



## ESENCIA DE LA MUJER PLASMADA EN LA ORGANIZACIÓN: CASO ECUADOR

**José Miguel Peláez Freire<sup>1</sup>**

Docente de la Carrera Ciencias Administrativas  
Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil.  
Guayaquil-Ecuador  
jpelaef@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

José Miguel Peláez Freire (2016): "Esencia de la mujer plasmada en la organización: caso Ecuador", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (agosto 2016). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/08/mujer.html>

### RESUMEN

En la actualidad referirse a la mujer es algo que viene dándose con mayor importancia de inclusión hacia otros aspectos que engloban las actividades del ser humano, puesto que ya no se la mira con displicencia y esperando de ella sola el mantener un hogar y criar a los hijos, al contrario se la observa como un ser con las mismas oportunidades y capacidades que el hombre de enfrentar retos y obtener resultados en cualquier actividad que se proponga. Sean estas laborales, profesionales, espirituales y de formación teniendo un plus adicional el estar al frente en muchos aspectos en el hogar.

**Palabras Claves:** Mujer, empresa, inclusión, paradigma, capacidades.

### ABSTRACT

At present refer to women is something that has been taking place more importance of inclusion to other aspects that include the human activities, since no longer looks with disdain and hoping it alone maintaining a home and raising children, in contrast is observed as a being with the same opportunities and abilities that man to face challenges and achieve results in any proposed activity. Be they labor, professional, spiritual formation and having an extra plus being at the forefront in many ways at home.

**Keywords:** Woman, business, inclusion paradigm capabilities.

## **Introducción**

El hombre, especie dominante del planeta se ha desarrollado gracias a su búsqueda constante de formas de adaptación en el medio donde se ha desenvuelto, los demás seres vivos se han integrado dependiendo de su especie en manadas, jaurías, parvadas, enjambres, cardumen, arrecifes. Todo esto lo realiza el mundo animal y vegetal para vivir en comunidad con su medio ambiente. (Paredes, 2015, página 1)

Por ende, diferentes ciencias han desarrollado un número importante de estudios sobre el hombre y el medio donde se desenvuelve, especialmente la Ecología; donde se demuestra el interés que la humanidad tiene sobre la posibilidad de transformar la naturaleza en beneficio de su existencia para multiplicarla. (Paredes, 2014, página 10)

Es por esto que todo desarrollo por más sencillo que parezca conlleva a establecer que germinó debido a la necesidad de cambio o adaptación del ente que lo impulso. El hombre en comunidad con la mujer ha logrado establecer premisas, que siendo socializadas con otros hombres y mujeres han permitido su interacción en la comunidad. (Paredes, 2014, página 1)

Estos cambios, estas adaptaciones, estas interacciones, las sociedades a través de diferentes medios buscan la forma de satisfacer las necesidades de las personas que conforman su medio ambiente, llámese pueblo, ciudad, país con la participación del régimen elegido por sus miembros, conocidos como gobiernos. (Paredes, 2013, página 1)

Permitiendo afirmar que si cambiamos los entornos donde se desenvuelven las personas se podrá dar otro resultado a las acciones u acontecimientos generados. (Paredes, 2014, página 7)

Esto hace que el ser humano por naturaleza no pueda vivir en soledad puesto que necesita interrelacionarse con sus semejantes, las razones son muy diversas, entre ellas la generación de comunicación para transmitir ideas, pensamientos, sentimientos, anhelos, esperanzas; el sentido de pertenencia al estar rodeado de personas con quienes se identifica; apego a la comunidad al crear grupos con los cuales se interactúa; con ello al elegir a la persona que acompañe sus días generan la preservación de su herencia genealógica. Ese desarrollo personal lo adecua al desarrollo profesional debido a que por regla general se debe trabajar para subsistir, estos entornos no son indistintos o esquivos entre sí, ambos son importantes para tener un equilibrio emocional, elevando la calidad humana al entrelazar los entornos familiares y profesionales. (Paredes, 2015, página 1)

Por los antecedentes expuestos, las personas necesitan de otras por diferentes situaciones, acontecimientos o actividades, y de ese núcleo surge quien encaminara al resto. Desde la aparición de lo que hoy se conoce como empresa; se considera que en toda organización se necesita de un Líder, pero de un líder que sea referente y rompa sus propios paradigmas, y es que el liderazgo debe generar cambios en un mundo en el que se carece de líderes auténticos, transparentes y sobre todo entregado, aquel que no espera servirse de los demás, tiene a diario sus

objetivos claros, sabe de ¿Dónde está? Y hacia dónde va? toma en cuenta cuales son los puntos que debe de fortalecer para el mejoramiento y desarrollo personal.

Tomando en cuenta estos aspectos se permite demostrar una mirada diferente hacia la labor que desempeñamos, la institución como tal da la oportunidad de formar parte de ella, donde se confía en gran medida el crecimiento y el desarrollo de la misma, está poniendo en manos de los colaboradores su inversión no solo económica sino también su prestigio e imagen. (Peláez, 2015, página 1)

Esto permite establecer el siguiente objetivo general del trabajo que se presenta: Valorar la esencia de la mujer plasmada en la organización. Para ello se plantea: Determinar los antecedentes de la mujer en la empresa. Analizar los elementos que integran a la mujer con el desarrollo empresarial y analizar su importancia de aplicarlo y replicarlo en las empresas del Ecuador.

## **Metodología**

La metodología empleada fue una sistematización teórica a través de la consulta a fuentes bibliográficas como libros, periódicos y documentos de instituciones, con el empleo del análisis y la síntesis, la inducción y la deducción, para el procesamiento de la información.

Los resultados se enmarcan en la valoración de la esencia de la mujer plasmada en la organización y en la perspectiva del efecto transformador para generar cambio al aplicarlo y replicarlo en el Ecuador, por lo que estos actores deben involucrarse y socializar internamente los alcances de las mismas. El debate debe generarse a partir de analizar en qué medida los posibles cambios involucran a las personas en estos acontecimientos.

## **Desarrollo**

La mujer ha sido a través de la historia de la humanidad un ente fundamental, si se hurga en los antecedentes se sabe que Dios la creó muy buena y hermosa, siendo el último y el acto culminante de toda su imponente creación. (VanderVelde, 1990, página 13) Para expresar referencia sobre su ser, no se habla como hombre; no se habla como mujer. No se habla con la mente, se usa la mente pero se habla con conciencia, como testigo consciente. (Osho, 2010, sección 1)

Varios son los ámbitos en los cuales se puede hacer referencia de ella, en lo social las mujeres constituyen una comunidad de género cuya experiencia común ha sido las relaciones opresivas con un sistema patriarcal que históricamente se ha atribuido el poder de representarlas simbólicamente como seres carenciados y subordinados. (Amores, 2005, página 483)

En lo espiritual las mujeres con frecuencia han estado a la vanguardia del desarrollo de la espiritualidad cristiana. Esto no significa que Dios reserve la espiritualidad para las mujeres únicamente. Cualquier verdadero creyente en Jesucristo enfrenta la necesidad y el privilegio de

crecer en experiencias hasta que él o ella se convierte en un hombre o en una mujer maduros en Dios. (Drummond, 2004, página 12)

En la familia la mujer es el ángel tutelar de la familia. Inflamado su corazón por el amor más santo y puro, vela sin cesar al lado de la cuna por el reposo y delicada vida de sus tiernos hijos, los abriga en su seno y maternal regazo, y sin soltarlos de la mano, cuida de llevarlos por la senda que conduce al bien tan deseado. (González, 1854, página 13)

En lo académico muchas mujeres han adquirido altas cualificaciones profesionales y universitarias que les permiten dialogar de tú a tú con sus esposos y a pesar de las desigualdades que todavía subsisten participan en foros y cargos públicos. (Uriarte, 2004, página 22)

En lo laboral, desde que el mundo del trabajo se abrió para las mujeres, muchos obstáculos fueron derrumbados, otros desgraciadamente siguen en pie. Dichos obstáculos tienen su origen en una discriminación contra las mujeres que data de miles de años. (Chávez, 2004, página 143) Aún con esos aspectos la mayoría de las mujeres están de acuerdo en que es agradable trabajar en un ambiente con aproximadamente la misma proporción de hombres y mujeres, y poco a poco los hombres se dan cuenta de que así se enriquece el ambiente laboral. (Veil, 1998, página 42)

Todos estos ámbitos enriquecen la importancia de la mujer en sus múltiples actividades, por ende se necesita de líderes que por sus características ven potencialidades donde otros observan obstáculos, ven oportunidades donde otros observan debilidades, ven fortalezas donde otros observan amenazas. Por eso se realiza un pequeño análisis del liderazgo:

Es el liderazgo definido por una relación de influencia profesional. En una relación profesional, el colaborador no sólo está interesado en la retribución económica que percibirá a cambio de su trabajo, sino también en el trabajo en sí: el reto que supone, el aprendizaje que conlleva y el atractivo que presenta. La influencia del líder transformador es más profunda que la del transaccional, puesto que ésta no se basa sólo en premios y castigos, sino también en el ofrecimiento de un trabajo atractivo en el que los colaboradores aprendan y se comprometan. El líder transformador es típicamente inconformista, visionario y carismático, y replantea de forma continua tanto el modo de hacer las cosas en la empresa como las propias aspiraciones e ideales de los seguidores. Es un líder con gran capacidad de comunicación: que arrastra, convence, y tiene una gran confianza en sí mismo y en su visión. Dispone de un alto grado de determinación y energía para llevar a cabo los cambios que se propone. El líder transformador no se opone necesariamente al líder transaccional: es un líder transaccional enriquecido. Según Bass y Abolió, “el liderazgo transformador es una expansión del liderazgo transaccional”. Éste es el liderazgo que proponen varios autores, como, por ejemplo, W.G. Bennis: “[Los líderes] saben lo que quieren, por qué lo quieren y cómo han de comunicarlo a otros para ganar su cooperación y apoyo”. Este liderazgo crea una distinción clara entre el líder y el resto de los profesionales: el líder es uno y los demás son seguidores. Se podría decir que el líder transformador retiene el liderazgo en el vértice: es el garante de la visión y el generador del cambio en su organización. Sin embargo, aunque en determinados contextos este liderazgo pueda ser efectivo, dificulta

enormemente el desarrollo de nuevos líderes a lo largo de la organización y, además, es un freno para la captación, desarrollo y retención del talento de liderazgo. Esto se debe a que, si los colaboradores que presentan un alto potencial no consiguen subir a la cúspide en un plazo relativamente corto de tiempo, suelen verse forzados a buscar alternativas para poder desarrollar su liderazgo en otros ámbitos u organizaciones.

(<http://www.dpmc.es/Liderazgo.pdf>)

### Características del Líder

De acuerdo con Alles(2004) , Ulrick ,Zenger, smallwood(1999), Luisser y Achua (2005),D Souza (1996) y Covey (1993) son características del líder :

- Define objetivos con claridad y los comunica a los integrantes del grupo.
  - Orienta al grupo en la dirección que le permita alcanzar los objetivos y lo motiva a comprometerse en alcanzarlos. El también está comprometido con su visión.
  - Tiene la capacidad de hacer un uso responsable del poder.
  - Puede compartir con sus seguidores la influencia y el control.
  - Retroalimenta a otras personas con base a su trabajo y los motiva.
  - Desarrolla técnicas para lograr efectividad en el trabajo en equipo.
  - Tiene Intuición, la cual le permite analizar una situación, prever cambios, correr riesgos y generar confianza.
  - Propone variedad de alternativas de trabajo, sabiendo integrar el aporte de los miembros del grupo.
  - Tiene visión la cual le permite imaginar nuevas y mejores condiciones, así como los medios para alcanzarlas.
  - Es perseverante y tiene energía a pesar de los problemas que enfrenta y la presión. ambos los trasmite a otros.
  - Posee carisma
  - Conoce sus cualidades y limitaciones
  - Manifiesta seguridad en si mismo y a la vez genera en los otros.
  - Inspira a otras personas con su ejemplo, ya que lo consideran un referente interno y externo. Permite que los seguidores se identifiquen con él y crean en él.
- ( Psicore ,2007,pag7)

Dicho esto en la empresa se ha comenzado a dar pigmentos de culturas o filosofías empresariales donde hay establecido la mirada a romper el paradigma y pensar en mujer.

## MISIÓN

Creamos momentos de placer y diversión, a través de productos confiables y cercanos a nuestros consumidores.



## VISIÓN

En el 2017, seremos una empresa de alimentos con presencia nacional e internacional destacada por su innovación, preocupados por la salud de los consumidores, con procesos eficientes exportados en tecnología de punta, con talento altamente calificado y orientados hacia los resultados; generando valor para nuestros accionistas, colaboradores y clientes, con responsabilidad social y ambiental.

MISIÓN / VISIÓN

FUNDADORES

HISTORIA

FABRICA

PLAN AMBIENTAL



Calle Industria 1100 y Gómez Borrero  
 Teléfono: (202) 4 24.111 - 400  
 Fax: (202) 4 24.111 - 300 Ext. 30110



[Trabaja con nosotros](#) | 
 [Proveedores](#) | 
 [Buscar...](#)

[Inicio](#)

[Institucional](#)

[Comercial](#)

[Industrial](#)

[Inmobiliaria](#)

[Responsabilidad Social](#)

[Corporación Favorita](#) | 
 [Institucional](#) | 
 [Misión y Visión](#)



## Misión y Visión

### Misión

"Mejorar la calidad y reducir el costo de la vida de nuestros clientes, colaboradores – asociados, proveedores, accionistas y la comunidad en general, a través de la provisión de productos y servicios de óptima calidad, de la manera más eficiente y rentable, brindando la mejor experiencia al público."

### Visión

"Ser la mejor cadena comercial de América".

[Inicio](#)  
[Historia](#)

[Proveedores](#)  
[Reconocimientos](#)

[Nuestros Clientes](#)  
[Lista de Productos](#)

[Industrial](#)  
[Inmobiliaria](#)

[Información Corporativa](#)  
[Corporación responsable](#)

[Alfados y consumos](#)  
[Trabaja con nosotros](#)

Comuníquese con nosotros

POWERED BY YAGE

Corporación Favorita 2012 ©

A diferencia de otras organizaciones que piensan en masculino:

- [Inicio](#) • [Quiénes Somos](#)
- [Línea de Negocios](#)
  - [Hipermarket](#)
  - [Mi Comisariato](#)
  - [Ferrisariato](#)
  - [Rio Store](#)
  - [Mi Juguetería](#)
  - [Mini](#)
- [Información](#)
  - [Contrato de Provisión](#)
  - [Requisitos Codificación / Descodificación de Proveedores](#)
  - [Requisitos Codificación de Productos](#)
  - [Lista de Precios](#)
- [Trabaja con Nosotros](#)

## Quiénes somos

Todo se inició en 1936, cuando Don Alfredo Czaminski abrió una pequeña pastelería llamada "El Rosado", ubicada en el tradicional Boulevard 9 de Octubre. Poco a poco, y con la ayuda de su esposa Ruth, fueron consolidando la idea de un establecimiento diferente, donde se venda más que solo deliciosos dulces.

Así nació un nuevo proyecto que se convirtió en "Restaurante El Rosado", con el mismo nombre de la pastelería y con sillas de ese color. Era un salón ubicado en la Av. 9 de Octubre entre García Avilés y Boyacá. El éxito fue tal que se convirtió en sitio obligado de reuniones sociales y culturales de los últimos años de la década del cuarenta y del cincuenta. El presidente José María Velasco Ibarra estuvo varias veces allí, degustando el toque extranjero y criollo que tenían los platos de El Rosado.



Don Alfredo Czaminski (l) junto al banquero Marcel Laniado recorriendo uno de los almacenes.

Más adelante, Don Alfredo, hombre muy visionario, se adelantó a comprar un local frente al restaurante para instalar un almacén de variedades, al cual llamó: "Importadora El Rosado". Meses después, cerró el restaurante y tal cual se desarrollaban los negocios de venta de víveres y artículos varios, se instaló por primera vez en Ecuador la modalidad de auto-servicio, que se denominó Supermercados "El Rosado".

En la actualidad, Corporación El Rosado es una de las empresas más importantes del Ecuador. Además de ser también un ejemplo de innovación y desarrollo, genera miles de plazas de trabajo en sus actividades de diversos tipos. La corporación posee cadenas de supermercados, jugueterías, tiendas por departamentos, home centers, tiendas de música y video, distribuidos en las ciudades más importantes del país.

Dirección: 9 de Octubre 719 y Boyacá • Teléfono: 043702400 • E-mail: [serviciocliente@elrosado.com](mailto:serviciocliente@elrosado.com)

Todos los derechos reservados Corporación El Rosado S. A. 2013 ©

[Hipermarket](#) [Mi Comisariato](#) [Ferrisariato](#) [Rio Store](#) [Mi Juguetería](#) [Mini](#)

## CONCLUSIÓN

A manera de conclusión, es de considerar que la mujer a lo largo del tiempo se ha ganado su espacio en la sociedad, sociedad en la cual no le ha dado el valor que esta posee, y es que con empeño y esfuerzo ha sabido encontrar su lugar en cualquier contexto que se encuentre, en la presente investigación nos ha permitido alcanzar con mayor claridad el papel protagónico de la mujer, ha sido un camino arduo pero con el tiempo ha sabido tener su propio espacio alcanzando un liderazgo activo y aportar de manera significativa en los cargos y diferentes roles que se le han presentado como retos a lo largo de la historia, sentirse minimizada muchas veces a lo largo de la historia no han sido obstáculos para su desarrollo y crecimiento personal.

## **BIBLIOGRAFIA**

Amores, Silvia; Ximena, Avilés; María, Cabrera; María, Cañete; Liliana, Durán; Patricia, Gálvez; María, Lima; Sandra, López; Julieta, Logroño; Sandra, Peñaherrera; Ariadna, Reyes y Paulina, Rodas. (2005). Identidad y ciudadanía de las mujeres (La experiencia de cinco proyectos auspiciados por el Fondo para la igualdad de Género-Ecuador). Ecuador: Abya-Yala.

Chávez, Julia. (2004). Perspectiva de género. México: Plaza y Valdés.

Drummond, Betty y Lewis, Drummond. (2004). La mujer espiritual: Diez Principios de la espiritualidad y mujeres que los manifestaron en su vivir. Michingan, USA: Editorial Portavoz.

González, Valentín. (1854). De la influencia de la mujer en la familia: Discurso leído en la Universidad Central. Madrid, España: Universidad Complutense.

<http://www.corporacionfavorita.com/portal/es/web/favorita/inicio>

<http://www.dpmc.es/Liderazgo.pdf>

<http://www.launiversal.com.ec/>

<https://www.elrosado.com/sitio/QuienesSomos.jsp>

Osho. (2010). El libro de la mujer: Sobre el poder de lo femenino. España: Penguin Random.

Paredes Alberto (2013). Emprendimiento. La sociedad genera las oportunidades. Málaga, España: Revista Caribeña de Ciencias Sociales. En <http://caribeña.eumed.net/emprendimiento-sociedad/>

Paredes, Alberto (2014). Generación de recursos para no explotar el Yasuní ITT en Ecuador. Deutschland, Alemania: Editorial Académica Española.

Paredes, Alberto (2015). El Buen Vivir o Sumak Kawsay: Principios que transforman las junglas de cemento en Ecosistemas Urbanos. I Congreso Internacional de Ciencia y Tecnología UTMACH, Abril 16, Machala, Ecuador: Universidad Técnica de Machala.

Paredes, Alberto y Martillo Ítalo (2014). La importancia del entorno donde se desenvuelven las personas. Málaga, España: Contribuciones a las ciencias sociales. En [www.eumed.net/rev/cccss/27/entorno-personas.html](http://www.eumed.net/rev/cccss/27/entorno-personas.html)

Paredes, Alberto y Moreira Marco (2014). La concepción de estado en América Latina, indicios históricos que reflejan su madurez a través de los procesos de integración. Guayaquil, Ecuador.



Paredes, Alberto; Mónica, Armijos y Mayra, Arias. (2015). Los mundos del trabajo: Elevar la calidad humana al unir los entornos familiares y profesionales. III Congreso Latinoamericano y Caribeño de Ciencias Sociales FLACSO, Agosto 26, Quito, Ecuador: FLACSO.

Pelaéz, José y Alberto, Paredes. (2015). Aportes para la gestión del talento humano: realidad empresarial en Guayaquil-Ecuador. V Congreso Internacional de formación y Gestión del Talento Humano: Talento y Sociedad del Conocimiento. 7 octubre, Cancún, México: CIFCOM

Uriarte, Juan. (2004). La iglesia ante las transformaciones contemporáneas de la familia. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

VanderVelde, Frances. (1990). Mujeres de la Biblia. Michigan, USA: Editorial Portavoz.

Veil, Simone; Janne, Haaland; Margarita, Retuerto; Raquel, Gur; Ángeles, López; Rosario, Otegui; Dolores, Vila-Coro y Cristina, Alberti. (1998). La mujer en el umbral del siglo XXI. Madrid, España: Editorial Complutense.