Analisis del Impacto del Empoderamiento y Liderazgo Organizacional de la Mujer en el Sector Empresarial Maritimo y Portuario en la Ultima Década

Yohana Millary Esteban Rodriguez, 5202532

Facultad de Estudios a Distancia, Universidad Militar Nueva Granada

Ensayo presentado como requisito para optar al título de Especialista en Alta Gerencia

Catherine Ninoska Guevara Garzón, Cand a Dr.

Nota del Autor

Profesional en Ciencias navales de la Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla, Oficial Retirada de la Armada Nacional, Jefe de Seguridad y Oficial de Protección en Puerto Industrial Aguadulce - Buenaventura. Contacto: est.yohana.esteban@unimilitar.edu.co

13 de junio de 2023

Tabla de Contenido

Lista de Tablas..... 3

Resumen 4

Abstract/Resumo/Resum 5

1. Problema 7

2. Solución 12

3. Conclusiones 21

Referencias.....25

Lista de Tablas

1 Asociaciones de mujeres en el sector portuario marítimo 15

2 Campañas para la igualdad en el campo laboral enfocada a la juventud 18

Resumen

Un derecho fundamental para las mujeres es la igualdad de género, así como es uno de los insumos importantes para construir un mundo equitativo, productivo y sostenible. Durante muchos años para que la mujer tuviera un papel predominante en el ámbito empresarial marítimo y portuario dominado por hombres no fue fácil, especialmente en los puertos y navieras a la hora de contratar personal para sus operaciones, estas en su mayoría siempre han estado lideradas por hombres, para la navegación especialmente existen barreras invisibles que hacen su presencia restringida y han hecho que su representación sea un porcentaje menor especialmente cuando consideramos el entorno amplio y multifacético que ofrecen los puertos marítimos y sus diferentes especialidades.

Se revisarán las diferentes opciones, herramientas y recursos disponibles que facilitan la formación técnica y profesional para este género en las labores portuarias y marítimas en países desarrollados y subdesarrollados creando así un ambiente empresarial profesional en donde las mujeres se empoderen y seleccionen con oportunidades de desarrollo profesional que les facilite su superación personal y profesional. El método utilizado fue método cualitativo a través del análisis documental que mostrara los argumentos y razones basados en la observación inductiva y la teoría deductiva de la problemática planteada demostrando que la inversión en la formación profesional del género femenino es una estrategia clave y fundamental para el progreso de empresas, industrias, comunidades e inclusive países para de esta forma dar oportunidades que concienticen la importancia de la equidad de géneros en este importante sector.

Palabras clave**:** comunicación organizacional, dirección estratégica, educación, empoderamiento, igualdad género, liderazgo, marítimo, portuario

Abstract/Resumo/Resum

A fundamental right for women is gender equality, as well as one of the important inputs to build an equitable, productive and sustainable world. For many years it was not easy for women to have a predominant role in the male-dominated maritime and port business environment, especially in ports and shipping companies, when it came to hiring staff for their operations. These have mostly always been led by men, for navigation especially there are invisible barriers that make their presence restricted and have made their representation a lower percentage especially when we consider the wide and multifaceted environment offered by seaports and their different specialties. The different options, tools and resources available that facilitate technical and professional training for this gender in port and maritime work in developed and underdeveloped countries will be reviewed, thus creating a professional business environment where women are empowered and selected with professional development opportunities that facilitate their personal and professional improvement. The method used was qualitative method through documentary and rational analysis of analysis that showed the arguments and reasons based on inductive observation and deductive theory of the problem raised demonstrating that investment in vocational training of the female gender It is a key and fundamental strategy for the progress of companies, industries, communities and even countries in order to provide opportunities that raise awareness of the importance of gender equality in this important sector.

Keywords/Palavras-chave/Paraules clau: *organizational communication, strategic management, education, empowerment, gender equality, leadership, maritime, port".*

En el contexto empresarial portuario y marítimo competitivo que se tiene en la actualidad no basta con saber organizar y dirigir un equipo, ahora es muy importante contar con un sin número de habilidades gerenciales que empoderan y dan bases fundamentales de liderazgo, negociación, manejo de los conflictos, trabajo en equipo y comunicación organizacional mostrando las diferentes habilidades gerenciales vitales para el éxito en las organizaciones de esta industria y en el ejercicio de los cargos importantes de las compañías.

De esta manera de podrá mostrar el cumplimiento del objetivo principal de esta investigación que será mostrar el gran poder que puede tener la mujer en este sector, el enfoque positivo de autoridad, reconocimiento y capacidad para que esta pueda dejar de estar desfavorecida profesionalmente es esta industria y pueda mostrar resultados eficaces, además de las múltiples herramientas con las que cuenta para poder empoderarse en el ámbito Maritimo y portuario.

Las mujeres se vuelven protagonistas en el empoderamiento de cargos gerénciales y directivos y para ello estudiaremos la evolución de este tema investigativo en la última década, tiempo que permitirá registrar y comprobar los avances de empoderamiento, liderazgo, cobertura y educación del género femenino en el sector portuario y Maritimo, y las diferentes acciones en pro del apoyo al acceso de las carreras profesionales marítima y el acceso a las opciones laborales en ese sector enfocado al desarrollo de esas habilidades gerenciales tales como conocimiento y capacidad fundamental para llevar a cabo una posición de liderazgo empoderado que permite cumplir con eficacia las actividades marítimas e inclusive tareas gerenciales y de dirección especificas en el sector Maritimo y portuario.

El alcance de esta investigación es poder llegar a varias instancias de la industria mostrando el perfil del género femenino en este campo laboral con una mejor y mayor autonomía, visibilidad y con aportes de gran valor, el empoderamiento de las mujeres va más allá de participar activamente y en mayor proporción en todos los sectores y todos los niveles de las actividades económicas fuertes en la industria, se quiere mostrar su habilidad para

constituir una sociedad más estable y justa, con mayor sostenibilidad, empoderamiento, desarrollo y calidad de vida en el interior de sus familias.

1. Problema

Durante el paso de los años se han venido evidenciando múltiples obstáculos y barreras para lograr consolidar el empoderamiento y la figura del liderazgo en la mujer aplicado a diferentes ámbitos de la vida y más aún en el sector empresarial que se dejó constituir por una desigualdad critica, sociedad machista y una violencia de genero evidente que le impidió por mucho tiempo a la mujer poner su voz y sus ideas en primer lugar, gracias a estos múltiples obstáculos y barreras también se retrasó el poder lograr que tuvieran una educación de alto nivel que les permitiera ocupar puestos directivos en las diferentes compañías e inclusive el poder ejercer sus derechos políticos.

Siempre estuvieron señaladas en la sociedad sin medidas de protección que les permitiera su derecho a votar, su derecho a tener empleos de alto valor y nivel, su derecho a la educación y sin poder mostrar sus capacidades en las grandes industrias que con los años iba desarrollando el mundo, mientras que el género masculino avanzaba significativamente en muchos aspectos la mujer era subvalorada mediante algunas leyes y procesos sociales que lo normalizaba como una condición natural del genero produciendo un status para los hombres de superioridad y autoridad frente a las mujeres. Señaladas por sus creencias religiosas, por su forma de hablar, de expresarse, por su edad y por sus capacidades, las mujeres vivieron muchos años en rol a las decisiones y voz del genero masculino.

Las normas excluyentes de la sociedad quitaron por muchos años independencia y opciones para el género femenino en el contorno de la formación y capacitación como las oportunidades laborales que son un factor importante en esta problemática especialmente cuando son discriminadas o señaladas por alejarse de los roles convencionales y tradicionales de amas de casa.

En el ámbito marítimo y portuario no ha sido la excepción, ya que por muchos años se demostró que la figura masculina era la que podía liderar y direccionar esta industria históricamente dominada por hombres al frente de múltiples compañías que trabajan al servicio del movimiento del tráfico marítimo, el comercio exterior y la Logistica mundial.

Adicional a esto los terminales portuarias, marítimos y las sociedades navieras emplean en su integridad más hombres que mujeres ya que especialmente en la navegación los marinos se han catalogado como sinónimo de fortaleza, hombría, gallardía y fuerza masculina así que ¿dónde podría caber aquí la figura femenina?. (Nobre Ponte & de Barros Neto, INCLUSÃO FEMININA NA CADEIA DE SUPRIMENTO (SUPPLY CHAIN): UM ESTUDO DE CASO SOBRE DIVERSIDADE DE GÊNERO, 2023)

La historia nos muestra que las mujeres han tenido menos oportunidades en diferentes campos de la industria laboral que los hombres y lo evidenciamos en esta investigación del sector de la industria marítima y portuaria ya que a este género lo ha venido dominando la pobreza relativa, los patrones arraigados de exclusión, la falta de empoderamiento y las desventajas sistemáticas en el género femenino.

Es de analizar la falta de inversión en el empoderamiento femenino ya que este evito por muchos años que las mujeres contribuyeran de manera significativa en la economía de las grandes empresas ejerciendo roles como líderes de procesos, directivos, jefaturas, emprendedoras, empleadas o desde trabajos domésticos no remunerados afectándoles significativamente como por ejemplo en aspectos como la pobreza, el señalamiento, sintiéndose discriminadas y explotadas con trabajos no seguros y mal pagados que les reducía significativamente el acceso a bienes económicos, prestamos en entidades bancarias y limites en la participación de las políticas sociales y económicas.

La limitación del acceso a la tecnología y demás medios digitales también ha sido un tema crucial para el desarrollo y evolución de este género en el sector portuario y marítimo ya que la mayoría de los programas que se manejan para el desarrollo de las operaciones

especialmente en los terminales portuarios son programas con de tecnología de punta y requiere profesionales con experiencia en el uso de estas herramientas. (Díaz Leal, 2022)

Las limitaciones del género femenino para acceder a puestos altos y de mucho compromiso en las empresas especialmente marítimas y portuarias se refleja en el análisis histórico, donde directamente las mujeres se auto descartan por la falta de sinergia y compatibilidad con el entorno además de las pocas herramientas que se le brindan para apoyar sus facultades como cabeza de hogar que les limita encontrar equilibrio entre la vida personal familiar en su rol de: esposas, madres, hijas, hermanas y la vida profesional, los que nos lleva a reconocer que si se percibe una desigualdad considerable a la hora de acceder a puestos en las empresas de dirección , gerencias y jefaturas, al analizar la forma en la que el liderazgo y empoderamiento podía demostrar que el hombre no es corresponsable y que este dedica menos tiempo al ámbito familiar por naturaleza y en este orden de ideas este perfil es el que tiene más opciones al acceso de estas posiciones dentro de las diferentes organizaciones. (Cosuegra Teran, 2020)

En los terminales portuarios y las compañías navieras se reflejó por muchos años la existencia de razones que impedía a las mujeres liderar y estar al frente de todos los procesos misionales y de apoyo, existieron prejuicios como por ejemplo creer que este es un sector de poco interés para el género femenino y que más bien ellas tenían otras preferencias, la tendencia corporativa de competencia que penetra y viven en las compañías es una barrera para las mujeres que han querido liderar y posicionarse con cargos de valor ya que ellas buscan comúnmente grupos más reducidos, relaciones más íntimas y así evitar frecuentar grupos del género masculino ya que no son compatibles con las características que este género tiene.

En los puertos marítimos por ejemplo los trabajos de fuerza que se hacen en las inspecciones, consolidaciones y desconsolidaciones de carga por parte de las cuadrillas de estibadores, operadores de equipos y operadores portuarios se le facilita más a los hombres

por su contextura física y por esta razón se vuelve más rentable y productivo que estos cargos los ocupen hombres siendo así más eficiente la tarea a la hora de dar resultados ya que se debe recordar que los terminales portuarios se miden por productividad, es decir la ejecución de sus operaciones en el menor tiempo posible.

En los núcleos familiares la mayoría de las parejas siempre le han dado prioridad a las carreras y desarrollo profesional de los hombres ya que las mujeres tienden a sufrir conflictos entre su maternidad y su desarrollo profesional por que la sociedad creo una cultura en donde el hombre es quien tiene que mantener económicamente el hogar y la mujer debe quedarse en el hogar atendiendo las necesidades domesticas de los hijos y de la familia en general y como si fuera poco cuando los hombres ganan mucho menor que sus mujeres la satisfacción conyugal que expresan las parejas es mucho menor. La inclusión de mujeres en el sector portuario y marítimo no ha sido nada fácil, teniendo en cuenta que en la antigüedad no era bien visto que una mujer estuviera al mando de una embarcación ya que se creía que era de mal agüero para los marinos y su tripulación que manejaban estigmas a nivel social, cultural y económico y falencias en la capacitación de temas marítimos, portuarios y logísticos que permitiera su aparición en puertos, barcos, navieras, empresas de armadores y demás. (Dialnet, 2023).

El empoderamiento psicológico es una de las herramientas más poderosas para tomar el control de situaciones, roles, ejecutar de procesos y demás y sin duda por muchos años a la mujer le falto apoyo para desarrollar su confianza, la seguridad en sí misma, valorar sus capacidades y su potencial como profesional además de lo importante que pueden llegar a ser sus decisiones y sus acciones afectando positivamente cualquier proceso que estuviera relacionado con su entorno laboral y profesional, las herramientas con las que conto la mujer por muchos años fueron muy limitadas y esto impidió el desarrollo de ese empoderamiento psicológico que es de gran valor para desenvolverse en un medio liderado por hombres. Por mucho tiempo tuvo que luchar con emociones negativas, con miedos, ansiedades,

frustraciones y señalamientos de la sociedad por no tener poder sobre sus emociones y pensamientos negativos acerca de su condición de desigualdad.

Empowerment leadership includes delegation of authority, participating in decision-making, informing employees about regulations, becoming a role model, showing concern, and interacting with the team members. (Dialnet, 2023). La falta de empoderamiento de las mujeres nos deja ver la criticidad que genera la desigualdad de género en los diferentes aspectos del diario vivir y las barreras que existen para su crecimiento personal y profesional también es consecuencia de la intimidación intrafamiliar que genera la violencia de género que han sufrido por años y la falta de oportunidades que por muchos años fue impedimento para sobresalir y mostrar todas las capacidades que esta puede llegar a tener.

El miedo a la violencia generada desde diferentes ámbitos les impidió por muchos años continuar con su educación y evito que trabajaran en empleos dignos de alto valor ejerciendo sus derechos elementales sintiéndose menos seguras que los hombres y discriminadas solo por su género.

Por muchos años las mujeres se vieron forzadas con leyes discriminatorias y normas excluyentes de la sociedad que les quitaron independencia y en muchas oportunidades el acceso a educación profesional y básica esto también asociado a las relaciones de poder y machistas al interior de los hogares, comunidades y especialmente cuando se vive en lugares donde existen roles convencionales. Por ejemplo, las prácticas en diferentes países como el matrimonio infantil forzado están aún generalizadas e impuestas como parte una cultura inamovible y de obligatorio cumplimiento.

he results showed that empowerment leadership directly affects organizational innovation, knowledge sharing mediates the influence of empowerment leadership on Individual creativity howevet, it failed to mediate the effect of empowerment leadership on organizational innovation (Dialnet, 2023), La falta de innovación organizacional impido por muchos años la inclusión al interior de las empresas y a el efectivo cumplimiento de objetivos estratégicos

fomentando y promoviendo ventajas competitivas que podía brindar el género femenino especialmente en la administración de los procesos de trabajo en áreas relacionadas con los clientes, gestión humana y administración de recursos. Este se convierte en un factor importante que se requiere fortalecer para que las mujeres actúen de manera independiente y empoderada en el crecimiento profesional en los desafíos empresariales.

2. Solución

Las mujeres han demostrado tener mayor observación a la hora de analizar y tomar decisiones referente a las situaciones operacionales de las compañías, lo que les permite humanizar de manera significativas las culturas empresariales en todos los sectores de la industria, ellas viven el liderazgo, el poder y el éxito de una manera distinta, para ellas estar en cualquier posición directiva les implica marcar diferencia, contribuir a la comunidad, construir un mundo auto sostenible y de mejora continua ayudando al desarrollo de otros, su liderazgo es democrático y siempre orientado a las relaciones personales, no disipan las perspectiva ni el foco de sus objetivos demostrando siempre sus capacidades para proyectarse en las implicaciones futuras de cada decisión que toman, no solo hablando de términos económicos si no en decisiones de liderazgo, dirección y empoderamiento.

Un estilo de liderazgo usado por el género femenino es el transformacional, basado en las buenas relaciones interpersonales que busca potencializar las cualidades y capacidades personales. A mulher que na vida corporativa sente diariamente as pressões e os impactos naturais das posições de liderança, mas há também outras cobranças apenas por mulher (Nobre Ponte & De Barros Neto, Foco Publicacoes, 2023).

Como son una fuente importante de talento, las mujeres poseen activos de mucho valor que facilitan y permiten la unión de dos mundos como son los negocios y los clientes. Ellas tienen una gran capacidad para la resolución efectiva y eficiente de conflictos y una visión multifacética cuando se trata de relacionar lo que acontece al interior de la compañía y los

mercados en general siendo así de gran aporte sus ideas, enfoques, propuestas, iniciativas y perspectivas que generan riqueza, progreso, desarrollo y productividad en el negocio marítimo y portuario. Apesar das muitas transformações nas relações de gênero ocorridas nas últimas décadas por causa dos eventos históricos globais que impulsionaram as lutas das mulheres, as desigualdades entre homens e mulheres continuam a ser muito fortes e marcantes (Nobre Ponte & De Barros Neto, Foco Publicacoes, 2023).

La presencia de las mujeres en los diferentes campos de la industria del mar aumento progresivamente sin evitar aun estar enfrentadas a un ámbito de desigualdad, por eso el mercado laboral del sector portuario y Maritimo ha querido garantizar la incorporación del genero femenino estableciendo todos los cambios necesarios que faciliten la igualdad de condiciones, el desarrollo profesional, la ocupación de puestos mas altos y el reconocimiento por su talento y profesionalismo. Las barreras excluyentes de las organizaciones han sido eliminadas poco a poco con la innovación de las culturas empresariales marítimas y portuarias, las empresas han logrado eliminar esos prejuicios que les impedían la contratación de mujeres para el desarrollo de las labores que se han estimado para hombres.

En esta investigación se presenta un método racional de análisis mostrando los argumentos y razones basados en la observación inductiva y la teoría deductiva de la problemática planteada, con el paso de los años específicamente con el trabajo que realizan los puertos, empresas del sector Maritimo y las embarcaciones de mayor y menor calado de la industria marítima, se encontró que el recorrido histórico y la revicion de las experiencias de mayor éxito de esta industria como la fuente de innovación e impulso de estrategias y políticas de responsabilidad social y equidad de género, han permitido tener un arqueo de la equidad de géneros y los roles que ejercen cargos de alta dirección en estas empresas con oportunidades de estabilidad, capacitación, empoderamiento y liderazgo.

La OMI (Organización Marítima Internacional) por ejemplo busca la equidad de las fortalezas marítimas a nivel mundial promoviendo la igualdad mundial con el impulso de su

programa llamado “Women in Maritime” que busca que el género femenino logre conseguir puestos y jerarquías en el sector portuario y marítimo por medio del entrenamiento y formación en ese campo. Con la implementación de estrategias se quiere incluir la presencia del género femenino en la industria marítima, ofertando carreras de desarrollo, formación y reclutamiento del género femenino.

El liderazgo femenino pese a las dificultades que ha tenido históricamente ha logrado mayor posicionamiento en la actualidad, logrando que algunas mujeres del sector lleguen a puestos de alta dirección haciendo su gestión diferente a la de los hombres, por que las mujeres pueden llegar a tener mayor participación y democracia que los hombres que acostumbran a ser más directivos y autocráticos.

Está demostrado que cuando en la alta dirección se tiene un porcentaje de personal femenino por ejemplo los acuerdos de paz en resolución de conflictos resultan ser más sólidos y duraderos, los congresos por ejemplo que tienen número de mujeres propagan más régimen sobre asuntos sociales claves como los temas de la salud, el desarrollo sostenible, formación, proyección, servicio al cliente, antidiscriminación y recurso humano siendo estos aspectos importantes en la industria marítima y portuaria demostrando que la igualdad para el género femenino simboliza el progreso para toda la industria portuaria marítima y portuaria. (Dennys Jordán, Farías Bohórquez, León Lópe, & Ocaña Ocaña, 2022) .

Por ejemplo la OMI y la agrupación de mujeres del sector WIMA en sus campañas publicitarias, de mercadeo y captación de público de los últimos 5 años han facilitado la creación de componentes competitivos para optimar la proporción de género en el campo marítimo y portuario, el acceso a gremios marítimos para el género femenino proporcionando a las partes que las constituyen plataformas para discusiones, debates de temas no solo sobre el empoderamiento y formación el género femenino en el ámbito marítimo y portuario si no también temas técnicos y de educación profesional que contribuyen de muchas maneras a reducir esas barreras institucionales y estigmas culturales a los cuales se enfrentas las

mujeres que se incorporan a las profesiones relacionadas con lo marítimo y portuario con la promoción de programas de creación de capacidades como:

Tabla 1

1 Asociaciones de mujeres en el sector portuario marítimo

ASOCIACION	DETALLE
(PacWIMA) La Asociación de mujeres del sector marítimo del Pacífico	Se fundó en Fiji en febrero de 2014 y se volvió a lanzar en Tonga en abril de 2016. la Estrategia para el género femenino en el sector marítimo en el Pacífico 2020-2024.
La Red de mujeres profesionales de los sectores marítimo y portuario de África occidental y central	lanzada en Benin en febrero de 2007.
(WOMESA) La Asociación de mujeres en el sector marítimo de África oriental y meridional	Instituida en Kenia en 2007
La Asociación de mujeres del sector marítimo en Asia (WIMA-Asia)	Instituida en enero de 2010 y relanzada en las Filipinas en 2015
La Asociación de Mujeres en el Sector Marítimo del Caribe (WiMAC)	lanzada en Jamaica en abril de 2015
La Asociación de Mujeres Árabes en el sector Marítimo (AWIMA)	Egipto en octubre 2017
La Red de Mujeres de Autoridades Marítimas de Latinoamérica (Red-MAMLa)	Chile en diciembre de 2017
La Asociación de Mujeres en el Sector Marítimo de África Occidental y Central (WIMOWCA)	inicialmente anglófona, creada en Ghana en julio de 2021

Nota. Tabla creada por el autor del ensayo, adaptada con información citada del articulo (Internacional, 2020)

Con el nacimiento y evolución de estas asociaciones se quiere apoyar la igualdad de géneros y el empoderamiento femenino con becas específicas otorgadas a la mujer, que faciliten la formación técnica de alto nivel en el sector marítimo y países desarrollados del comercio Maritimo internacional ayudando a la innovación de un espacio en que el género femenino se les puedan proporcionar diversas oportunidades de progreso profesional como por ejemplo en las direcciones, gerencias y jefaturas marítimas y portuarias, en la ejecución de las operaciones mismas y como docentes en las academias de formación para gente de mar.

El promover continuamente la contratación y permanencia del empleo sostenido de las mujeres en el sector Maritimo resulta ser otra misión de la OMI quien refuerza permanentemente la responsabilidad que tiene con el objetivo de crecimiento razonable y perdurable en cuanto a la equidad de género en este campo laboral.

Por otra parte está la asociación o corporación internacional de mujeres enfocada exclusivamente al sector de comercialización y transporte marítimo denominado WISTA INTERNATIONAL, entidad mundial que tiene como objetivo el poder atraer a mujeres y jóvenes estudiantes a desarrollar y dar evolución sus carreras profesionales en los sectores Maritimo, comercial y Logistico, de tal forma que se puedan dar las oportunidades de promoción de diversidad, empoderamiento e inclusión que se ha necesitado por mucho tiempo especialmente para este género, y así poder aportar a la ampliación de las capacidades requeridas para la ejecución de misiones y el correcto progreso de las operaciones de los sectores marítimos promoviendo el género femenino tanto a bordo de las grandes embarcaciones como en tierra directamente en los puertos.

Toda esta innovación e inversión de recursos que se ha tenido en la promoción del género para este campo laboral da origen a un plan de estrategia que permite fundamentalmente la ejecución de la campaña basada en equidad de género y el liderazgo

empoderado de mujeres que ejecutan sus funciones al servicio del mar y para los sectores marítimos y portuarios especialmente a que puedan realizar una función importante y predominante que ayude y de fuerza a la Organización Marítima Internacional para de esta forma alcanzar más mujeres que aún no han logrado sentir el apoyo necesario para empoderarse en este sector y que así lo desean.

Otro factor importante es la igualdad y claridad en los métodos de selección de las diferentes compañías portuarias y Maritimas, el poder incentivar la figura del género femenino en los cargos de alta responsabilidad, velando siempre por tener equidad en estos procesos de selección usando metodologías de selección que eviten la limitación de género y asensos ayudaría significativamente a defender las insuficiencias a la hora de promover compañías con una cultura colaborativa e incluyente más que competitiva recompensando los trabajos en unidad y las acciones de apoyo para el progreso académico de las mujeres, incrementando el soporte y la armonía entre todas las actividades laborales y la vida personal especialmente las mujeres que son cabezas de hogar con evaluaciones del desempeño de las tareas directivas específicamente.

Campaña #SOYMUJERPORTUARIA, La campaña denominada #YoSoyMujerPortuaria se funda hace 5 años para dar un enfoque al empoderamiento e identificación juvenil como empleadas de un puerto o naviera con un enfoque exclusivo de comunión, integrado por todos los géneros desarrollando actividades encaminadas a crear aptitudes que en el futuro le ayude a tener recursos mejor formados para participar en el mundo laboral sin distinciones de género y más cuando se ha tenido la creencia que el sector portuario está atado únicamente a los trabajos operativos, de mano de obra o de fuerza bruta.

Se han alcanzado varios avances como por ejemplo el desarrollo de planes de desarrollo personal, implementación de estilos de liderazgo ajustados al género femenino y sus capacidades, herramientas adecuadas y practicas basadas en inteligencia emocional y habilidades de comunicación que fortalecen su empoderamiento, asertividad, seguridad y

marca personal, con ello las mujeres estarán en la capacidad absoluta de fortalecer y potenciar significativamente las empresas u organizaciones favoreciendo las dinámicas de las áreas de trabajo con una alta diversidad de decisiones productivas, manejando riesgos, innovando y reteniendo talento.

Ha sido difícil normalizar que este campo laboral marítimo sea de gran magnitud de lo que parece ya que lo componen áreas administrativas, financieras y comerciales que contribuyen de manera significativa al área operativa que es el área misional de este tipo de compañías. Por eso esta quiere ser una campaña de autoconocimiento y aceptación de la importancia de las actividades que cada uno pueda realizar para el cumplimiento de objetivos en las compañías portuarias.

Tabla 2

2 Campañas para la igualdad en el campo laboral enfocada a la juventud

ITEM	EJES DE LA CAMPAÑA	EXPLICACION
1	Igualdad de educación y de oportunidades.	Campaña para la equidad de género a nivel educativo
2	Rol de los hombres	Funciona con aliados estratégicos para el posicionamiento del género femenino en el sector.
3	Metodología escalera.	Cuando se niega la rivalidad en medio de la actividad se niega el sector- Sin que deje de significar que dentro de la actividad no se adelanta la importancia de comunicar información y oportunidades de diferentes empleos. Queremos trabajar estos puntos a través de la metodología escalera de crecimiento general de los grupos.
4	Construcción resiliente y sostenible.	Trabaja generaciones futuras, generando y proporcionando cambios culturales y rompan estigmas

		de la sociedad brindando herramientas de empoderamiento y superación en construcciones de residencia.
5	Mentoring y liderazgo	Se revisa detenidamente la responsabilidad de devolver con estrategias específicas la experiencia a la comunidad. Se requiere crear programas de mentoring, para que los jóvenes conozcan el sector, contemplando no solamente el punto de vista educativo, si no las vivencias y la experiencia.

Nota. Tabla creada por el autor del ensayo adaptada con información citada del articulo (webpicking.com, 2021)

La diversidad de asociaciones que tienen las mujeres hoy en día a su servicio para poder sentir apoyo al ejercer sus funciones liderando posiciones de alto nivel en las empresas Maritimas y portuarias son de gran ayuda para el cumplimiento de objetivos llevando a cabo las características propias del género con aspectos relevantes en ocasiones más eficaces que el género masculino al humanizar, ser más flexibles, intuición, audacia y trabajo en equipo generando muchos aspectos positivos para el cumplimiento de la misión de cada una de las empresas de la industria del mar.

Por otra parte, hoy en día también se cuenta con la política de maternidad que les ofrece la posibilidad a las mujeres de tener algunos meses adicionales para estar con sus hijos y facilitar ese proceso de maternidad y vínculo familiar, siendo estos beneficios que ayudan a fortalecer su ámbito familiar, proyectos de vida individuales y favorece significativamente y de manera positiva el rol que la mujer pueda desempeñar al interior de cualquier organización, aumentando su motivación, talento, compromiso y sensibilidad para la ejecución de sus funciones.

Esto les permitirá no tener restricciones para participar en las diferentes áreas de las compañías donde se encuentren o poder ocupar cualquier posición por su condición y más bien tendrán opciones de implementar propuestas, estrategias y planes de acción que le permita mostrar su gran capacidad y profesionalismo.

Si hablamos de cumplir objetivos las mujeres se vuelven protagonistas para el empoderamiento de cargos gerénciales y directivos, la evolución de este tema investigativo en la última década ha permitido registrar y comprobar los avances de empoderamiento, liderazgo, cobertura y educación de las mujeres en el sector Maritimo y portuario, así como las diferentes acciones en pro del apoyo al acceso de la formación marítima y el acceso a las oportunidades de empleo en el sector Maritimo enfocado al desarrollo de esas habilidades gerenciales como conocimiento y capacidad fundamental para llevar a cabo una posición de liderazgo empoderado que permite cumplir con eficacia las actividades marítimas e inclusive tareas gerenciales y de dirección especificas en el sector Maritimo y portuario.

Ahora han logrado llegar a varias instancias de la industria mostrando el perfil de la mujer en el sector Maritimo con una mayor autonomía, visibilidad y con aportes de gran valor, el empoderamiento de las mujeres va más allá de participar plenamente en todos los sectores y todos los niveles de las actividades económicas fuertes en la industria, se quiere mostrar su habilidad para constituir sociedad más estables y justas, mayor sostenibilidad, empoderamiento, desarrollo y calidad de vida en el interior de sus familias.

Cuentan con un sin número de habilidades gerenciales que empoderan y dan bases fundamentales de liderazgo, trabajo en equipo, negociación y manejo de conflictos y comunicación organizacional marcando la diferencia como habilidades gerenciales vitales para el éxito en las organizaciones y en el ejercicio de los cargos importantes de las compañías que se mostraron en el contenido de esta investigación.

3. Conclusiones

En conclusión, la estrategia analizada en esta investigación estuvo encaminada a examinar las problemáticas y culturas empresariales desde una perspectiva de inclusión del género femenino y sus múltiples capacidades como profesionales en el campo Maritimo y portuario, revisando la forma de ajustar procesos internos con el fin de poner la inclusión de género como fortaleza para el crecimiento de cada una de las organizaciones.

Como otro factor importante se encontró que es indispensable que las culturas organizacionales sean enfáticas en la integridad, colaboracion, conciliación entre los temas familiares y personales para lograr potencializar al personal de mujeres y que sientan el apoyo mutuo enfatizado en la integridad, la colaboración, la conciliación vida/trabajo y el potencial personal en donde exista el apoyo mutuo.

Es importante que se continúe analizando y reflexionando que el empoderamiento no solo femenino si no a todas las instancias es una preocupación para la capacidad de negociación, como parte del liderazgo participativo, visión global del negocio y el poder democrático de las mujeres empresarias de la industria marítima y portuaria resaltando la capacidad de autonomía y autosuficiencia que implica que el empoderamiento femenino tenga con el paso de los años mayor influencia.

Por ejemplo la OMI se ha esforzado en ayudar al avance significativo del género femenino para que obtengan una muy buena base de apoyo que se ajuste a las necesidades y expectaciones del mundo actual además de poder incentivar a que cada uno de los gobiernos busquen políticas de ejecución que permitan la integración de todo el sistema en conjunto basado en la equidad de género con factores determinantes como la educación, formación y búsquedas de oportunidades de trabajo que garanticen la continuidad de las operaciones marítimas, logísticas y portuarias encabezadas por mujeres.

La economía mundial impactada por el negocio Maritimo de carga y descarga de mercancía, Logistica portuaria, transporte de pasajeros y demás actividades del negocio han aumentado significativamente y con ello su fuerza laboral lo que exige un mayor desempeño de todos los actores y componentes.

Para que las operaciones sigan siendo un éxito es muy importante la formación y empoderamiento del capital humano en donde por ejemplo dentro de los planes de capacitación se deberá incluir el inglés como recurso obligatorio para la obtención de empleos en el sector estudiado. El Impacto que tiene el empoderamiento y liderazgo organizacional del género femenino en el sector empresarial marítimo y portuario de la última década ha influido de manera significativa en las diferentes compañías dedicadas a esta actividad con una visión transformadora que aporta capacidad y formación adecuada para persuadir al momento de tomar decisiones y direccionar estratégicamente las empresas.

También se concluye y se le da solución a la problemática con estos programas y asociaciones que analizados en el marco de esta investigación nos permite ver los esfuerzos que se están realizando desde diferentes partes del mundo y entidades para que esta tradición machista sea desplaza y de esta manera lograr que el género tenga con el apoyo correspondiente para ser representadas en los sectores portuario y marítimo especialmente en los cargos con alta responsabilidad y dirección, siendo necesario tener más institutos marítimos y carreras acorde a las necesidades del sector donde las mujeres junto con los hombres puedan recibir esta formación y tener los altos niveles de competencia que la industria de mar necesita.

La industria cada vez a posicionado más a las mujeres en puestos de mando y a cargo de roles directivos de tal forma que no importa si estos en su mayoría han estado ocupados por hombres. Ellas se han encargado de marcar la diferencia mostrando su excelencia en cargos operativos y administrativos contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de la misión

con las labores Maritimas y portuarias siendo así su labor un ejemplo del empoderamiento del género femenino.

Finalmente se concluye que el rol del género femenino como dirigente o líder, no ha sido una titulación que haya sido otorgada si no lograda, trabajada y luchada, las opciones académicas y profesionales que han logrado y que tienen en la actualidad son el resultado de una batalla constante e histórica por la igualdad de género, por la reclamación de sus derechos y aunque evidente en muchos aspectos del rol de la mujer en cargos o roles directivos de las empresas portuarias y marítimas todavía no se logrado en su totalidad hablando de igualdad como profesionales.

A la mujer la resaltan cualidades meritorias ya que ha desempeñado liderazgo en diversos casos de manera sobresaliente en el sector marítimo y portuario con reconocimiento a nivel global privilegiadas por ser las únicas mujeres presentes en el gremio.

Es fundamental el apoyo que se le pueda dar a todo el género mujeres y niñas y más cuando son víctimas de violencia por su condición de mujeres, violencia doméstica evidente en sus lugares de trabajo y en su eterno educativo, la importancia de que se sientan seguras con refugio y protección será una ficha clave para seguir rompiendo todos estigmas de la sociedad y seguir empoderando el género femenino no solo en el ámbito profesional Maritimo y portuario sino también para cambiar todas esas normas sociales que las han hecho sentir discriminadas por años abriendo oportunidades en el nivel educativo, económico y social creando conciencia y haciendo un mundo más igualitario.

Cada vez se hace más evidente la contribución que hacen las mujeres en todos los ámbitos empresariales dando equilibrio y aportando sus diferentes puntos de vista con un alto nivel de influencia en sus organizaciones y áreas de trabajo sin dejar de lado su sensibilidad y sexto sentido intuitivo que le ha permitió ayudar a generar un ambiente más armonioso y sano en el marco de cumplir objetivos y la implementación de estrategias de mejora continua mostrando que la flexibilidad para facilitar un balance equitativo entre la vida familiar y la

productividad en sus campo profesionales opción responsable para que les ha permitido posicionarse en los diferentes escalafones que hoy en día tienen.

Referencias

Cosuegra Teran, M. P. (01 de 07 de 2020). *linkedin*. Obtenido de https://www.linkedin.com/pulse/enfoque-de-g%C3%A9nero-en-la-industria-mar%C3%ADtima-portuaria-consuegra-ter%C3%A1n/?originalSubdomain=es

Dennys Jordán, C., Farías Bohórquez, T., León Lópe, P., & Ocaña Ocaña, A. (2022). *CentroSur*. Obtenido de http://portal.amelica.org/ameli/journal/384/3843149002/3843149002.pdf

Dialnet, F. (2023). *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8955947

Díaz Leal, N. R. (2022). *Strategies and experiences of the training process for women creators of produc-tive initiatives.* Obtenido de https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/3878/4488

El teacher Murcia - Académico. (19 de 04 de 2020). Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=q0WCiZN_maQ&feature=emb_logo

Internacional, O. M. (2020). *IMO*. Obtenido de https://www.imo.org/es/OurWork/TechnicalCooperation/Pages/WomenInMaritime.aspx

Nobre Ponte, B., & De Barros Neto, J. (2023). *Foco Publicacoes.* Obtenido de https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/925/721

Nobre Ponte, B., & de Barros Neto, J. (03 de 02 de 2023). *INCLUSÃO FEMININA NA CADEIA DE SUPRIMENTO (SUPPLY CHAIN): UM ESTUDO DE CASO SOBRE DIVERSIDADE DE GÊNERO*. Obtenido de https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/925

Normas APA a chegg service. (02 de 03 de 2014). *https://normasapa.com*. Obtenido de https://normasapa.com/category/descargas/

Sánchez, C. (24 de 01 de 2020). *https://normas-apa.org/formato/*. Obtenido de https://normas-apa.org/formato/

webpicking.com. (febrero de 2021). *webpicking*. Obtenido de https://webpicking.com/yosoymujerportuaria-una-campana-por-la-equidad-laboral-orientada-a-la-juventud/