bien, socialmente se ha reconocido un espacio de importancia a la mujer, este tradicionalmente ha sido ligado exclusivamente al cuidado de otras personas y al hogar. Aquí radica la importancia fundamental de la atribución de nuevos significados. Mujeres y hombres pueden compartir espacios y atribuciones, sus diferencias biológicas y capacidades hacia diferentes especialidades, dar lugar a la posibilidad de desempeñar actividades compartidas. Los estereotipos y diferencias genéricas han colocado a mujeres y hombres en posiciones opuestas.

Es importante lograr la equidad de género que permita mejores espacios de desarrollo, ambientes más saludables en lo físico y lo mental, un ambiente de trabajo que acepte la diversidad.

Finalmente, considero imprescindible que se investigue no sólo el ámbito laboral desde la perspectiva de género, sino todos los espacios en donde haya controversias entre el hombre y la mujer y los múltiples géneros. La finalidad última debe ser la búsqueda de la igualdad de oportunidades, lo cual es fundamental para la liberación de la mujer, en el que el reconocimiento de su valor implica romper con la barrera de la discriminación por género en todos los espacios.

8 PROPUESTAS

A partir de los resultados obtenidos, considerando la perspectiva de género en los puestos de trabajo de la Municipalidad de Aguilares, se propone lo siguiente:

- Democratizar los roles entre mujeres y hombres para que ninguna persona se vea obligada o limitada a hacer cosas o asumir determinadas conductas en razón de ser mujer o de ser hombre, a través de espacios de recreación y esparcimiento, como jornadas de convivencia o desayunos integradores, con el objetivo de compartir y conocer al otro, logrando integrar a los distintos géneros y aceptar la diversidad.
- Realizar talleres en función de conocer al otro, teniendo en cuenta ambos sexos, con el fin de lograr una reflexión sobre la construcción de roles y estereotipos de género. La modalidad de taller propicia el diálogo, permite reconocer los acuerdos, desacuerdos y facilita enfrentar pacíficamente conflictos y proponer soluciones en grupo.

Para propiciar un buen clima organizacional se sugiere:

- Realizar actividades recreativas en un ambiente ajeno al lugar de trabajo fomentando la comunicación, las interacciones y promoviendo relaciones sanas y amistades entre colegas. Esto permitirá lograr un ambiente de trabajo armonioso que inspire a los empleados a disfrutar de su trabajo.

Por último, para prevenir el maltrato laboral la siguiente propuesta está destinada a:

- Generar jornadas dinámicas por medio de charlas y/o talleres implicando empleados de ambos sexos, con el fin de promover el desarrollo de vínculos interpersonales y un clima de seguridad, confianza y comunicación.
- Realizar jornadas informativas para generar conciencia acerca de lo que es el maltrato laboral y sus consecuencias.

9 BIBLIOGRAFÍA

- Academia, R. (2020). *Diccionario hispanico*. España: Rae.
- Alcañiz, M. (2015). Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar. *Revista Española de Sociología*, 32.
- Cruz, J. M., & J. B. García Horta. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *CS*, 107-158.
- D'Argemir, D. C. (1995). *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. España: Icaria.
- Echeverría, R. (2000). *La empresa emergente, la confianza, los desafíos de la transformación*. Buenos Aires: Garnica.
- Gamba, S. (2009). *Diccionario de estudios de género y feminismos (2da edición)*. Buenos Aires: Lexicón.
- García Solarte, M. (1986). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Redalyc*, 43-61.
- Gomez, L. N. (2010). *El mito del varón sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Hirigoyen, M. F. (2000). *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.
- Lagarde, M. (1996). "El Género", fragmento literal: *La perspectiva de género en género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y horas.
- Llaguno, M., & Navarro, B. (2013). Leyes de violencia de género y sexismo publicitario. *Scielo*, 2-5.
- Mansilla, R. (2007). *Diagnóstico Organizacional*. Chile: Universidad Católica de Chile.
- Martinez, S. (2013). *Sueños rotos. . . Vidas dañadas: Violencia hacia las mujeres en contextos familiares*. Entre Rios: Fundación la hendija.

- Mercado, I. A. (2005). Maltrato Psicológico en el trabajo: un síntoma emergente. *Jornadas Latinoamericanas de Psicología Social*, (pág. 5). Brasil.
- Novoa, M. M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *scielo*, 2-5.
- Perrot, M. (2009). Mi historia de las mujeres. *Revista de historia y ciencias sociales*, 192-197.
- Quiroga, A., & Racedo, J. (2003). *Critica de la vida cotidiana*. Buenos Aires: Cinco.
- S., M. (2013). *Sueños rotos. . . Vidas dañadas: Violencia hacia las mujeres en contextos familiares*. Entre Ríos: Fundación de la hendija.
- Salud, O. M. (2020). Discapacidad. *News Room*, 1.
- Scott, J. W. (1990). El género una categoría útil para el análisis histórico. *Revista del centro de investigaciones científicas*, 20-25.
- Sgarbi, A. D. (2018). *Trabajo, alienación y emancipación humana en Marx: Fundamentos ontológicos en la formación del ser social*. Buenos Aires: RedALyC.
- Sladogna, M. (2018). Reflexiones sobre género, mercado e intervención estatal. *Centro de estudios Metropolitanos*, 1-10.
- Trabajo, O. I. (2019). Genero. Datos y Estadísticas. *Banco Mundial*, 2-5.
- Vallejo, T. y. (2006). Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas. *Repostory*, 6.
- Vallejo, T. y. (2006). Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas. *Repostory*, 43-56.
- Vallejo, T. y. (2016). Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas. *Repostory*, 43-56.
- Villalobos, J. Á. (2021). Datos y Estadísticas. *Banco Mundial*, 5.

10 ANEXO

MODELO DE ENTREVISTA

Preguntas destinadas a identificar los factores que influyen en los accesos y oportunidades laborales

- ¿Usted cree que tiene los mismos accesos y oportunidades que el sexo opuesto?
- ¿Considera que los puestos de trabajo son excluyentes del género?
- ¿Qué cargos ocupan mayormente los hombres en la municipalidad?

Preguntas destinadas a investigar la desigualdad de género

- ¿Qué percepción tiene acerca de la municipalidad desde la perspectiva de género?
- ¿Usted cree que hay desigualdad de género en la municipalidad?
- ¿Usted cree que el trato hacia el sexo masculino es el mismo hacia el femenino?

Preguntas orientadas a conocer el clima laboral desde la perspectiva de género

- ¿Cómo se siente en su ambiente de trabajo?
- ¿Cómo se lleva con sus compañeros? ¿Se lleva de la misma manera con el sexo opuesto?
- ¿Qué percepción tiene acerca del trato de su director hacia sus compañeros hombres/ mujeres? ¿Cree que es el mismo?

Preguntas destinadas a obtener un diagnóstico institucional

- ¿Hace cuánto se encuentra trabajando en la municipalidad?
- ¿Me puede contar acerca de la Municipalidad la estructura o como se organiza?
- ¿Se toman en cuenta las opiniones de todos los miembros a la hora de resolver alguna problemática?
- ¿Qué tipo de autoridad cree que hay en la municipalidad? ¿Una organización tradicional, o una organización que tiene en cuenta las opiniones de todos?

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente documento es un consentimiento informado donde se solicita su participación en la investigación sobre el trabajo y perspectiva de género, la misma es conducida por Rodríguez Erika Daniela DNI 40358051 alumna avanzada de la Carrera “Licenciatura en Psicología” de la Universidad del Norte Santo Tomas de Aquino.

Yo, _____, acepto colaborar de manera libre y voluntaria en el trabajo integrador final “La perspectiva de género en el ámbito laboral de los trabajadores municipales” que consiste en la elaboración de entrevistas semiestructuradas.

Manifiesto que recibí una explicación clara y completa del objeto de esta entrevista y el propósito de su realización, con las posibilidades de abandonar la participación en el momento que deseé.

Tal como se informa, la información será absolutamente confidencial y anónima ya que se usará a los fines de este estudio encontrándose avalado por la Universidad el Norte Santo Tomas de Aquino.

.....

Firma del Participante



Concepción, 08 de Julio de 2021

SRA. ELIA FERNÁNDEZ DE MANSILLA

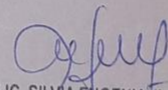
Intendente de la Municipalidad de Aguilares

S _____ / _____ D

Desde la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino – Campus UNSTA Concepción, se solicita la posibilidad de recibir a la alumna de la carrera Licenciatura en Psicología RODRIGUEZ ERIKA, DNI 40358051, con el fin de que pueda llevar a cabo la investigación para la elaboración de su Trabajo Integrador Final, requisito último para completar la carrera.

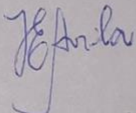
Adjunto planificación estimada de trabajo y temáticas a abordar en los diferentes encuentros del personal con la alumna Rodríguez.

Sin otro particular, y dejando abierta la posibilidad de nuevos contactos, me despido muy atentamente.


LIC. SILVIA EUGENIA JUAREZ
SECRETARIA
CAMPUS UNSTA CONCEPCION
Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino



Recibido 12/07/21


LIC. PROF. JUANA ESTER AVILA
RELACIONES
INSTITUCIONALES
MUNICIPALIDAD DE AGUILARES