



Equidad e Inclusión de Mujeres en la Alta Dirección.

Julia Isabel Rodríguez Morales¹, Betsy de Jesús Domínguez Alducin¹, Mariana Romero Tafoya¹, Brenda Juárez Silva¹, Jessie Bautista González¹, Alejandra Campos Villatoro¹ y Alejandra González Pérez¹

¹ Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. julia.rodriguez@correo.buap.mx

Muchas opiniones giran alrededor del tema de inclusión de la mujer en roles de gestión, prevaleciendo actualmente aun un “toque” de diferenciación de género entre hombres y mujeres. Es así, que a veces resulta difícil considerar que a la mujer ya se le considera para dirigir equipos de trabajo, o en puestos de la denominada Alta Dirección. En el presente trabajo de investigación, se consideró la definición de *Inclusión social* de CEPAL (2014) que dice: “Es el proceso por el cual se alcanza la igualdad, y como un proceso para cerrar las brechas en cuanto a la productividad, a las capacidades (educación) y el empleo, la segmentación laboral, y la informalidad, que resultan ser las principales causas de la inequidad”. La perspectiva de género debe existir en la gestión humana para retener el talento en la organización, generar compromiso y satisfacción en sus integrantes. Más allá de Modelos de Calidad y certificaciones, están los valores compartidos, el bienestar de las organizaciones y la necesaria adaptación a una realidad en la que la fuerza laboral femenina llegó y continuará creciendo (ALIFA D., 2014). El presente trabajo de investigación se realiza de manera documental, con un nivel exploratorio, pues se examinó un problema de investigación y se realizó un diagnóstico del objetivo del estudio, señalando sus características y delimitando. Se encuentra estructurado en cinco secciones: introducción, método, resultados, conclusiones y bibliografía. Las organizaciones necesitan adaptar las condiciones laborales de forma equitativa con sus colaboradores, ya que muchas veces la falta de un *empleo digno* causa renuncias e inestabilidad en el ambiente laboral. Alcaide, J., Domínguez, B., & Rodríguez, J. I. (2018) mencionan que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un empleo digno permite que las personas desarrollen sus propias capacidades, que se realice con respeto a los principios y derechos laborales, con un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo que otorgue protección social. Por su parte Bernal González, M., Messina, G. and Moreno Maya, A. L., (2014) mencionan que no sólo el talento femenino está cada vez más presente en las políticas de las empresas, sino que las mujeres han sido las gestoras de su propio desarrollo y reposicionamiento. Esta transformación implica no sólo una nueva perspectiva acerca de la participación de la mujer en los puestos de la alta dirección, sino la comprensión del valor del talento femenino por parte de la empresa, sin reducirla a una ventaja competitiva o una oportunidad de talento. Es notorio que existe un incremento en la cantidad de mujeres en las altas direcciones de los distintos sectores empresariales, y aún queda trabajo por hacer, pues solo entre el 3 y 4% de los cargos directivos los ocupan las mujeres (Claes, 1999). El trabajo decente promueve condiciones que generen oportunidades para que mujeres y hombres consigan trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana (OIT, 1999)