

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA



“Evolución del rol de la mujer en el mundo empresarial”

Nadia Solange Cabrera

Licenciatura en Administración

Facultad de Ciencias Empresariales

Ciudad autónoma de Buenos Aires (Sede Centro)

Marzo 2020

26/02/2020

En mi carácter de tutor del trabajo de la tesina presentado por la ciudadana Nadia Solange Cabrera, para optar el título de Licenciatura en Administración.

Considero que dicho trabajo, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la comisión evaluativa por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires del mes de febrero de 2020.

Firma y aclaración

Página 3

4.1.1. Las dimensiones del yo.....	28
4.1.2. Las dimensiones del otro.....	30
4.1.3. Fases de la Superación Personal	31
4.1.4. Beneficios de la superación personal	32
4.2. El Planeamiento Estratégico Personal.....	33
4.2.1. Liderazgo	36
4.2.2. Liderazgo personal.....	38
5.1 CAPITULO IV	39
5.1. Crecimiento demográfico	39
5.2. El cambio de paradigma como cambio del “sentido común” gerencial	40
5.3. Empleos del futuro	42
5.4. La presencia de las mujeres en empresas.....	43
6. Conclusión.....	45
7. Bibliografía	47

RESUMEN

Se pretende remarcar a la mujer como protagonista, que con en el transcurso de la historia, han sabido promocionar su reconocimiento y sus derechos mediante, una lucha por alcanzar un bien común, desatando los fuertes mandatos sociales que las colocaban en penumbras frente a la vida, pues no tenían ni podían tener un trato igualitario como el hombre. Aquellas que desafiaron y se atrevieron a ir contra esas costumbres y tradiciones de la época, logrando en un pasado no muy reciente, empuñar la bandera del igualitarismo (dar a cada uno lo que le corresponde), que no es otra cosa que el precepto de Justicia (“Ulpiano”).

Con el transcurrir de los años grandes cambios afectaron a la humanidad tanto sociales, económicos, políticos, etc, dando un vuelco a la historia, en la vida de cada una en mayor o menor medida.

La sociedad ha mutado abriéndole a la mujer caminos que en un pasado se creían inalcanzables. Las necesidades laborales se revirtieron, donde los trabajos demandan cada vez más formación e instrucción, además de una considerada experiencia, donde cada trabajadora debería o debe estar en constante actualización de lo que esté sucediendo en su entorno.

Es de gran importancia destacar que ante el nuevo paradigma que estamos atravesando y las cualidades de la mujer, hacen que surgen imprevistas necesidades, que numerosas empresas hoy día pretenden en un empleo.

Por el hecho de sus cualidades y la posibilidad para adaptarse a un entorno de cambios continuos, a las tendencias y necesidades, y por sobre todo la búsqueda permanente del conocimiento que no es otra cosa, la que lleva a decidir en la actualidad, que han logrado, estas, destacarse a la cabeza de numerosas empresas líderes en el mercado.

Palabras Claves: Revolución, Lucha, globalización, cambios, superación personal, liderazgo, futuro ideal.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como finalidad exponer cómo a lo largo de la historia las mujeres que en un pasado parecieran no tener igualdad de oportunidades, con el transcurrir de los años y gracias a la concesión y reconocimientos de derechos que de las leyes emanan se han abierto camino para ocupar lugares preponderantes en la sociedad, una sociedad que ha ido mutando.

El advenimiento de nuevas ideologías y el fenómeno conocido como “globalización”, proceso dinámico producido principalmente por la sociedad, en diferentes aspectos: económico, tecnológico, político, social y cultural han inducido al insipiente cambio especialmente cultural.

En la búsqueda de alcanzar una máxima eficiencia las empresas de hoy requieren líderes cuyas habilidades se ven destacadas en el género femenino como: comunicación, flexibilidad, apertura emocional, capacidad para crear y mantener tensiones creativas en un equipo, escuchar a los demás, poseer una manera de pensar más a fin con el sistema y capacidad de elaborar visiones de escenarios futuros.

Mujeres que han traído arraigos para imponer nuevas formas de liderazgos como empatía, emocionalidad, socialización, apertura a la improvisación, cooperación, son caracteres que vislumbran de este género femenino, quizás por los diferentes roles que abarcan a lo largo de sus vidas cotidianas como el hecho de ser madres, trabajadoras, amas de casa y el querer desenvolverse profesionalmente, auto realizarse han incrementado la capacidad de responder ante diferentes tipos de responsabilidades. Esta conducta destaca que son culturalmente entrenadas para afrontar distintos tipos de complejidades que vienen equipadas con el pensamiento lateral, lo que llaman “matrístico” lo que permite hacer varias cosas al mismo tiempo, una experiencia comprobable para cualquier mujer por el solo hecho de serlo.

Con la llegada del siglo XXI el camino hacia el empoderamiento femenino, la fuerza laboral y asumir roles de liderazgo es cada vez más notorio, es lo que está transformando a diversos puestos de trabajo y por consiguiente cambian las demandas de las empresas con respecto a perfiles de trabajo volcándose a un futuro sin ninguna brecha de género.

Bajo otro orden de ideas también expondré a esas mujeres de antaño que lograron ser fuente de inspiración por sus grandes logros en la búsqueda de un lugar en la sociedad, como así también a aquellas más modernas, a las mujeres del posfeminismo que fueron criadas con muchos más derechos, libertades y posibilidades que sus antepasados: como presidentas corporativas, CEOs (Chief Executive Officers), que son nada más ni nada menos que altas ejecutivas.

2. CAPITULO I

2.1. Marco teórico

Los principales antecedentes que indicadores de los derechos de las mujeres ganados con el correr de la historia son los que a continuación se invocan:

2.1.1. La lucha por la ciudadanía

Al tener en cuenta los triunfos obtenidos por las sufragistas en Europa y Estados Unidos conjuntamente con el advenimiento de una mayor democratización del sistema electoral argentino y la llegada del gobierno radical, impulsaron a las argentinas a velar por el reconociendo de sus derechos para poder alcanzar la ciudadanía, Derecho que no son otra cosa a la actualidad, el precepto que contempla hoy en día **Nuestra Constitución Nacional en su art. 16 respecto” Todos los habitantes somos iguales ante la ley”**

Que a título de los antecedentes que se desarrollaran, se puede citar que en 1918 militantes socialistas fundaron la Unión Feminista Nacional encabezado por Alicia Moreau de Justo, quienes publicaron un periódico propio llamado “Nuestra Causa” dirigido por Elisa Banchofen. Donde se alentaba la igualdad y el derecho de las mujeres.

También se creó la Asociación pro-Derechos de la Mujer cuyas integrantes más destacadas fueron Alfonsina Storni, Adelia Di Carlo y Emma Day. Donde bregaban atreves de sus principales objetivos la modificación de toda legislación que restringiese derechos a las mujeres.

Por otra parte, Julieta Lanteri fundó el partido Feminista Nacional, quien también se postuló a candidatura por diputada nacional no obteniendo óptimos resultados ya que se contraponía a las expectativas de ese entonces a tener en cualquiera de las cámaras legislativas, integrantes del sexo femenino logrando, esta, una especie de ruptura a los contrapuestos pensamientos ideológicos. Años posteriores ya no estaría tan sola, donde se sumaron centenares de mujeres que alzaron en su voz expresando su voluntad de lograr alcanzar el tan preciado derecho.

Los primeros proyectos para reconocer el voto femenino, fue presentado por un miembro del partido conservador en 1907 José Ignacio Aráoz, como así también en 1911 el diputado socialista Alfredo Palacios, presenta el primer proyecto de ley de voto

femenino en el Congreso Nacional, proyecto este, que ni siquiera fue tratado. Más aun años siguientes, se siguieron presentando proyectos al Congreso, algunos fueron tratados, pero sin éxito, ya que la ley no pudo pasar el infranqueable pensamiento retrogrado que era el senado argentino en los años treinta.

Recién en 1947 con la llegada al poder del peronismo, daría la vuelta al orden nacional por reconocer la ciudadanía a las mujeres mediante la ley 13.010, que entraría en vigor recién en las elecciones presidenciales de 1951.

2.1.2. Pioneras sanjuaninas

En la provincia de San Juan fue donde primero se obtuvo el reconocimiento a los derechos políticos de la mujer. Ya que la Ley Orgánica Municipal, aprobada en 1908, no hacía distinción de sexo al establecer que los contribuyentes de tasas e impuestos municipales mayores de 18 años podrían ser electores y presentarse como candidatos en ese ámbito.

En 1919 empezó a crecer la figura de Federico Cantoni quien junto a su hermano Aldo Cantoni creó una rama disidente del radicalismo, la UCR bloquista. Elegido gobernador en 1923, comienza la primera experiencia del constitucionalismo social en nuestro país que se concretó cuatro años posteriores con la nueva reforma provincial. El nuevo texto constitucional sanjuanino además de reconocer derechos laborales y sociales estableció en la provincia el sufragio universal, sin discriminación de sexo.

Las Sanjuaninas votaron por primera vez en el orden provincial en abril de 1928, mientras que en el resto del país solo lo hacían los hombres. Dos años después, el interventor federal nombrado por el General Uriburu consideró que el voto femenino era inconstitucional, lo que vislumbra claramente lo que fue el país con el golpe. En el artículo 5 de la Constitución en ese entonces, establecía que las provincias debían adoptar el mismo sistema representativo que la Nación, por ende, si las mujeres no votan en todo el país, no podían las sanjuaninas tener ese privilegio. Recién en las elecciones de 1931, las sanjuaninas se tuvieron que adaptar a las medidas impartidas y no votaron, lo harían nuevamente en el nuevo orden provincial en 1934, llevando a su legislatura a la primera diputada argentina y latinoamericana Emar Acosta.

2.1.3. La iglesia católica

La iglesia católica tuvo un papel precursor de interesarse por las mujeres. Comenzó a organizar entre las señoras de elite, de la burguesía y sectores de clase media, centros y organismos parroquiales que llevaron a delante un combate contra la difusión de ideas disociadoras y defendiesen el lema de Dios, Patria, Hogar impulsado por la jerarquía.

En 1915, damas de caridad fundaron el Centro de Estudios Blanca Castilla donde se promovía la investigación de problemáticas sociales, se reunían a leer y debatir, encuestaban a las obreras en talleres y domicilio con el objetivo de conocer las condiciones de trabajo y de vida, salarios, jornada laboral, etc.

En 1917 este Centro promovió la creación del Sindicato Católico de empleadas y años siguientes el Sindicato de Obreras de la Nueva Pompeya y el Sindicato de la Aguja.

Estos Sindicatos confesionales predicaban la conciliación con las patronales y la subordinación de las mujeres en la sociedad, como parte de un combate católico contra esa desigualdad del orden existente.

Todos estos grupos parroquiales de damas católicas dieron paso en 1931, a la Acción Católica que busco desarrollar actividades hacia las trabajadoras siguiendo el camino iniciado en 1892 por el sacerdote redentorista Federico Grote.

2.1.4. La Liga patriótica argentina

No solo la iglesia se enfocó en las mujeres, esta Liga se dio la tarea de reclutar damas y señoras para dar a sus tareas un aspecto, más pacífico y maternal. El consejo Nacional de mujeres, la Asociación Pro-Patria de señoritas y la asociación de damas de patricias también se adhirieron a la Liga. Las mujeres Liguistas crearon escuelas para las obreras de fábrica, que recibían lecciones de patriotismo, religión y obediencia. También, instrucción de alfabetismo, oficios, etc. Su objetivo era moralizar el hogar y precaver al pueblo de los vicios que adquiere el contacto con otros pueblos y a su vez esto inculcarlo de generación en generación, lo que dio como resultante de ello, creación de la primera escuela de fábrica de la Liga, que fue la empresa Bagley.

2.1.5. Equiparación parcial (Código Civil)

En medio de las pujas se produjo el debate por la equiparación de los derechos civiles ya que según la época seguía vigente el código Civil De Vélez Sarsfield, que establecía una notoria inferioridad de la mujer, en especial para la casada sostenida en una virtual tutela del marido, incapacidad de realizar por si misma diferentes actos jurídicos y privados, hasta la disposición libre de sus bienes. Era una situación meramente injusta incluso para el régimen conservador. El Jurista Luis María Drago planeaba la necesidad de reformas desde fines del siglo XIX, en virtud de ello, en 1912 presentó un proyecto de reformas del código Civil que tenía como fin, ampliar las facultades de la mujer casada en la administración y disposición de sus bienes. Luego varios proyectos se han ido sumando para quienes buscaban la igualdad sin restricciones.

En 1924 los senadores socialistas Jun B. Justo y Mario Bravo presentaron un nuevo proyecto de ley que solo se refería a los derechos civiles de las solteras, divorciadas y viudas, consiguiendo 1926 sancionar la Ley 11.357, de capacidad de la mujer, que modificaba el código y La Ley de matrimonio.

La norma extendía a las casadas una especie de cuasi capacidad, donde las casadas tenían que dejar plasmada su decisión para que el marido tuviese el discernimiento de manejar lo viene de la sociedad conyugar a su discreción.

2.1.6. Muchachas del atado

La ocupación femenina como asalariadas siguió aumentando como el personal doméstico, domiciliario a destajo, por encargo de talleres y fábricas. Era muy importante la actividad de las mujeres que, a pesar de contraer matrimonio, de cumplir su rol de ama de casa, ser madres, no podían descuidar su trabajo que era uno de los pilares de mantención de sus hogares.

Cada vez más para la época, subía el número de incorporación de mujeres en industrias tanto alimenticias, como en la rama textil y de confección, químicas, etc. En 1914 se registraron unas 57.000 mujeres y ya en 1935 habían pasado las 84.400 e iría en incremento.

Por otra parte, los sueldos que cobraban seguían siendo inferiores al hombre, aunque tenían tareas menos calificadas pero la desigualdad salarial se notaba incluso teniendo la misma categoría profesional y la situación empeoró durante los gobiernos radicales. Hacia 1928, la hora trabajo, de las mujeres representaba un 60, 90% que los masculinos.

2.1.7. Mujeres en lucha

Obreras y empleadas participaron de manera desigual en conflictos sociales. La mayor injerencia de huelguistas porteñas en importantes protestas gremiales se registró en 1924.

En 1919 las empleadas telefónicas de la Capital se declararon en huelga por aumento salarial, pago de horas extras, mejor trato de la patronal y derechos de sindicalización expresando la creación de F.A.T. “Federación Argentina de telefonistas”. Para entonces el servicio telefónico estaba monopolizado por la Unión Telefónica que contrataba a gran cantidad de operadoras incluso para servicio nocturno pese a las prohibiciones de la ley 5291.

En 1909, el gerente de la empresa J.P. Parker, pidió que se las excluya de la protección de la ley y logro incluirlas en la categoría de empleadas para poder extender su horario, igualmente los salarios eran menores que el hombre. Hubo reclamos y despidos, suspensión de servicios. Sin más reparos, la FAT declaró la huelga acompañada por manifestaciones y obtuvo un triunfo parcial, con mediación de gobierno Nacional.

Lograron reconocimiento y reincorporación de las despedidas. Igualmente las condiciones de trabajo no tenían mucha mejora, incluso la maternidad en las obreras la cual para la patronal traía según el pensamiento de la época, complicaciones, disponían y exigían que fueran solteras. Esto se sostuvo hasta que una operadora, Dora Barrancos identificada como “Amelia C”, quien ocupó su puesto por 14 años y la despidieron por haberse casado por lo que habiendo pedido ser considerada y al no obtener resultado, emocionalmente la llevo a atentar debido a su situación, contra la vida de Parker.

Este antecedente generó un debate donde se logró propiciar y promocionar una ley que impidiese discriminar en contra del empleo de la mujer casada. En 1922 la empresa flexibilizó su directriz ante la presión y no se registraron más despidos en esos casos, por lo que en 1935 cambió el reglamento.

Que entre otros avatares en 1923 conformaron un contrato de adhesión para aquellas mujeres que pretendían aspirar a maestras (con ridículas pautas), vislumbrando el despotismo de la época como, por ejemplo: NO teñirse el pelo, NO maquillarse, etc., con la excusa de velar por sus derechos pretendiendo (literalmente), regular la moralidad de las mismas. Estas no solo, no contaban con estabilidad laboral, sino que les hacían suscribir un contrato cada ocho meses, en caso de las maestras era una forma de no pagarles durante receso escolar. Además, el retraso de los pagos era frecuente, por todo ello se alzaron en huelga conformando la Asociación Gremial Maestros Unidos adherida a la Federación Obrera provincial (FOP) en 1919. Todo se convirtió en violencia y represión sin mucho éxito para entonces.

2.1.8. Proxenetismo y prostitución

En los periodos de la postguerra no habría mejora con respecto a la mujer, fue en aumento la explotación de las mismas, si bien en los años veinte se tomaron medidas para perseguir al proxenetismo y trata de blanca. La crisis local llevo a que muchas terminen en manos inescrupulosas dando como resultado el acrecentamiento de prostíbulos. Muchas esclavizadas por la Zwi Migdal, que era una red con siniestros modos de operar, también cabaret de lujos destinados para la burguesía y magnates. Tras la ordenanza municipal de 1919, solo se permitía una prostituta por prostíbulo, lo que llevó a continuar sus actividades en extramuros.

En 1921 la reforma del código penal, llevo a que el proxenetismo y la prostitución sean figuras delictivas. Raquel Liberman una polaca tras años de sometimiento en la red Zwi Migdal tomo coraje y logro denunciarla lo que permio en 1931 desarmar las redes de prostitución, deteniendo y deportando a sus integrantes.

Todo esto luego quedaría encarnado en innumerables letras de tangos para recordar a aquellas muchachas de barrios engañadas y arrastradas a estas desavenencias al igual que novelas y canciones que describen a mujeres soñadoras siempre victimas de engaños, frágil e indefensas, expuestas a arreglos de uniones maritales por conveniencias familiares.

En 1916, la mayoría de las destacadas militantes usaban como signo de honorabilidad el apellido de sus maridos como, por ejemplo: Alicia Moreau de Justo, posteriormente generaciones siguientes empezaron a evitarlo.

Tras años de lucha y evasión al pensamiento retrogrado de la época, la mujer se abrió camino ante la sociedad y llegada la década del 1920 su presencia en espacios públicos era notoria, dando un vuelco aquel molde tan marcado.

Llegado 1930, con un impacto masivo por la depresión de 1929, la situación en el país era caótica, los salarios decayeron y el desempleo aún más. Algunos sectores de la política y militancia comenzaron a pensar que las democracias liberales no garantizaban un orden para el alto conflicto social, es por ello que ocurre el primer golpe de estado del siglo XX encabezado por el general Uriburu el 6 de septiembre de 1930. Quien ordeno disolver el congreso nacional, intento reformar la Constitución, y creo la Legión

Cívica destinada a perseguir dirigentes gremiales y opositores. También decreto pena de muertes y hubo varios fusilados.

En medio de todo este despotismo hubo una mujer que se atrevió a cruzarle la cara al general Uriburu quien sería Salvadora Medina Onrubia militante anarquista, quien al clausurar el periódico quien fuera periodista, ordenaron su encarcelación, quien hizo saber al General su tremendo desprecio.

3. CAPITULO II

3.1. Mujeres de ayer y de hoy

3.1.1. Rosario Vera Peñaloza

Entre tantas mujeres de época es de destacar a Rosario Vera Peñaloza, nacida en 1873 en la provincia de La Rioja. Recibida a los 15 años, se perfecciono en Paraná cuya escuela normal era entonces un lugar de muy avanzada pedagogía.

Desde 1895 ejerció la docencia en Entre ríos, La Rioja y Córdoba. Fue la fundadora de los primeros jardines infantiles del interior del país y en 1912 se hizo cargo de la Dirección de la Escuela Normal N°1 de la Capital Federal. Comenzó a implementar novedosos métodos pedagógicos los cuales le valieron la cesantía en 1917 en ordenanza por Irigoyen durante el gobierno conservador.

El proyecto era la escuela argentina modelo emprendimiento privado creado recién en 1918 por Carlos María Biedma, que se benefició así de su dirección pedagógica que buscaba incorporar el aprendizaje práctico para superar la escuela intelectualista.

Durante el gobierno de Alvear volvió como inspectora de enseñanza secundaria, normal y especial para dejarla nuevamente en la 2da presidencia de Irigoyen. Vuelve en 1931 como creadora y directora de Museo Argentino, para la escuela primaria y Kindergarten, del cual estuvo al frente con cargo de Ad honorem, hasta 1945 y con el que siguió vinculada hasta su muerte en 1950.

Tras su muerte una destacada colaboradora de la misma, Rita Latallada de Victoria (1869-1958) siguió con las huellas marcadas de esta y se dedicó a promover la creación de jardines infantiles, creando la Asociación Pro-Difusión de Kindergarten luego que se jubiló en 1924.

Las discípulas de Peñaloza Latallada y otras pedagogas comenzaron a construir una nueva generación de normalistas algunas de las cuales en contexto de la Reforma Universitaria impulsadas por influencias de revoluciones extranjeras. Si bien esta Reforma fue un movimiento iniciado en 1918 en la universidad Nacional De Córdoba, logro por sobre todas las cosas un incremento en acceso de mujeres a universidades, el

título de maestra, durante el periodo y por mucho tiempo, pero afirmó el primer escalón de la enseñanza profesional para las mujeres.

Así, de esta manera, vemos como se fue creando una nueva milicia de izquierda en nuestro país.

Tiempo después entre esta milicia se formó el “Insurrexir” conformado por estudiantes reformistas. Sus objetivos eran impulsar una perspectiva libertaria apoyando a la revolución social y al comunismo, lo que luego se conocerá como “comunidad obrero estudiantil”. A este grupo se vincularon miembros destacados en trayectoria intelectual y política, quienes propiciaron aún más su el accionar del grupo.

3.1.2. Alicia Moreau

Nacida el 11 de octubre de 1885, en el exilio de sus padres en Londres, la cual emigró tiempo después con su familia a Buenos Aires.

En 1902, Alicia comenzó sus estudios donde dos años después se recibió de maestra.

En 1906 participó en el Congreso Internacional de Libre Pensamiento, el cual sería el comienzo de su militancia feminista.

Tras el éxito en el congreso, Alicia no tardó en ser convocada para dar cursos en la Sociedad Luz, una institución creada para promover la educación obrera. Allí enseñaba desde filosofía, astronomía o las teorías científicas hasta los efectos del consumo de alcohol, la transmisión de enfermedades venéreas y la prevención y el tratamiento de la tuberculosis.

En 1910, creó el Ateneo Popular, un destacado centro de difusión de cultura que se proponía elevar intelectualmente a la clase obrera. Comenzó también a colaborar con el dirigente socialista Enrique del Valle Iberlucea, identificado con la «izquierda» partidaria, como redactora del periódico Humanidad Nueva.

Su notable compromiso con la realidad que se vivía en la época, la impulsó a apoyar la huelga de inquilinos de 1907, que estalló cuando los habitantes de los conventillos los cuales decidieron no pagar sus alquileres frente las pésimas condiciones de vida en los inquilinatos y al aumento desmedido aplicado por los propietarios. También participó

en la creación de la Liga de los Derechos del Niño y en el Comité Pro-Derecho del Sufragio Femenino.

En 1914 se recibió de médica. Durante ese mismo año, estalló la Primera Guerra Mundial, se puso al frente del movimiento pacifista.

En 1919 participó como delegada en el Congreso Internacional de Obreras que se reunió en Washington, donde tomó contacto con las sufragistas norteamericanas. A su regreso, fundó la Unión Feminista Nacional a la que adhirieron, entre otras, la poetisa Alfonsina Storni. Al año siguiente esta agrupación llevó adelante un impactante simulacro de votación en el marco de las elecciones legislativas del 9 de marzo de 1920.

En 1921, se afilió al Partido Socialista y al año siguiente se casó con su líder histórico, el doctor Juan B. Justo, con quien tuvo tres hijos. Tras afiliarse al socialismo, se incorporó al Comité Ejecutivo, en el que tendría a su cargo la coordinación de las agrupaciones feministas socialistas. Su objetivo fundamental fue la ampliación de los derechos de la mujer, derechos cívicos estos, “omitidos” en 1926.

En 1928 Juan B. Justo murió, pero Alicia no bajó los brazos y siguió luchando incansablemente, apoyando la candidatura de Nicolás Repetto a la vicepresidencia. En 1932, el socialismo presentó un proyecto en la Cámara de Diputados para establecer el sufragio femenino, pero fue rechazado por la amplia mayoría de los conservadores. Además, fue férrea opositora al gobierno de Juan Domingo Perón y una de las fundadoras de la Asamblea Permanente de los Derechos Humanos, donde en su redacción, “¿Qué es un partido político?”, hacía explícito uno de sus deseos más altruistas: **“queremos borrar la crueldad ancestral, los odios raciales y nacionales, para reemplazarlos por la bondad y la tolerancia, que son la base moral de la cooperación y del entendimiento dentro y por encima de las fronteras”**.

Fue así que el 12 de mayo de 1986, a los 101 años, nos deja, una mujer política, defensora de los derechos humanos, pacifista y una de las primeras médicas de la Argentina.

3.1.3. Alfonsina Storni

Nacida en 1892, en un cantón suizo del Ticino para luego inmigrar a Argentina e instalarse primero en la provincia de San Juan para luego asentarse en Rosario por los negocios de su padre. A los 13 años de edad, tuvo que empezar a ayudar a su madre como costurera para afuera, para poder cubrir las necesidades básicas. Al poco tiempo de morir su padre, entró a trabajar en un taller que producía gorras donde se vinculó al anarquismo. En 1909 ingresó a la escuela Normal Mixta de maestros rurales en Coronda y para mantenerse trabajó como celadora.

En 1911 ya recibida, mientras daba clases, comenzó a colaborar con revistas y se sumó al Comité Feminista Santafecino del que fue vicepresidenta. Años después, queda embarazada donde decidió emigrar a Buenos Aires en 1912 año de la Ley Sáez Peña tuvo a su hijo Alejandro.

En Buenos Aires Alfonsina se ganó la vida con diversos empleos. Luego de que por un tiempo fue celadora en una escuela de parque Chacabuco, comenzó a desarrollar su carrera como periodista y escritora, hasta que en 1920, comenzaron a aparecer sus columnas en el diario “La Nación”.

Además, con tono menos combativo y corrosivo en poemas como por ejemplo: “tú me quieras blanca”, donde rechazaba los moldes impuestos a las mujeres, tocando temas que en ese entonces a ninguna escritora se le ocurriría plantear.

Fue notando una producción literaria que no muchos de sus colegas pudieron igualar. Dicho por notorio militante socialista de época, ella fue la primera mujer que se integró al mundillo literario argentino. Tuvo gran repercusión en un ambiente dominado por los varones de época, y reconocida por muchos escritores por su actitud y gran carisma, fueron aceptándola como uno más.

Ella nunca se casó y cuyos amoríos ya sean supuestos o reales fueron grandes motivos de inspiración en corrillos literarios.

Para fines de los años 20, junto con Gabriela Mistral y Juana de Ibarbourou integraba el trío de escritoras sudamericanas más reconocido, y para ese entonces era un personaje de la vida literaria porteña, pues sus libros y artículos comenzaron a ganar nuevos adeptos en su lectura y nuevos espacios para la presencia femenina.

3.1.4. Salvadora Medina Onrubia

Nacida en 1894 en la ciudad de la plata. Pasó su infancia y juventud en Entre Ríos, como maestra rural, entre los 16 y los 19 años. En plena adolescencia y embarazada, une los lazos como militante anarquista. A partir de allí, comenzaría una lucha por alcanzar los límites del feminismo y la literatura.

Amiga de Alfonsina Storni, escritora, dramaturga, activista de un anarquismo combativo, fue en contra de todas las normas de una Argentina autoproclamada “moderna” a principios del siglo XX.

Su mayor acto de valentía es la carta que le envía a Uriburu, tras ser encarcelada junto a decenas de activistas, periodistas, obreros e intelectuales, en el marco del derrocamiento de Irigoyen y la toma del poder de los militares, asimismo fue una de las primeras mujeres en el país en dar un discurso en un acto político multitudinario en 1914.

Su obra más importante fue “**Las descentradas**”, estrenada por primera vez en el Teatro Ideal en 1929 y que se convirtió en un éxito para la crítica. Allí, Salvadora parece hablar de su propia contradicción a través de mujeres que cuestionan las estructuras monogámicas, el matrimonio y la familia tradicional, principios estos que dirigidos a ser prevalecer como idea básica, por encima del deber ser femenino y vivir más plenamente su feminidad.

Salvadora supo construir un espacio ficcional que trascendió la palabra y amplió el espacio que las mujeres tenían en la ficción y en la realidad social, panorama que la escritora y anarquista supo enfrentar con una dignidad que la mayoría de los hombres de su época no supieron ejercer.

En 1972 muere, por medio de las drogas, el alcohol y, quizás, por una locura natural, bastante sola, pobre y marginal.

3.1.5. Carolina Muzzilli

Nació en 1889, en un hogar obrero, un conventillo de la zona sur de la ciudad de Buenos Aires. Fue una notable militante feminista, investigadora de la industria y activista social argentina. También, la primera mujer que fue nombrada funcionaria del Departamento Nacional del Empleo en el país, en virtud de ello su corta vida trabajo para mejorar las condiciones de trabajo en las fábricas y otros lugares.

Como socialista denunció las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajaban en el diario “La Prensa”. Luchadora por los derechos de los trabajadores, participó en manifestaciones callejeras y mítines públicos.

Su pensamiento tenía como directriz que: “La mujer aristocrática y la mujer proletaria son igualmente víctimas. Llegó la hora de que la mujer argentina reconozca que no es inferior al varón, e incluso si tiene una misión diferente, se le deben restaurar sus derechos civiles y naturales.” Y estaba contra el feminismo que ella llamaba «deportivo», una práctica elitista con enfoque conservador hacia el feminismo, meramente reformista.

Elaboro un informe sobre la situación de las mujeres en las fábricas, que fue soporte de la defensa de la mujer que emprendió Alfredo Palacios ante el Congreso Nacional.

En 1906, Muzzilli fue baluarte en la promulgación de leyes para proteger a los/as trabajadores mediante la participación activa en las actividades de la Sociedad de Beneficencia.

En 1907, cuando en Uruguay se legalizó el divorcio, exigió que se promulgara una ley de divorcio también en Argentina. Llegó incluso a elaborar un proyecto de ley de divorcio en el Centro Socialista Femenino.

En 1909, a los 19 años, se afilió al Partido Socialista y comenzó a actuar en la Agrupación Femenina del partido y representó al Centro Femenino Socialista en la Liga Internacional de Empleadas Domésticas.

En 1910 participó en el congreso de universitarias argentinas donde sobresalió por sus discursos combativos.

Se integró al grupo de pioneras de esas avanzadas feministas que formaban, entre otras, Raquel Camaña, Adelina Di Carlo, Alicia Moreau, Elvira Rawson y Alfonsina Storni.

Entre el 19 y el 22 de mayo de 1910 se celebró en Buenos Aires el Primer Congreso Femenino Internacional organizado principalmente por el Centro Socialista Femenino, en el que militaba.

En 1912, tomó la causa de las mujeres que trabajaban en la lavandería “La Higiénica” en pésimas condiciones de salud.

En 1915 fue contratada sin sueldo como inspectora del Departamento Nacional de Higiene y Trabajo. En sus inspecciones defendió sin claudicación los derechos de la mujer y del niño obrero. Fue la primera mujer funcionaria de ese departamento federal. Trabajó en el desarrollo de programas de salud pública para combatir la tuberculosis. Recorría talleres y fábricas, y entrevistaba a las obreras acerca de su salario, el número de horas que trabajaban, las condiciones de trabajo, la contaminación del ambiente

En 1916, aunque no tuvo oportunidades de formación académica alguna, llegó a fundar y dirigir el periódico “Tribuna Femenina”, que mantenía mediante su trabajo como costurera industrial. En la revista publicaba sus ensayos y monografías sobre la protección de la mujer.

Ella enferma de tuberculosis a principios de 1917 y falleció el 23 de marzo de 1917, a los 27 años de edad.

3.1.6. Eva Duarte de Perón

Nació el 7 de mayo de 1919, en el pueblo de Los Toldos, provincia de Buenos Aires.

Años después, se trasladó a la ciudad de Junín, donde Eva permaneció hasta 1935.

A los 15 años, decide mudarse a Buenos Aires buscando convertirse en actriz. Sola, sin recursos ni educación, se enfrenta con un mundo hostil y duro, cuyas reglas desconoce, llegando a triunfar relativamente siendo actriz de cierto nombre, a salir en tapas de revistas y a encabezar un programa de radio muy escuchado.

En enero de 1944, conoce al General Juan Domingo Perón con el que tiempo más tardes contraería matrimonio. En febrero de 1946, en la campaña electoral de su marido la presencia de ella, fue muy importante, donde Perón es electo presidente.

La oposición le traslada a ella el rechazo que sentía hacia el marido. El ascenso vertiginoso de ella tras ser de orígenes humildes, pasado dudoso y con tan solo 27 años fue también motivo de repudio de la aristocracia de entonces.

En su rol de primera dama, desarrollo un intenso trabajo, tanto social como político. En cuanto a la política insto por la lucha del voto femenino y fue la organizadora y fundadora de la rama feminista del peronismo, quien recluto mujeres de distintas clases sociales en todo el país.

Se destaca en el aspecto social, su trabajo en la fundación Eva Duarte de Perón, mantenida principalmente por donaciones de empresarios y de los propios trabajadores. Además, creo hogares para ancianos y madres solteras, dos policlínicos, escuelas e incluso una ciudad infantil. La misma brindaba asistencia a los necesitados.

Otro aspecto característico de la misma, que fue el eje principal de su popularidad, fue constituido a los sindicalistas, debido a su facilidad y carisma para conectar con las masas trabajadoras a quienes llamaba los “descamizados”.

Fallece el 26 de julio de 1952, con tan solo 33 años, sin dejar trascendencia. Pero el dolor popular, no la abandono ni la abandonaría jamás, pues se convirtió en una especie de líder inalcanzable.

3.2. Principales ceos, a nivel mundial

3.2.1. Mary T. Barra, CEO de General Motors Company

Ingeniero Eléctrico y ha sido parte de la compañía desde 1980. Se ha desempeñado en su larga carrera dentro de GM en muchos puestos importantes, desde gerente de planta hasta vicepresidenta global de Recursos Humanos, para dar el salto a ser la vicepresidenta ejecutiva del Desarrollo de Productos en 2013. En 2014 fue nombrada directora ejecutiva general y en 2016, presidenta de la Junta Directiva. Bajo su dirección, GM se ha enfocado en un mundo con cero accidentes, para salvar vidas; cero emisiones de carbono, para salvar el planeta; y cero congestiones, para que los usuarios recuperen el tiempo.

3.2.2. Susan Wojcicki, CEO de YouTube

La misma tiene título de Artes y Ciencias de Harvard, más una maestría en Ciencias y Administración de Negocios. A ella se le debe la creación de Google, ya que le prestó su garaje a Larry Page y Sergey Brin para la programación y creación del querido buscador. Comenzó en Google como directora de marketing, luego de trabajar en Intel, para que con posterioridad se hace cargo de la publicidad general y relaciones públicas de la misma. Fue la que convenció a Page y Brin de comprar YouTube, como también un gran acierto, ya que ahora es la CEO de esta rama de la compañía que tiene un valor cercano a los \$90.000 millones de dólares.

3.2.3 Michele Buck, CEO de Hershey's Company

Michele es CEO de la empresa chocolatera más famosa de Estados Unidos. Forma parte de la compañía desde el 2005, luego de sólidas posiciones en Kraft/Nabisco y la división de PepsiCo Frito-Lay. En Hershey's logró ser la jefe de operaciones de América del Norte, además de supervisar las operaciones en América Central y Suramérica. Orgullosamente dice que tiene dos roles importantes: madre y CEO, y ambos la llevan a exceder sus expectativas y mejorar día tras día.

3.2.4. Virginia M. (Ginni) Rometty, CEO de International Business Machines (IBM)

Es CEO desde el 2012, liderando IBM en los nuevos cambios que la tecnología presenta, desde inteligencia artificial hasta la tecnología quantum. Ella también ha dejado en claro que IBM es el líder en I.A., pero con ética y principios para presentar tecnología segura. Se ha encargado de gestionar políticas de inclusión para todas sus empleadas, donde se nota la extensión del periodo de maternidad y facilitar el regreso al trabajo. Es parte de la firma desde 1981, donde ha ocupado una serie de cargos que le permitieron llegar hasta donde está hoy en día.

3.2.5. Vicki Hollub, CEO de Occidental Petroleum Corporation (OXY)

Ingeniero en Minerales, que ha formado parte de la empresa de petróleo y minerales por más de 35 años, ocupando diferentes puestos de dirección y supervisión en tres distintos continentes, que incluyen países como Estados Unidos, Rusia, Venezuela y Ecuador. Tiene un lugar en el Foro Económico Mundial y la Iniciativa Climática de Gas y Petróleo, además de la Junta de Asesoramiento de la Secretaría de Energía de Estados Unidos.

3.2.6. Jayshree Ullal, CEO de Arista Networks, Inc.

Ingeniero Eléctrico con una maestría en Administración en Ingeniería, lleva más de 10 años al mando de Arista, impulsándola a ser una empresa multimillonaria en creación de redes en la nube. Con más de 30 años de experiencia en redes y datos, luego de una buena carrera en Cisco, decidió darle todo su apoyo a Arista.

3.2.7. Safra Catz, Co-CEO de Oracle

Es Co-CEO de Oracle desde el 2014, miembro de la junta desde el 2001. Empezó en la compañía en 1999, y ha ocupado altos cargos desde entonces, como presidenta y directora financiera. Actualmente también es directora de The Walt Disney Company y ocupó de igual manera dicha posición en HSBC Holdings plc.

3.2.8. Adena Friedman, CEO de Nasdaq, Inc.

Es CEO desde el 2017 y miembro de la Junta Directiva, trayendo a la mesa sus más de 20 años de experiencia en el mercado. Empezó en la compañía en 1993, luego de una exitosa carrera en la misma, decidió abrir su propio camino al convertirse en CFO y directora del Grupo Carlyle, cargo que ocupó desde el 2011 al 2014, año en que regresó a Nasdaq. Ella es a la que se le atribuye el cambio en liderazgo de la firma, lo que la lleva a ser la líder en operaciones globales de intercambio en tecnología alrededor del mundo.

3.2.9. Paula Santilli

Considerada e incluida en la lista de las 100 mujeres más poderosas del mundo de Forbes. Es la única mujer latinoamericana de la lista que forma parte del comité ejecutivo de una empresa multinacional. Lidera un negocio de 7,400 millones de dólares que incluye dos de los seis mercados más grandes de PepsiCo a nivel mundial, México y Brasil.

El decisivo papel que Paula ha desempeñado en la compañía la ha posicionado como un actor relevante que no teme usar su voz para cambiar estructuras de poder y crear un impacto duradero en la industria de alimentos y bebidas, en la cual se ha desempeñado exitosamente desde hace 27 años. Asimismo, Paula está por publicar un libro sobre el empoderamiento de la mujer en Latinoamérica.

4. CAPITULO III

4.1. Superación Personal

La superación personal es un interesante proceso de crecimiento en todos los ámbitos o áreas de la vida de una persona, que implica mejoras en la salud física y mental, relaciones humanas, campo profesional, formación intelectual, desarrollo espiritual, participación social, cuidado del medio ambiente y cualquier otro aspecto relacionado con la vida de una persona.

La misma no curre de manera espontánea, sino que requiere un gran proceso de superarse a sí mismos y esto implica, una gran cantidad de trabajo, esfuerzo, disciplina, coraje, persistencia, honestidad, respeto, determinación, amor y por sobre todas las cosas, una gran responsabilidad.

Los aspectos íntimamente relacionados con la superación son, la transformación constante, la búsqueda de una visión y misión personal, el desarrollo de nuevos hábitos y capacidades, el control de los pensamientos, la actitud optimista, la consciencia de uno mismo, la valoración de la vida, la creación de nuevos paradigmas más eficientes, las relaciones personales y servicio al bien común.

4.1.1. Las dimensiones del yo

El “yo”, es entendido según Sigmund Freud como la parte consiente del ser humano que tiene como objetivo cumplir las demandas del “ello”. Es el que nos permite reconocer las acciones que realizamos, a elegir el camino a seguir, y razonar los impulsos con tal de no ceder lugar a la liberación sexual, y velar por la integridad general de la realidad. Es el primer paso del reconocimiento, para afrontar las alegrías, culpabilidad o castigo. Sus cuatro dimensiones son:

- **Filosofía de vida:** Es aquel sentido que le damos a nuestra vida, respondiendo preguntas sobre ¿quién soy?, ¿Hacia dónde voy?, sería como, mi propósito en el lugar en mundo.
- **Consciencia emocional:** Es la capacidad de tomar consciencia de nuestras propias emociones y de más. Esto implica, salir airoso de aquellas situaciones en el cual

más de una vez una persona toca fondo, es decir un punto de quiebre. Tomando conciencia de que, uno mismo es el artífice para salir de las tempestades.

- **Fortaleza mental:** Es la capacidad para desempeñarse de manera consiente en el rango superior de nuestros talentos y habilidades, que no es otra cosa que la mente la que gobierna nuestras facultades. las cuales se vinculan , con el control medido ante determinadas situaciones.
- **Autogestión:** Es el empoderamiento de los individuos para que cumplan sus propios objetivos. tratando de lograr satisfacer sus necesidades, con trabajo propio, creatividad y esfuerzo, gestionando los recursos con los que cuenta.

4.1.2. Las dimensiones del otro

Es aquella parte consiente, la que permite la expresión de las pulsiones y deseos. Además, cubre sus necesidades fisiológicas inmediatamente sin considerar las consecuencias. El “Ello” se refiere a la parte más profunda, primitiva, desorganizada e innata de la personalidad. La misma se presenta en forma pura en nuestro inconsciente y está presente desde el nacimiento. Se dividen en:

- **Inteligencia social:** Es la capacidad de relacionarse con el otro, que son los seres humanos. Por el solo hecho de serlos, tenemos una predisposición natural hacia la empatía, la cooperación y el altruismo. Por ende, es que necesitamos desarrollar esta inteligencia en relación con nuestros pares, generando un Feedback, que no es otra cosa que ese intercambio de comunicaciones que generan valor, logrando tener empatía entre las personas.
- **Comunicación interpersonal:** Proceso que ocurre entre, fuente- emisor y un receptor, que está enviando un mensaje y recibiendo los mismos en una transacción continúa. Por lo que nos lleva a afirmar, que los individuos como seres sociales tiene como finalidad comunicarse, clave para el desenvolvimiento de nuestro desarrollo profesional.
- **Desarrollo de equipos:** Es más que un conjunto de personas trabajando juntas para lograr un resultado común, mediante diferentes partes individuales que se van sumando, conformando un todo.

4.1.3. Fases de la Superación Personal

Para superarnos nosotros mismos, primero tenemos que ser capaz de atravesar las diferentes fases que la vida nos va a presentar, ante alguna situación de prueba como el dolor y el sufrimiento, es aquí en donde todo empieza. Las fases son:

- Negación: Es aquella en donde ante un conflicto o desavenencias, las personas niegan la realidad, como si fuera una forma de proteccionismo propio.
- Ira: Es aquel sentimiento que fluye ante una situación de dolor, sufrimiento y confusión a lo desconocido, ya sea ira contra el otro, contra el mundo o incluso contra uno mismo.
- Culpa y resentimiento: Sentimiento mediante el cual, la persona acorralada por la situación intenta flagelarse psicológicamente o de lo contrario, indicar un responsable por motivos que lo aflujonan.
- Depresión: Es aquel sentimiento de desaire, que ante una situación grave o dolorosa y temeraria como, por ejemplo: la muerte de alguien cercano, lo induce a la desesperación, la confusión, de sentirse víctimas, no encontrando salida alguna.
- Aceptación: Es cuando vuelve la luz, la persona acepta la responsabilidad de lo que aconteció, y a partir de entonces es cuando se empieza a ejercer el control y uso de las habilidades nuevamente. Es aceptar que no tiene sentido estar hundido que no es otra cosa que lo que no te mata te fortalece “autocontrol”
- Acción: Es un hecho bien aventurado o no, que según el prisma en que se lo observa puede ser justo o injusto.

4.1.4. Beneficios de la superación personal

Debido a que involucra todos y cada uno de los aspectos de nuestra vida cotidiana sus beneficios también entrelazan cada uno de estos aspectos y por su relación al haber un cambio, ya seas positivo o negativo, ello impacta en el resto, constituyendo los siguientes caracteres, a saber:

- Mejor calidad de vida
- Mayor aprecio por la vida
- Mayor autoestima
- Mejores relaciones interpersonales
- Desarrollo profesional

Bajo otro orden de ideas, cuando una persona es cativa, su autoestima crece de tal manera que permite controlar mejor las emociones y la vida. Uno empieza a dejar de dar excusas y aceptar la realidad consiente de lo que acontece.

4.2. El Planeamiento Estratégico Personal

El planeamiento, constituye una función muy importante de la administración, la misma que se complementa con la organización, dirección, liderazgo y control.

El planeamiento involucra todas aquellas acciones que determinan los objetivos para el futuro y los medios apropiados para conseguirlos. El planeamiento también considera los objetivos, las acciones, los recursos y la implantación, así como los pronósticos del futuro y el presupuesto.

El planeamiento estratégico puede definirse como el proceso administrativo de desarrollar y mantener una relación viable entre los objetivos y recursos y las cambiantes oportunidades del entorno. Esta es una definición técnica que resulta aplicable al ámbito organizacional, pero que también sirve como punto de partida para comprender que la vida humana también puede y debe planificarse con sentido estratégico.

El planeamiento estratégico personal o planeamiento de vida es una filosofía, una cultura, un proceso, un hábito de vida. Una técnica y un arte que enlaza experiencias del pasado y conocimientos del presente, para proyectar el futuro mediante la formulación y realización de los objetivos de vida en relación con las condiciones del entorno.

No es el futuro el que crea a la persona, sino que es la persona misma la creadora de su propio futuro con su pensamiento estratégico. Esta filosofía de vida prevencionista puede sacar la conclusión de que “el hombre crea su propio futuro aquí y ahora”.

Esta, es el camino que une dos posiciones: primero lo que somos o dónde estamos y segundo el lugar a dónde queremos llegar o lo que deseamos ser en el futuro. Asimismo, nos provee de una serie de elementos para desarrollar nuestras potencialidades, además de cuidar la calidad y orientación de nuestras realizaciones. También podemos definir la Planeación estratégica Personal como un *instrumento sistemático* que nos permitirá emprender una transición integral, ordenada y motivadora, entre lo que ahora somos y lo que queremos ser en el futuro, sin perder de vista que en ese recorrido siempre habrá oportunidades que podemos aprovechar. A continuación, enumero los puntos más importantes que una persona debería tener como *norte* para cumplir con sus anhelos:

1. Decisión personal

Cada día la persona edifica lo cimientos y las columnas de lo que es su presente, pero también de lo que será su futuro. Cada uno es precisamente inventor de su propia, única y singular existencia. El individuo resulta ni más ni menos que el arquitecto o constructor de su propia vida o destino personal.

A la mayoría de nosotros nos han transmitido desde muy pequeños la importancia de tratar con respeto a las demás personas y a nuestro entorno. Desgraciadamente, el cultivo del auto respeto no ha recibido tanta atención.

Aunque esta habilidad del auto respeto resulta básica para nuestro bienestar, a menudo vivimos dándole la espalda. Muchas personas guían su conducta según lo que los demás esperan de ellas, sin pararse a pensar en lo que ellas realmente necesitan.

Si la persona no es capaz de planificar su propia vida, seguramente que otros podrán hacerlo. Ciertamente, pero también es posible pensar que no lo harán precisamente para ayudar sino para obtener alguna probable ventaja. Si uno no desarrolla una estrategia propia, uno se convertirá en una parte de la estrategia de otro. Por otro lado, esforzarse al máximo es también una expresión de respeto hacia sí mismo.

2. Motivación de logros

Sabemos que la motivación está basada en nuestras emociones y objetivos. La motivación de logros está basada en alcanzar éxito y lograr todas nuestras aspiraciones en la vida", es por eso que las necesidades y deseos de la gente influyen visiblemente en su comportamiento.

Sin duda la vida constituye una irrenunciable e impostergable responsabilidad frente a sí mismo y a los demás. La Responsabilidad Social es una actitud madura, consiente y sensible a los problemas de nuestra sociedad y es una actitud proactiva para adoptar hábitos, estrategias y procesos que nos ayuden a minimizar los impactos negativos que podemos generar al medio ambiente y a la sociedad, es por eso que la Responsabilidad Social es tema de todos.

Cada persona sólo tiene únicamente un tiempo de vida determinado para realizarse. No se tiene todo el tiempo del mundo sino únicamente un tiempo de vida limitado. Y es solamente en ese tiempo vital que la persona puede llegar a convertirse en lo que en verdad aspira llegar a ser. El tiempo no se pierde, sólo es la persona quien puede perder su oportunidad de realización humana.

3. Visión de futuro

Si la persona sueña con el futuro, esta será capitán de la propia nave de su vida y, por lo tanto, responsable de llevarla a su propio y singular destino. Por ello, todos los pasos que demos en nuestro camino, será una consecuencia en el futuro y tenemos que prestar atención al impacto que estas acciones generaran en nosotros y nuestro entorno.

La vida adquiere mayor sentido cuando se vive con propósitos claramente definidos y sentido de contribución social.

4.2.1. Liderazgo

El liderazgo es la capacidad efectiva de una persona para generar influencia sobre otras y así guiar su comportamiento. El poder en cambio es la materia prima de la influencia.

Por consiguiente, se afirma que un líder cooperativo tiene por misión especial desarrollar la estrategia y la organización, alineando a las personas.

La perdurabilidad de la organización depende de su capacidad de aprender, alcanzando a todos sus integrantes, desarrollando la capacidad y confianza de cada uno de sus colaboradores. Se requiere un amplio marco participativo que permita el máximo desarrollo de las personas en sus puestos.

El valor a tener en cuenta es el conocimiento, la aptitud para la mejora continua, identificación con la empresa, su contribución como colaborador comprometido a la empresa que no es otra cosa que (Capital empresario).

Por otra parte, la cultura organizacional debe estar basada en el respeto, consistente en su política, propósitos, proporcionando y fomentando la educación para todos, logrando ofrecer oportunidades claras de desarrollo. De esta manera transformar los modelos basados en control a los basados en confianza y consideración, logrando participación manteniendo motivado al personal. Asimismo, se requiere también fomentar la autonomía y aprendizaje colectivo.

Los cambios que van de la mano de los aprendizajes logran convertirse en transformaciones estructurales.

Las aptitudes reales en ejercicio de un genuino liderazgo no son solo un valor agregado de un perfil sino un punto de partida indispensable para una posición directiva.

La habilidad del buen conductor es ser capaz de seleccionar los dispositivos apropiados en cada momento, para de esta manera conseguir objetivos de la organización y del equipo, logrando un facilitador que cree las condiciones para la expansión de capacidades, es importante la ampliación del área de influencia del líder. En relación al ejercicio del liderazgo en el ámbito en que se desarrolla debe dar respuesta a diferentes tipos de necesidades como; necesidades de la organización, necesidades individuales y de grupo.

Uno de los problemas de la administración y el interés de su optimizar, es la imposibilidad en la práctica de dar respuesta en forma total.

El auténtico líder es quien crea estrategias, establece una dirección, tiene visión de futuro y logra que el personal se alinee.

Las habilidades de liderazgo resultan experiencias de vida y trabajo, lo que forma a un líder es su capacidad para aprender y reflexionar de estas atravesando diferentes tipos etapas.

Los Planos de crecimiento del líder son:

- Liderazgo individual: es el que nace con uno.
- Liderazgo grupal: está dado por la capacidad del líder en influir sobre los grupos de pertenencia.
- Liderazgo situacional: en donde la capacidad de liderazgo se manifiesta en relación con cualquier grupo de trabajo que se establezca.
- Liderazgo organizacional: es el cual va más allá del dominio de grupo, se extiende a toda la organización, este puede influir a cualquier organización convirtiéndola en un símbolo.

Los planos de desarrollo del líder son:

- ✓ Etapa individual: relacionada con la personalidad
- ✓ Etapa grupal: conocimientos y valores (objeto directo de capacitación y entrenamiento)
- ✓ Etapa situacional: habilidades de conducción (objeto directo de capacitación y entrenamiento)
- ✓ Etapa organizacional: carisma (acumulación de experiencias y la adquisición de una visión corporativa)

Para las organizaciones centradas en el conocimiento no alcanza un único líder más allá de sus competencias y carisma precisan un perfil de liderazgo diferente:

- Debe existir líderes de ideas
- Debe existir líderes de relaciones
- Debe existir líderes de operaciones.

El eje conductor que articula la estructura de liderazgo y la alimenta es el aprendizaje, que como una práctica de crecimiento cotidiano y filosofía organizacional trata de construir en torno de cada equipo de trabajo un marco de comprensión y madurez orientado hacia la adquisición y expansión del conocimiento.

La labor del líder es ayudar a gente a tener éxito, brindándole la autoridad y la formación para auto gestionarse en su trabajo. Instruir entregar conocimiento e información acciones que deben combinarse con actitudes abiertas de disponibilidad confianza y respeto.

El accionar del líder debe ser: transmitir valores- filosofías y prácticas de la empresa-desarrollar habilidades-definir autoridad y responsabilidad-motivar alimentando la autoestima y el respeto propio sobre la base de los conductores que son la constancia e integridad.

4.2.2. Liderazgo personal

El Liderazgo Personal es un proceso de aprendizaje permanente, trayendo la premisa de que cada uno ha nacido con talentos y dones naturales únicos e irrepetibles; aquellas maravillosas capacidades y atributos que uno mismo tiene que descubrir o potenciar para superarse día a día y servir a la humanidad.

El mismo se encuentra presente en la naturaleza de cada ser humano y se refleja en cómo responder a las situaciones de la vida. Se manifiesta en lo cotidiano, en el preciso instante que uno toma cada decisión y genera sus actos, por minúsculos que éstos sean. Cuando sus actos o respuestas ante los sucesos de la vida diaria se encuentran con su significado superior por la que ha venido a este mundo que es esa voz de la conciencia que le habla su vida cobra sentido en una dirección evolutiva y ascendente.

Es cuestión de “voluntad” y “esfuerzo”; por sobre todas las cosas. El filósofo alemán Friedrich Nietzsche (1844-1900) comentaba que “Todo el que disfruta cree que lo que importa del árbol es el fruto, cuando en realidad es la semilla. He aquí la diferencia entre los que creen y los que disfrutan”. Somos seres que venimos a este mundo para evolucionar. Es por ello que etimológicamente la palabra “Humano” proviene del griego “Hummus”, cuya connotación es “Germinar”. La evolución de un ser humano, como la de un árbol o de toda creación, es cosechar abundantes frutos.

Bajo otro orden de idea, también podemos plantear como un antecedente de época la palabra "Atleta", que se remonta a la época del antiguo poeta griego Homero (725 A.C.), apareciendo en su obra “La Ilíada”. Proviene inicialmente de la lengua griega “Aethos”, que tiene como significado “Esfuerzo. Una capacidad o fuerza creadora que existe en su Sí mismo; es potenciar su “Yo Superior”. La disciplina y la constancia en el propósito es lo que hará que el individuo logre ser un verdadero “atleta del Liderazgo Personal”.

5.1 CAPITULO IV

5.1. Crecimiento demográfico

Estimaciones de las Naciones Unidas afirma que la población actual es de 7.600 millones de personas y alcanzarán los 8.600 millones para el año 2030. .

Estudios indican que esta tendencia en alza continuará a un ritmo de aproximadamente 83 millones de personas más cada año, pese a una disminución constante de los niveles de fertilidad. También se señala otras tendencias como la concentración del crecimiento en los países pobres.

Por otra parte, se destaca una reducción de los niveles de fertilidad que desaceleran el ritmo de crecimiento, pero, a su vez, generan una tendencia al envejecimiento de la población. Esto tendrá un profundo impacto en las sociedades, estima la ONU, y pondrá de manifiesto presiones sobre los servicios de salud, los sistemas de pensión y protección social en muchos países ya que las expectativas de vida también han aumentado respecto a años anteriores.

La superpoblación mundial trae aparejado el agotamiento de recursos tales como el agua, energía, etc., y aunque hoy en día aquel país que no es proveedor de bienes lo puede importar de otros, llegará a un punto crítico que los países proveedores necesitarán de estos para poder subsistir.

También otro foco de atención es el clima, que está en continuo cambio y debido a sus efectos el hombre adelantándose al hambre, comienza a utilizar métodos de supervivencia, fertilizantes, cría de animales en condiciones inadecuadas entre otras.

Bajo otro orden de ideas podemos decir que el hombre busca siempre estar en continuo bienestar, tanto que nos está costando el planeta si no tomamos concientización de ello, es decir crece la población y al mismo tiempo la prosperidad y llegará a un punto tal que choquen y se desate un gran problema que traerá aparejado la lucha por sobrevivir.

Aunque hay análisis técnicos que indican que la tecnología proveerá, pero todavía no se ha podido erradicar el hambre en el mundo.

5.2. El cambio de paradigma como cambio del “sentido común” gerencial

Un paradigma es un conjunto de unidades que pueden sustituir a otra en un mismo contexto porque cumplen la misma función. También podemos decir al cambio de paradigma como cambio del "sentido común" gerencial.

Un paradigma tecno-económico articula los modelos técnico y organizacional para aprovechar al máximo el potencial de la revolución tecnológica. Asimismo, se destaca que cada paradigma proporciona un nuevo conjunto de principios de "sentido común" que sirven para orientar la toma de decisiones hacia la máxima eficiencia y eficacia, tanto en las actividades nuevas como en las viejas.

A quienes habían obtenido resultados satisfactorios con el paradigma anterior, el proceso de adopción de uno nuevo puede resultar algo estremecedor. Además de exigir el abandono de una experiencia adquirida con gran esfuerzo para centrarse en otro cambio de rumbo, este ha de transformar criterios de gestión en todos los campos, desde la selección y diseño del producto, pasando por las estructuras organizacionales, hasta los modos de funcionamiento y las relaciones con el personal.

Fenómenos como la globalización, que consiste es un proceso económico, tecnológico, político, social y cultural a escala mundial con creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo, uniendo sus mercados y, la tendencia hacia la descentralización política, también guardan una estrecha relación con el cambio de paradigma, con las nuevas posibilidades y oportunidades que ofrece y con la manera más eficaz de aprovecharlas.

En ese sentido, puede considerarse que alguna descripción de revolución tecnológica como procesos de "destrucción creadora", no se aplica sólo a la economía sino también a las políticas y las instituciones.

Las empresas del mundo en desarrollo han tenido que vivir una doble transición al tener que renunciar al modelo proteccionista y el proceso de cambio no es nada fácil, la transición a las nuevas prácticas puede requerir dos o tres décadas. No obstante, a la larga, el nuevo paradigma pasa a ser el sentido común generalizado y a ser considerado como lo natural y lo normal. Los recién llegados, es decir, los que no han tenido una experiencia exitosa con el paradigma anterior, pueden reorientar sus esfuerzos hacia el aprendizaje de las nuevas prácticas, mientras los líderes establecidos "desaprenden" gran parte del viejo paradigma y adoptan el nuevo. Una

porción sustancial de la experiencia adquirida y una cantidad considerable de las inversiones realizadas en el contexto anterior pasan a ser obsoletas y tienen que ser reemplazadas.

El proceso de cambio y renovación es largo y difícil, por lo que los que recién entran en el cambio, tienen de alguna manera ciertas ventajas respecto al resto, ya que pueden reforzar con inversiones tempranas en la nueva infraestructura y la creación instituciones para facilitar el proceso y los que ya tiene un modelo arraigado contemplaran gran connotación de desarraigos pues o cambian de rumbo o se estancan en él.

5.3. Empleos del futuro

Uno de los grandes desafíos del futuro, es como se verá afectados los empleos a largo plazo, ya que cambiarán las demandas en torno al mercado laboral, las necesidades ya no serán las mismas y el proceso de automatización de los procesos productivos de bienes y servicio, el desarrollo de la inteligencia artificial provocará una sustitución del empleo humano en ocupaciones que desarrollen tanto actividades manuales como cognitivas sean estas rutinarias o no.

Como consecuencia, los empleos que necesiten habilidades de comprensión emocional, creatividad, relaciones interpersonales y artísticas serán menos susceptibles de ser automatizados. Este tipo de empleos, exigen de elevados niveles de calificación y de estudios profesionales.

Este nuevo contexto conlleva a cambios en las estructuras sociales, económicas y políticas, lo que impone la necesidad de respuestas rápidas y concretas para satisfacer este impacto en la sociedad.

Según datos extraídos aproximadamente en Argentina un 65% de los puestos laborales serán susceptibles de ser sustituidos por las nuevas tecnologías.

La transformación del sistema educativo se volcará hacia alternativas con mayor flexibilidad y dinámica. Asimismo, se deberá priorizar este último, ante el cambio acelerado que imponen las nuevas tecnologías.

Complementariamente se potenciará la educación en línea con una mayor escala y disponibilidad, ofrecen cursos de nivel universitario sin la necesidad de completar un programa entero de estudios, siendo una herramienta muy importante en el futuro.

5.4. La presencia de las mujeres en empresas

Tras años de luchas frente a los desafíos que enfrentan las mujeres para avanzar en su carrera profesional y alcanzar posiciones de mando, sus liderazgos se revelan como más innovadoras y visionarias.

En una encuesta mundial “Global Females Outlook 2019”, presentada por KPMG Internacional, Women Corporate Directors Foundation (WCD) y Management Circle, revela un estudio, del que participaron 1.124 CEOs mujeres de 45 países (entre las que se encontraron 62 argentinas), reflejó las opiniones de las líderes sobre los desafíos y las oportunidades clave que enfrentan sus negocios, las estrategias para liderar el crecimiento en el futuro y los riesgos que las preocupan, además de los factores de éxito, el nuevo mundo laboral y el cambio cultural que atraviesa la sociedad.

Los resultados de los estudios arrojaron el siguiente:

- En el caso de las CEOs argentinas, el 58% tiene entre 30 y 50 años y el resto (42%) son mayores de 50 años. Entre ellas, el 79% tiene hijos.
- Además, el 92% son profesional: 71% de ellas realizó un MBA y 6%, un doctorado.
- Por otra parte, 45% integra juntas directivas y/o ocupa posiciones ejecutivas de alto nivel como CEO, vicepresidente o fundadoras y el 55% restante está conformado por mujeres ejecutivas C-Level.
- Asimismo, el 78% de las entrevistadas tienen entre 6 y 20 años de experiencia en posiciones gerenciales.

En otro orden, el ambiente externo donde trabajan mantiene una gran actividad y promueven el cambio cultural, teniendo en cuenta, según el estudio, el 70% ocupa posiciones relevantes en otras entidades donde 26% son miembros de juntas directivas, el 13% líderes de ONG y 31% son líderes de redes de mujeres.

De las consultadas en el ambiente de su desarrollo como profesional, el 45% respondió que recibió mayor apoyo por parte de hombres, 35% sostuvo que fue por igual tanto de hombres como mujeres y sólo el 15% recibió mayor soporte por parte de otras mujeres.

Frente a esos resultados, Tamara Vinitzky, Socia Líder de Clientes & Mercados, responsable de Diversidad KPMG Argentina y Co-Chair de WomenCorporateDirectors (WCD) Capítulo Argentina, resaltó “la necesidad de que la mujer ejecutiva se comprometa más en el respaldo y promoción de otras mujeres en altos cargos empresariales”.

En cuanto a las perspectivas de crecimiento de sus empresas, el 68% de las mujeres CEOs de Argentina respondieron que se sienten confiadas al respecto y el 90% cree que su organización tendrá un crecimiento positivo. En este sentido, el 61% considera que reportará un crecimiento de entre el 2% y el 9,9% o más. Por otro lado, el 55% opina que su HeadCount también crecerá entre 5% y 25% en los próximos tres años.

Cerca del 68% de las entrevistadas afirma que el crecimiento orgánico de la organización es la estrategia más importante para lograr los objetivos de crecimiento planteados. Entre ellos se encuentran innovación, I&D, inversión de capital y reclutamiento.

Entre los ítems que más valoran para mantener la satisfacción de los empleados, el 60% mencionó un ambiente positivo, 44% el balance vida personal/trabajo y 40% el empoderamiento para el próximo paso de su carrera.

Para concluir, las ejecutivas mencionaron como fundamental en cualquier liderazgo la agilidad, como “la nueva medida de los negocios”. Casi la totalidad (99%) opinó que en los próximos 3 años tendrá que mejorar los procesos de innovación y ejecución en su organización.

Según Vinitzky, las respuestas de hombres y mujeres difieren en los resultados: “Cuando se les consultó, cuáles eran las inversiones que priorizaban, en su mayoría los hombres dijeron que eran las relacionadas a tecnología. En cambio, para la mayoría de las mujeres la respuesta fue el desarrollo de capacidades y habilidades para sus empleados. Y a la pregunta sobre un negocio resiliente, el 40% de los hombres afirmó que era proteger el negocio actual, y para el 84% de las mujeres era adaptarse a un entorno cambiante”. Sin embargo, según la ejecutiva, estas formas de pensar diferentes “son complementarias”: “De ahí la importancia de que los directorios de las empresas sean diversos, para tomar decisiones más ricas y por ende generar mejores resultados en las empresas”.

6. Conclusión

Las mujeres a través de la historia y plasmado en años de lucha, en la búsqueda por alcanzar una identidad, por ser considerada el sexo débil en un pasado no muy reciente, se ha abierto camino en un arduo recorrido, que con el pasar de generaciones tuvo un gran impacto en espacios, que en un entonces solo predominaba el hombre.

Estas mujeres son el claro reflejo de superación personal, superación favorecida por una evolución ideológica que se les ha devuelto mediante fuertes imposiciones, dejando de esta manera, que ese lugar que ocuparon en el mundo y el sentido que le dieron no fue en vano, pues lograron trascender, dejando huellas a seguir. Se afirma entonces, que, si **una mujer quiere algo y lo desea, se hace fuerte, se hace carne, pues los derechos NO se mendigan..., se conquistan.**

Tan es así, que el logro de todo lo expresado, fue suscripto en 1983 por la República Argentina donde adhiere y convalida todos los tratados y convecciones internacionales, dándole igual rango y jerarquía legal. Unos de estos Tratados internacionales son, en la actualidad se toma como ley fundamental, que no es otra cosa, que otorgarle a la mujer sus derechos, por ejemplo: **“LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER”**, aprobada por Resolución 34/180 de la Asamblea General de naciones Unidas de fecha 18 de diciembre del 1979, suscripta por Argentina el 17 de Julio de 1980 y la ratificó por Ley 23.179.

Bajo otro orden de ideas, en un mundo de cambios como vimos durante el desarrollo del presente trabajo, son muchos los factores de cambio que afectarán a la humanidad en los próximos años, dando como resultante cambios sociales, económicos, políticos, etc., afectaran en forma potencial la actividad en la cual cada profesional se desempeñe, donde en un futuro no muy lejano el concepto de trabajo demandarán cada vez más formación y experiencia, donde cada trabajador deberá estar en constante actualización de lo que esté sucediendo a su alrededor para poder tomar la decisión correcta y así poder diferenciarse del resto, es por ello que deberá tener la competencia de transmitir este proceso de cambio a todo su entorno, lo cual generará una sensación de seguridad a todos los que lo rodean.

Por lo expresado, se debe ser lo suficientemente inteligente, para poder adaptarse de forma constante a las tendencias y necesidades, y por sobre todo la búsqueda continua del conocimiento.

7. Bibliografía

Felipe Pigna (2012), “*Mujeres tenían que ser*”; Editorial Planeta Spain.

Dr. Fernando Daniel Peiró, (2006/2012), “*Tres poderes para la superación personal*”; Grupo Daion obtenido en <http://clnicasaludartecr.com/pdf/libros/fd-trespoderes.pdf>

Fernando Grosso, (2014), “*El líder cotidiano 100 ideas para la práctica de la conducción*”; Editorial Dunken.

William E. Rothschild, (1995) “*Las cuatro caras del liderazgo estratégico*”, Ediciones machi

Naciones Unidas Departamento de Asuntos Económicos y Sociales: “*La población mundial aumentará en 1.000 millones para 2030*” obtenido en: <https://www.un.org/development/desa/es/news/population/world-population-prospects-2017.html>

Overpopulation Awareness, “*La superpoblación*” obtenido en: <https://www.overpopulationawareness.org/es/>

La nación, (2014) “*De cómo los robots van a cambiar el mundo*” Obtenido en: <https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/de-como-los-robots-van-a-cambiar-el-mundo-nid1705215>

Informe técnico N°2/2017 EDC, “*Los empleos del futuro, el futuro de los empleos*” Obtenido de: <https://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2018/06/Los-empleos-del-futuro-05-10-G-3-INFORME-1.pdf>

Ntslibrary, “*Proyecto de vida y planeamiento estratégico personal*” obtenido en <http://www.ntslibrary.com/Proyecto%20de%20Vida%20y%20Planeamiento%20Estrategico%20Personal.pdf>

El historiador, (2020), “*Alicia Moreau de Justo*”, obtenido en: <https://www.elhistoriador.com.ar/alicia-moreau-de-justo/>

“*Superación Personal*”, obtenido en

<https://kdlformacion.com/documentos/ebooks/superacion-personal.pdf>

Fernando Lederer, “*Vox humana*”, obtenido de

<https://coachinglab.wordpress.com/2011/08/30/29-las-6-fases-de-la-superacion-personal/>

“*Las tres dimensiones de la personalidad*” obtenido en <http://elcalero.com/las-tres-dimensiones-de-la-personalidad-ello-yo-y-superyo/>

Leon Olivé, “*Las tres dimensiones del YO y de la identidad personal*”, obtenido en

<https://www.revistadelauniversidad.mx/articles-files/d80c83a9-f561-492b-a9eb-e5497b9b5ab5>

Sigmund Freud obras completas, “*El YO y el ello obras completas*”, obtenido en

<http://www.bibliopsi.org/docs/freud/19%20-%20Tomo%20XIX.pdf>

La izquierda diario, “*Salvadora Medina Onrubia escritora, pionera, militante*”,

<http://www.laizquierdadiario.com/Salvadora-Medina-Onrubia-escritora-pionera-militante>

Superintendencia de riesgo de trabajo, “*Carolina Muzilli y el trabajo de las mujeres y los niños*” obtenido en

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/05_carolina_muzilli_y_el_trabajo_de_las_mujeres_y_los_ninos.pdf

Mujericolas, “*Carolina Muzzilli*” obtenido en

<http://mujericolas.blogspot.com/2016/03/carolina-muzzilli.html>

“*Eva Perón (Evita)*” obtenido en,

<https://www.mibuenosairesquerido.com/es/personalidades-argentinas/eva-peron-evita/>

El economista, “*que opinan las mujeres CEOs argentinas*” obtenido en

<https://www.eleconomista.com.ar/2020-01-que-opinan-las-ceos-argentinas/>

“Paula Santilli es la nueva CEO de PepsiCo Latinoamérica” obtenido en

<http://www.marketersbyadlatina.com/articulo/5025-paula-santilli-es-la-nueva-ceo-de-pepsico-latinoam%C3%A9rica>

“*Derecho internacional*” (2009), Editorial estudio.