

Condiciones de igualdad de género en grandes empresas mixtas ubicadas en Pereira
Risaralda con trayectoria de más de diez años
Aproximación estudio de caso: Cámara de Comercio de Pereira

Alejandra Ramírez Grisales

Ana María Navarro Gallego

Universidad Católica de Pereira
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Programa Negocios Internacionales
Proyecto de Grado
Pereira 2019

Tabla de Contenido

1.1	Introducción	5
1.2	Justificación	5
1.3	Supuesto de la investigación	6
1.4	Planteamiento del problema	6
1.4.1	Descripción del problema.	6
1.4.2	Formulación del problema.	12
1.5	Objetivos	12
1.5.1	Objetivo general.	12
1.5.2	Objetivos específicos.	12
2.	Referente teórico	13
2.1	Marco teórico	13
	<i>Perspectiva económica.</i>	13
	Crecimiento económico y mercado laboral.	13
	Empleo de la mujer.	15
	Objetivos de desarrollo sostenible.	19
	<i>Perspectiva social</i>	20
	Incorporación de la perspectiva de género.	20
	Igualdad de género.	21
	Exclusión social.	21
	Responsabilidad social empresarial.	22
2.2	Marco legal	31
3.	Metodología de la investigación	32
3.1	Metodología del estudio	32
3.1.1	Tipo de estudio.	33
3.1.2	Definición del tipo de investigación.	34
3.1.3	Recopilación de la información.	34
3.1.4	Técnicas y proceso para la recolección de información.	34
3.1.5	Proceso de análisis, síntesis y discusión de resultados.	35
4.	Resultado, análisis y discusión	39
4.1	Resultados y análisis de la información	39
4.2	Discusión de los resultados	39
5.	Conclusiones y recomendaciones	41
	Referencias	43

Tabla de Figuras

Figura 1 América Latina y el Caribe: brecha de género en la tasa de participación en la fuerza laboral, 1992-2012.	14
Figura 2 Brechas de género por región (2014).	26
Figura 3 Tasa de desempleo por género en 13 áreas.	27
Figura 4 Evolución el ingreso laboral por género en 13 Áreas.	28
Figura 5 Tasa de desempleo por género en Pereira.	29
Figura 6 Evolución el ingreso laboral por género en Pereira.	30
Figura 7 Área en que se desempeñan las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.	36
Figura 8 Grado de escolaridad con el que cuentan las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.	37
Figura 9 Estado Civil de las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.	37
Figura 10 Número de hijos de las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.	38
Figura 11 Rango de año de nacimiento de las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.	38
Figura 12 Encuesta Condiciones laborales en la Cámara de Comercio de Pereira.	39
Figura 13 Comparativa Barrera internas, externas e invisibles en la CCP	41

Tabla de Anexos

Anexo 1. Encuesta 1
Anexo 2. Encuesta 2
Anexo 3. Encuesta 3
Anexo 4. Encuesta 4
Anexo 5. Encuesta 5
Anexo 6. Encuesta 6

Resumen

El presente trabajo pretende informar al lector sobre las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral de las mujeres, y conocer la veracidad de pensamientos y creencias inculcados desde pequeños, de que las mujeres difícilmente pueden aspirar a cargos de áreas administrativas y directivas. Como se menciona más adelante, son evidentes los prejuicios que existen acerca de la feminización del mercado laboral, y por ese motivo es importante conocer el escenario al que deben enfrentarse las mujeres cuando desean aplicar a un trabajo formal; del mismo modo, identificar cuáles son las oportunidades y beneficios que se les brindan en el escenario laboral una vez obtienen un cargo.

El trabajo contempla dos etapas; en un primer momento, se estudiarán algunos referentes teóricos mediante los cuales se pretende conocer qué tipo de creencias y pensamientos han afectado la imagen de la feminización, específicamente laboral. Además, caracterizar qué tipo de variables se presentan como obstáculos a las mujeres trabajadoras en su proceso de acceder a puesto de trabajo, y finalmente estudiar algunas estadísticas y leyes sobre igualdad laboral en Colombia. En un segundo momento, se realizará un estudio de caso mediante la aplicación de encuestas a algunas trabajadoras del área administrativa y directiva de la Cámara de Comercio de Pereira, esto con el propósito de tener una idea sobre las condiciones laborales de las mujeres en una de las entidades relevantes de la ciudad de Pereira, Risaralda.

Palabras clave

Feminización, Mercado Laboral, Igualdad de Género

Abstract

The present work tries to inform the reader about the conditions of access and permanence in the labor market of women, and to know the veracity of thoughts and beliefs instilled from small, that women can hardly aspire to positions of administrative and managerial areas. As mentioned below, the prejudices that exist regarding the feminization of the labor market are evident, and for that reason it is important to know the scenario that women must face when they want to apply to formal work; In the same way, identify what are the opportunities and benefits that are offered to them in the work scenario once they obtain a position.

The work contemplates two stages; At first, some theoretical references will be studied through which it is intended to know what kind of beliefs and thoughts have affected the image of feminization, specifically labor. In addition, characterize what kind of variables are presented as obstacles to working women in their process of accessing a job, and finally study some statistics and laws on labor equality in Colombia. In a second moment, a case study will be carried out by applying surveys to some workers in the administrative and managerial area of the Pereira Chamber of Commerce, this with the purpose of having an idea about the working conditions of women in one of the the relevant entities of the city of Pereira, Risaralda.

Keywords

Feminization, Labor Market, Gender Equality

1. Referente conceptual de la investigación

1.1 Introducción

Históricamente los derechos de la población femenina se han visto vulnerados en varios ámbitos de la sociedad, siendo la actividad laboral uno de los escenarios más propensos a este tipo de situación; lamentablemente, en la mayoría de los países Latinoamericanos las mujeres se han visto invisibilizadas y socialmente destinadas a labores específicas como lo es el mantenimiento del hogar y de la familia; prohibiéndoles el ejercicio del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que reza: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.” (ONU, 2015).

En las últimas generaciones, se ha visto mucho más reflejado el esfuerzo y la determinación propia de las mujeres que han elegido ser independientes y han logrado posicionarse al mismo nivel que los hombres en el mercado laboral. Ha sido gracias a esa determinación que se ha logrado una mayor visualización y diferentes instituciones se han puesto en la labor de demostrar la importancia de darle a las mujeres una mayor participación en el mercado laboral.

Una de las pruebas de ello es que, según varios estudios de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la plena participación de la mujer en la fuerza laboral se traduce en el rápido aumento del crecimiento económico de un país; por su parte, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), asegura que el empoderamiento de la mujer es fundamental para el impulso del crecimiento económico y la promoción del desarrollo social.

Dicho lo anterior, mediante este trabajo se quiso indagar acerca del cumplimiento de dichas premisas en la ciudad de Pereira; teniendo como foco el área administrativa y/o los cargos directivos de grandes empresas mixtas. Para ello, se realizó un estudio de caso con algunas empleadas de la Cámara de Comercio de Pereira, mediante el cual se pretendió indagar acerca de su satisfacción laboral y condiciones bajo las que son contratadas.

1.2 Justificación

A pesar de que el tema de igualdad de género, tanto en el sector productivo como en muchos otros sectores sociales, ha sido abordado por diferentes investigadores, actualmente son evidentes las brechas contractuales que existen y la exclusión que viven las mujeres por parte de la población masculina. Según la Organización Mundial del Trabajo se han presentado en los últimos años grandes avances en lo que tiene que ver con la participación de la mujer laboralmente, “Sin embargo, las mujeres todavía están notablemente ausentes en la alta dirección empresarial” (OIT, 2017); por lo tanto, interesa conocer si de alguna

manera hay una conexión con la estigmatización femenina pues es evidente la existencia de esquemas de pensamientos y comportamientos que son asociados al sexo masculino/femenino. Sin embargo, es importante desmentir dichos esquemas y por el contrario mostrar el hecho de que las mujeres directivas ayudan a potenciar el buen entorno laboral y crecimiento económico en una empresa.

1.3 Supuesto de la investigación

Las condiciones laborales de igualdad de género en los cargos administrativos con las que se encuentran las mujeres contratadas por la Cámara de Comercio de Pereira se encuentran sesgadas por los diversos prejuicios que existen entorno a la feminización; así mismo, las trabajadoras carecen de oportunidades e incentivos para escalar a cargos administrativos; y en los casos donde han llegado a esos cargos se evidencia que el proceso tiene un grado de complejidad más alto en comparación al proceso de los hombres. Así mismo, se tiene la certeza de que existe la estigmatización frente a las mujeres, pues la creencia de que las mujeres son el sexo débil se evidencia mediante la subestimación frente a carga laboral, funciones delegadas, volumen de capacitaciones y reconocimiento de capacidades.

1.4 Planteamiento del problema

Se quiere indagar acerca de cuáles son las condiciones laborales de igualdad de género en los cargos administrativos con las que se encuentran las mujeres contratadas por la Cámara de Comercio de Pereira, Risaralda; además de conocer qué variables laborales como formación de personal y flexibilidad, explican la segregación vertical y las brechas de contratación según el género. Se busca generar conocimiento sobre la feminización en el mercado laboral conociendo cuáles son las condiciones contractuales que las empresas mixtas brindan a las mujeres; así mismo, determinar de qué manera, la participación de las mujeres en el mercado puede potenciar tanto el crecimiento económico como el entorno empresarial.

1.4.1 Descripción del problema.

Antecedentes

Pedraza (2012) pretende analizar las diferencias en exclusión social de los individuos de acuerdo con el segmento laboral al que pertenecen, considerando que la mejor salvaguarda contra la exclusión social es el empleo. Con el fin de encontrar evidencias acerca de la relación entre segmentación laboral y exclusión social, se midió la presencia de la problemática del mercado de trabajo en Colombia, posteriormente y se midió la exclusión social de los colombianos a través de varias variables. Se concluye que la mejor calidad de los empleos del segmento primario incide en la menor exclusión de quienes los ocupan en comparación con los trabajadores del segmento secundario, cuya desventaja es similar a la de los desempleados. Al medir la exclusión social, se encuentra que es mejor hacerlo incluyendo la segmentación laboral y no solamente el desempleo como indicador de desventaja en el mercado de trabajo.

Arredondo, Velázquez y De la Garza (2013) analizan si la mujer directiva tiene mayor disposición que el hombre a apoyar las políticas de diversidad y flexibilidad laboral. Las variables diversidad y flexibilidad laboral fueron analizadas en un grupo de 57 directivos de empresas empleando el análisis de varianza. Los hallazgos muestran que las empresas pequeñas y medianas de comercio y servicios que son dirigidas por mujeres tienden a implementar políticas de diversidad y flexibilidad respecto a la elección de horarios y fórmulas de trabajo flexible como parte de su responsabilidad social, a diferencia de los hombres.

Marcillo (2015) analiza la relación que existe entre el trabajo no remunerado y la duración del desempleo desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta que las mujeres tienen mayor participación y realizan más actividades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado con respecto a los hombres. Para demostrar esta relación se estiman modelos no paramétricos y paramétricos a través de un análisis de supervivencia, también se estima un modelo de corrección de sesgo de selección. Los resultados muestran que el trabajo no remunerado tiene un impacto estadísticamente significativo en la duración del desempleo y el efecto es mayor en las mujeres, debido a su mayor participación y uso del tiempo en actividades de trabajo no remunerado.

Moncayo y Zuluaga (2015) dan a conocer las variables culturales y las barreras internas que encuentran las mujeres académicas vinculadas a Instituciones de Educación Superior (IES) para acceder a cargos de dirección y de poder. El artículo sirve como insumo a una investigación sobre las características de liderazgo de las mujeres directivas a la luz de variables sociales y demográficas. Para el estudio se realizó una revisión bibliográfica de investigaciones de reflexión teórico prácticas en áreas como el comportamiento organizacional, el liderazgo educativo y los estudios de género. Los resultados profundizan en cuatro componentes de análisis asociados a: “el rol social de la maternidad”, “la doble jornada laboral”, “la ausencia de modelos de liderazgo femenino” y “el eufemismo de la igualdad”. En conclusión, se propone un entendimiento complejo sobre una problemática, que tiene sus raíces en la socialización del género y su paridad en la construcción cultural.

Rodríguez (2015) destaca la importancia de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombre y Mujeres, se centra también en la importancia de esta acción con la que se busca la igualdad de condiciones en el ámbito laboral. Analiza las diversas acciones e iniciativas que ha implementado México en el ámbito laboral, obteniendo como resultado que el panorama para el desempeño laboral de las mujeres en un ambiente saludable no se ha dado aún, es por ello que la NMX busca a través de la certificación de empresas públicas, privadas y sociales, la revisión de procesos laborales, de contratación, de clima laboral se estandarice, y que a partir de la revisión de una serie de indicadores, y la medición del clima laboral, en donde se detecta temas de acoso y hostigamiento laboral, disminuir y eliminar todas las prácticas que propicien un ambiente laboral poco adecuado no solo para mujeres, sino también para los hombres.

El investigador concluye que el establecimiento de modelos de igualdad y equidad, la búsqueda de certificaciones, distintivos o reconocimientos, resultan de gran impacto para las condiciones laborales de las mujeres, pero principalmente en su calidad de vida que finalmente redundan en mejores oportunidades para ella, su familia y generaciones siguientes. Por si fuese poco, la empresa pública, privada o social obtiene también un beneficio en su imagen, productividad, clima laboral y el reconocimiento. La búsqueda de la igualdad y cerrar brechas de género es una responsabilidad de todos y el esfuerzo por lograrlo debe ser compartido por todos los sectores de la sociedad.

Sifuentes (2015) en el enfoque de género propone analizar la evolución que ha tenido la inclusión de la mujer tanto en la vida social como en la ciencia y en el ambiente laboral. En este artículo se analizan las principales prácticas de gestión humana en las organizaciones desde la perspectiva de género y cómo estas nuevas exigencias han llevado a revisar los valores de la cultura organizacional, las políticas y las prácticas de gestión humana. Se trata de un estudio descriptivo en donde la autora indagó sobre las diferentes concepciones que tenían varios autores frente a la brecha de género que existe en la gestión humana al interior de organizaciones y empresas. Se concluye que, en el aspecto laboral, como se ha evidenciado, la discriminación de género es una realidad que se ejerce en la práctica de la gestión humana. Investigadores y académicos lo atribuyen a valores sociales y de la cultura organizacional, como estereotipos y prejuicios que desfavorecen a la mujer en el ámbito laboral, así mismo, la importancia de este enfoque obliga cada vez más a que la actualización de las prácticas de administración de recursos humanos trascienda de lo operativo a lo estratégico, evitando la segregación vertical y horizontal que de por vida se venía dando.

Avolio y Di Laura (2017) estudian el progreso y la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial en América del Sur, considerando el panorama laboral femenino, su evolución en la última década y sus diferencias con respecto al panorama laboral masculino. Asimismo, se analizan el uso que hombres y mujeres hacen del tiempo, la participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso medio (cargos directivos) y el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres (empresarias). Se presentan indicadores referidos a la participación de la mujer en la actividad económica y productiva y se analizan las características del empleo de las mujeres.

Se concluye que el panorama relativo a la participación de la mujer en el mercado laboral en América del Sur ha sufrido importantes cambios, que se traducen en una mayor participación femenina en las actividades económicas y productivas. Asimismo, se reconoce la importancia de fomentar la participación de la mujer en la economía mundial como agente de desarrollo, no solo en beneficio de su familia sino también de su comunidad.

Pinargote et al. (2017) estudian la participación de las mujeres en la sociedad ligada al mercado laboral y al rol que por tradición ha desempeñado en la economía. Analiza además cómo el emprendimiento surge como una valiosa respuesta a la incursión económica de las mujeres, que les permite, además de generar ingresos para su familia,

desarrollar su potencial de creatividad y trabajo logrando a su vez el empoderamiento de su condición de mujer y ente útil y altamente productivo para la sociedad, obteniendo como resultado que la inversión en el empoderamiento económico de las mujeres marca una ruta directa hacia la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el desarrollo inclusivo.

Vásconez (2017) plantea como objetivo analizar la relación entre la feminización del mercado laboral —entendida como el incremento de la relación de participación laboral y las horas ofertadas de las mujeres en el mercado— y el crecimiento económico en cinco países de América Latina. Por una parte, este aporte se ve reflejado en el potencial de demanda que la participación puede movilizar hacia el crecimiento económico. Por la otra, las condiciones de entrada y permanencia de las mujeres en el mercado laboral determinarán otro nivel de aporte desde la oferta (costos). Se calculan funciones de oferta de trabajo y se incluyen las horas ofertadas, las tasas de feminización y los salarios estimados en funciones dinámicas de crecimiento económico. Las conclusiones apuntan a que la feminización laboral tiene una relación positiva con el crecimiento, no así el incremento en las horas ofertadas.

Naturaleza y descripción del problema

Para especificar el momento exacto en el que la equidad de género se volvió una lucha y la exclusión del género femenino por motivos discriminatorios empieza a ser concebido como una problemática de la sociedad, es necesario desplazarnos al contexto de la revolución industrial, en donde se reemplazó la economía basada en el trabajo manual por un sistema de producción industrial y manufacturero, lo que desplazó el trabajo artesanal.

Ese proceso de cambiar a un tipo de desarrollo basado en el sector primario a un sector secundario generó una reconfiguración de los conceptos de género, en donde se pensó al varón como el líder del hogar, el que brinda sustento familiar; tal como lo dice Llorente Suárez “De este modelo derivaron nuevos modos de hegemonía laboral masculina, con la consecuente exclusión de las mujeres de la producción industrial y su concentración en trabajos que requerían poca cualificación” (2014).

Dado este escenario, se empezaron a promover la creación de organizaciones con el firme propósito de exigir medidas y políticas para brindar el merecido posicionamiento a las mujeres en la sociedad, sobre todo en Europa y América del Norte, que centraron sus esfuerzos en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y, en particular, en la superación de las diferencias salariales entre ellas y los hombres.

Uno de los momentos decisivos para la lucha de los derechos de la mujer se propició en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing de las Naciones Unidas en 1995, pues se definió una plataforma global de acción para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer; reafirmandose el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad, estableciendo como principal objetivo la participación equitativa de las mujeres en las actividades económicas de sus respectivos países.

En 1994, los países de América Latina y el Caribe aprobaron el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, manteniéndose aún vigentes debido a la decisión aprobada en la octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Lima, Perú en el año 2000; y en la novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Ciudad de México en el 2004 (CEPAL, 2004 en Avolio y Di Laura, 2017).

Debido a esos programas, políticas y plataformas de acción se consolidó el compromiso de la región para cumplir los objetivos establecidos en materia de participación equitativa de la mujer en las actividades económicas. Así, se han modificado los marcos legales en cada país y creado instituciones orientadas al desarrollo y la promoción de la equidad de género.

En las últimas décadas se registraron importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, que Kanter (1977) definió como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX. Esta incorporación trajo aparejadas profundas transformaciones en diferentes aspectos, incluidos cambios en el mercado laboral, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones (CEPAL, 2004 en Avolio y Di Laura, 2017).

En este contexto, y más de 20 años después de la conferencia de Beijing, es importante establecer el progreso y la evolución de los indicadores relacionados con la participación de la mujer en la actividad económica y productiva, para comprender la situación real de las mujeres y ayudar a la toma de decisiones para la formulación de políticas orientadas a lograr la equidad de género en el mundo del trabajo.

La presente problemática se desenvuelve en un contexto de desarrollo económico y social teniendo en cuenta las brechas de género que existen en el acceso al mercado laboral colombiano, y las barreras que se interponen en el acceso a puestos de alta dirección tales como: el techo de cristal (glass ceiling), la frontera de cristal (glass border), el estilo personal y los estereotipos, y los contactos y las redes; así como los obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres, como: prejuicios, resistencia al liderazgo femenino, demandas de la vida familiar, falta de inversión en capital social y estilos de liderazgo. Algunas de las causas que se pueden identificar de esta problemática son:

- Manifestación de esquemas de pensamientos fundados en el sexo masculino/ femenino, en donde existen ciertas creencias del comportamiento que deben tener hombres y mujeres a lo largo de su vida. Por ejemplo, la creencia de que el hombre es quien debe ocuparse de trabajos correspondientes a la contabilidad, finanzas, seguridad, mercadeo o los respectivos al uso de la fuerza; mientras que las mujeres deben encargarse del cuidado del hogar, del bienestar de los hijos, y trabajos que no requieran mayor capacidad de la fuerza como la limpieza del hogar, confección, estética, entre otros.

- Variables y barreras culturales, entre esas el temor al fracaso; percepción de habilidades y capacidad propias son insuficientes para obtener un trabajo digno, baja capacidad para percibir oportunidades de negocios, entre otros.
- Cultura organizacional, políticas y prácticas referentes a la gestión humana al interior de una empresa u organización, en donde existen aún métricas que no favorecen a las mujeres en los procesos de selección de personal, y que por el contrario terminan favoreciendo al hombre. Así mismo, técnicas de evaluación que tienden a ser subjetivas y permitir el sesgo, haciendo que los resultados de las mujeres sean inferiores a los del hombre. Por otro lado, la compensación del trabajo en algunas ocasiones es inferior para las mujeres y el salario no es el apropiado para el tipo de trabajo que ejercen las mujeres. También la relación que existe entre el trabajo no remunerado y el desempleo el cual afecta principalmente a las mujeres, a quienes les toma mucho más tiempo encontrar un buen trabajo debido al tiempo que pierden al hacer otros deberes que bien pueden ser realizados en igual medida por los hombres.
- Variables de conocimiento como falta o insuficiente educación por parte del género femenino que a su vez se deben por otras variables como falta de oportunidad para acceder a una educación superior; maternidad; bajos ingresos lo que se traduce en un costo de oportunidad negativo; entre otros.
- El no reconocimiento de la participación femenina en las actividades económicas y productivas como agente de desarrollo.

Indiscutiblemente las principales afectadas por esta problemática son aquellas mujeres que hacen parte del segmento de población femenina que cumplen con todas las condiciones necesarias para acceder al mercado laboral, pues se ven excluidas y obligadas a ubicarse en el hogar como única opción.

Dentro de los afectados indirectos se encuentran en primer lugar las empresas que no son receptoras aun de las habilidades del género femenino y los grandes beneficios que el tener mujeres directivas trae consigo, además del gran impulso a nivel económico y laboral que el género femenino puede transmitir. En un segundo lugar, se posiciona el gobierno, que al no mejorar las políticas que corresponden a la equidad de género y derecho al trabajo; por un lado, pierden confiabilidad y, por otro lado, sufren las consecuencias de tener un crecimiento económico relativamente más lento al que se tendría si se aprovecharan en su totalidad los aportes, ideas, esfuerzos del género femenino. En tercer lugar, las familias de aquellas mujeres que, por ciertas circunstancias se vieron obligadas a reprimir sus capacidades y conocimiento y no tuvieron otra opción más que ubicarse en sus hogares, pues sufren las consecuencias de no obtener los recursos necesarios para tener una calidad de vida óptima.

Dado el caso que persista la problemática anteriormente descrita, pueden surgir consecuencias o potenciar variables negativas, que a nivel social, económico o cultural ya existen; entre los efectos se encuentran los siguientes:

- Bajos índices de desarrollo social en el país

- Desaprovechamiento de personal capacitado de muy alta calidad
- Persistencia de problemáticas como la segregación ocupacional vertical
- Aumento de la informalidad laboral y trabajos vulnerables por parte de las mujeres que no son contratadas
- Limitaciones en el acceso a la seguridad social, a servicios financieros, a la recreación y a otros servicios que tienen un impacto positivo sobre el desarrollo humano
- Aumento de las tasas de desempleo

1.4.2 Formulación del problema.

¿Cuáles son las condiciones laborales de igualdad de género en los cargos administrativos y directivos con las que se encuentran las mujeres contratadas por la Cámara de Comercio de Pereira, Risaralda?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general.

Caracterizar las condiciones laborales de igualdad de género en los cargos administrativos y directivos con las que se encuentran las mujeres contratadas por la Cámara de Comercio de Pereira, Risaralda.

1.5.2 Objetivos específicos.

- Identificar la relación que tienen las trabajadoras en el área administrativa de la Cámara de Comercio de Pereira con su jefe inmediato
- Indagar acerca de las condiciones de permanencia de las mujeres en los cargos directivos y administrativos de la Cámara de Comercio de Pereira, Risaralda.

2. Referente teórico

2.1 Marco teórico

Perspectiva económica.

Crecimiento económico y mercado laboral.

Según Avolio & Di Laura (2017) en las últimas décadas se han registrado importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, que Kanter (1977) definió como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX. Esta incorporación trajo aparejadas profundas transformaciones en diferentes aspectos, incluidos cambios en el mercado laboral, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones

Psacharopoulos y Tzannatos (1989) en Avolio & Di Laura (2017) señalan que, si bien las mujeres constituyen alrededor de la mitad de la población mundial, en gran parte del mundo contribuyen en menor medida que los hombres al valor de la actividad productiva, tanto desde el punto de vista cuantitativo (participación en la fuerza laboral), como cualitativo (logros educativos y habilidades). Esto tiene una serie de repercusiones en el bienestar y el crecimiento económico.

La tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral ha demostrado ser un gran impulsor del crecimiento, así que el análisis de este indicador puede dar indicios sobre el potencial de crecimiento económico y desarrollo de un país. Según Verick (2014) citado en Avolio & Di Laura (2017), la participación de la mujer en el mercado laboral varía de un país a otro, pues refleja diferencias en el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles de educación y el acceso a servicios de cuidado infantil. En la figura 1 se puede evidenciar la brecha de género (en porcentajes) en la tasa de participación en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe, de 1992 a 2012.

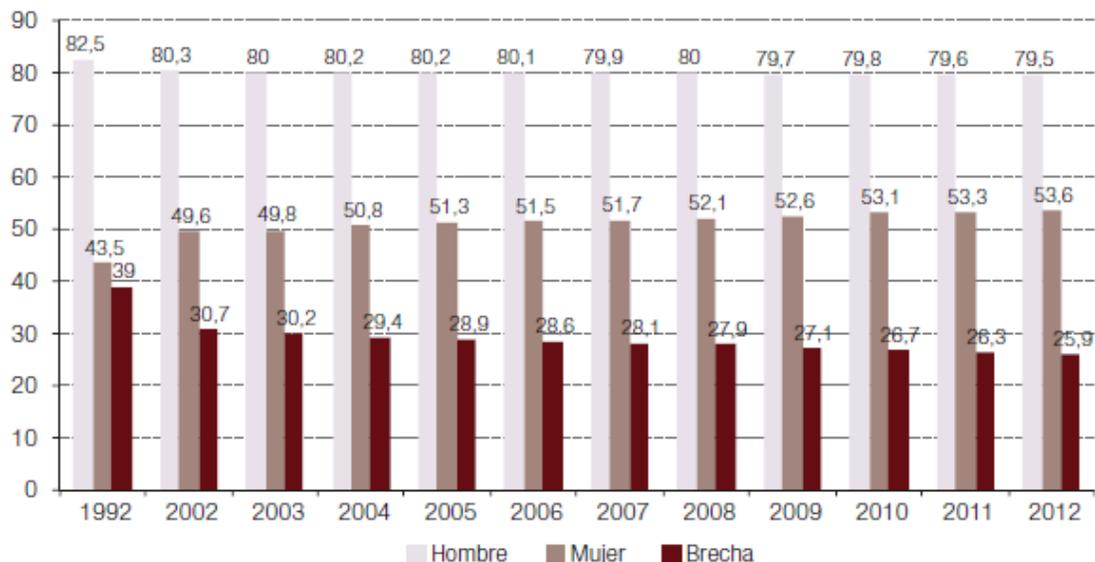


Figura 1 América Latina y el Caribe: brecha de género en la tasa de participación en la fuerza laboral, 1992-2012.

Fuente: Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, (122), 35-62.

Así, la participación de la mujer en la fuerza laboral tiene efectos a nivel macroeconómico, al incrementar el potencial humano disponible y contribuir al crecimiento económico del país, y a nivel microeconómico, ya que genera ingresos directos para su propio bienestar y el de su familia (Pagés y Piras, 2010). De acuerdo con la OIT (2012), la brecha entre hombres y mujeres en la participación en la fuerza laboral ha disminuido a nivel mundial, impulsada principalmente por el incremento del empleo femenino y la disminución de la tasa de participación masculina. No obstante, aún persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Vásconez (2017) introduce el término economía feminista, la cual propone dos elementos para el debate sobre la vinculación micro-macro de la desigualdad de género y el crecimiento económico.

Primero, señala que las políticas y los fenómenos macroeconómicos se vinculan con las personas y los hogares, o se filtran hacia ellos, a través de un sistema de instituciones —entre las que se encuentran el mismo Estado, el mercado y la comunidad—, en donde opera un orden que no necesariamente responde a la automaticidad ni a la organización completas. Se trata de un orden de género, basado en un sistema de relaciones de poder que ha permitido que un conjunto normativo/político (visible, masculino) domine o ejerza influencia sobre el otro (invisible, femenino). Carrasco, 2001 y 2003; Elson, 1995a y 1999; Blau, Ferber y Winkler (2002) en Vásconez (2017)

El segundo elemento tiene que ver con las relaciones entre la esfera del mercado (llamada económica) y la del ámbito doméstico (llamada no económica). En este

debate se plantea que el proceso de acumulación utiliza las “energías humanas” como mercancías y el trabajo doméstico reproduce estas energías como parte integrante de las personas. Desde el punto de vista externo del hogar, estas energías se dirigen de la reproducción de las personas a la producción de mercancías. Desde el punto de vista interno del hogar, la producción de mercancías es el medio y la reproducción el fin. (Picchio, 2003 citado en Vásconez, 2017)

En esta misma línea, la feminización de la fuerza laboral ha sido una de las principales fuentes de ganancias de tipo de cambio y de relajación de la restricción externa (debido a ganancias en competitividad), pues en economías orientadas a exportaciones intensivas en mano de obra femenina, la educación de esta mano de obra es clave para elevar la competitividad (Vásconez, 2017). Así, se encuentra una alta correlación entre la educación de las mujeres y las exportaciones (y, por ende, el crecimiento económico) (Seguino, 2000). Esta discusión cuenta con escasa evidencia empírica, principalmente por un problema de información sobre la competitividad y la productividad interna en los países. En el caso de las economías que son orientadas hacia la agricultura, los indicadores más demostrativos sobre inequidad de género son los de brechas en educación primaria, acceso a crédito y derechos de propiedad.

Los autores Erturk y Cagatay (1995) en Vásconez (2017) plantean que cuando hay bajos niveles de actividad (o cuando la economía está en recesión), la tasa de feminización crece, asumiendo un carácter contracíclico. A medida que esto ocurre, la feminización estimula la inversión (dados los salarios bajos y la limitada capacidad de negociación, lo que genera brechas salariales). La inversión se eleva y empuja el equilibrio bajo hacia uno más alto. A la vez, la intensidad en el trabajo doméstico impacta en el ahorro de los hogares, que dejan de gastar en servicios de cuidado.

Sin embargo, en vista de que el trabajo doméstico no remunerado genera un “ahorro” a la economía, la feminización puede tener un efecto negativo si este ahorro se reduce (al remunerar el trabajo doméstico por medio de servicios privados o estatales financiados por recursos fiscales, ya que parte del valor transferido a la economía en forma gratuita a partir del trabajo doméstico y de cuidados ya no pasaría al circuito económico, sino que incrementaría la masa salarial). Con esto, es posible apreciar las dos perspectivas que se tienen en cuanto a la incidencia del tema en el crecimiento económico, evidenciando que el “efecto negativo” que puede tener la feminización de la fuerza laboral no supera los beneficios que ésta puede otorgar a las mujeres trabajadoras.

Empleo de la mujer.

Esta investigación se desarrolla en el entorno latinoamericano, es pertinente traer ejemplos que puedan destacarse de países vecinos, como es el caso de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en Ecuador.

Con la llegada del liberalismo al Ecuador, se instaura una serie de transformaciones radicales que modernizan a la sociedad ecuatoriana, dando lugar a que las mujeres gocen de los mismos derechos que el hombre en relación con el acceso a la educación y a ser parte de

la colectividad, permitiéndoles además elegir y ser elegidas en cargos públicos. (Pinargote, *et al.*, 2017).

En la Constitución del 2008 se establecieron cambios significativos en cuanto a la política laboral, garantizando la equidad de género, y el reconocimiento del trabajo no remunerado que realizan en los hogares, la inclusión a la seguridad social a ese amplio segmento de mujeres que desempeñan un trabajo familiar no remunerado, igualdad de oportunidades de empleo para hombres y mujeres, así como facilidades para la promoción laboral y profesional. (Pinargote, *et al.* 2017)

Ahora bien, para que lo anterior pueda ser llevado a cabo en otros países, Rubery (1988) citado en Vásconez (2017) plantea tres modalidades de inserción laboral de las mujeres:

Una primera modalidad, de tipo procíclico (buffer), en la que la mano de obra de las mujeres se comporta como un ejército de reserva flexible que se incrementa en crecimiento y disminuye en recesión.

Una segunda modalidad, segmentada, en la que existen sectores feminizados y el impacto de las recesiones o los auges de la economía en la composición de la fuerza de trabajo (entrada o salida de mujeres), depende de la composición de los sectores y las ocupaciones que acompañan estos ciclos. La estructura feminizada “protege” a las mujeres de ser las primeras en salir del mercado en situaciones de recesión. En este sentido, hay un comportamiento contracíclico.

Una tercera modalidad que indica que la mano de obra de las mujeres sustituye la mano de obra masculina en contextos de crisis, cuando los principales perceptores pueden estar en situación de desempleo o subempleo. Igualmente, el mercado puede inclinarse por cooptar personas con menores expectativas de salario, pero que puedan realizar un trabajo similar, con el fin de ahorrar costos en una situación recesiva. La existencia de desigualdades de género podría operar en función de la recuperación económica, si su efecto en el costo es mayor que las consecuencias de la desigualdad sobre la demanda efectiva.

Dicho lo anterior, indudablemente desde hace algunas décadas el papel de la mujer ha ido adquiriendo mayor relevancia tanto en el ámbito social como en el político y económico; particularmente, este auge femenino ha trasladado a la mujer a puestos de decisión en las empresas. Por ende, según Arredondo, Velázquez & De la Garza (2013) la mujer directiva de empresas pequeñas y medianas del sector servicios y comercio muestra mayor disposición que el hombre a apoyar las políticas de diversidad y flexibilidad laboral, y que en las empresas de manu-factura no hay distinción. El hallazgo anterior puede ser explicado desde la teoría, ya que la mujer tiende a considerar en sus decisiones las necesidades de los otros para encontrar un equilibrio trabajo-familia en sus colaboradores.

Barreras internas empresariales.

Sumado a lo anteriormente expuesto, existen también otro tipo de barreras que se dan dentro del entorno empresarial, el hostigamiento y acoso laboral es una de ellas, esta

situación es más frecuente de lo que se piensa, además su práctica ya cotidiana lo ha vuelto invisible a los ojos de todos, incluyendo a las mujeres y hombres que son sujetos de estas formas de violencia. No es necesario subrayar que son las mujeres las que más padecen esta situación, y que además no solo es tolerada, sino que en ocasiones es aprobada o esperada por el resto del grupo sin ningún tipo de cuestionamiento. (Rodríguez, 2015).

La autora también plantea que la violencia en el ámbito laboral afecta el desarrollo profesional y el clima laboral. Este tipo de violencia se caracteriza por el abuso de poder y/o autoridad lo que repercute en la persona, hombre y mujer, con una afectación emocional, psicológica con repercusiones físicas.

Por otro lado, Hawley, Torres y Rasheed (1998) y Swanson & Witke (1997) citados en Moncayo y Zuluaga (2015) establecen dos tipos de barreras para el acceso a cargos de poder que permiten distinguir los factores socioculturales de aquellos contextuales: las barreras externas, que son des-estímulos directos o indirectos en razón del sexo, más comúnmente llamados “discriminación”. Estos son, por ejemplo: la falta de mentorazgo y apoyo a las mujeres, la abierta obstaculización del ascenso por parte de otros miembros, el hostigamiento y el quórum laboral femenino, las diferencias salariales de género y la ausencia de modelos femeninos de liderazgo, entre otros.

Y las barreras internas (o culturales) que se encuentran arraigadas a la esfera cultural y ceden poca tolerancia al cambio. Se perciben como nociones de carácter idiosincrásico (casi mítico), que antes de tener un contenido argumentativo tienen un arraigado significado tradicionalista. Estas son: desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, baja autoestima femenina, miedo al fracaso y falta de competitividad.

A esto se le puede agregar los obstáculos relacionados con la provisión de personal, pues las recomendaciones siguen siendo el principal canal de reclutamiento y existe la tendencia de recomendarse entre personas del mismo género, entonces menor población femenina en el mercado laboral es igual a menor reclutamiento de mujeres. Existe evidencia de que en un proceso de selección de personal la valoración que realizan los evaluadores es diferencial entre el hombre y la mujer, generalmente a favor del hombre. (Sifuentes, 2015).

Por último, es sumamente necesario destacar las principales barreras que encuentran las mujeres para el acceso a puestos de alta dirección. Según Avolio y Di Laura (2017) las principales barreras identificadas en la literatura para el ascenso de las mujeres en las empresas, a saber: i) el techo de cristal (glass ceiling); ii) la frontera de cristal (glass border); iii) el estilo personal y los estereotipos, y iv) los contactos y las redes. Estas autoras también resumieron los principales obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres encontrados en la literatura: i) prejuicios; ii) resistencia al liderazgo femenino; iii) demandas de la vida familiar; iv) falta de inversión en capital social, y v) estilos de liderazgo.

El techo de cristal se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino. La frontera de cristal sugiere que las mujeres no son

promovidas a posiciones altas dentro de las organizaciones debido a su falta de experiencia internacional, pues a menudo se cree que las mujeres casadas no buscan la internacionalización de sus carreras y, por ello, no se invierte en su desarrollo. En la actualidad, la metáfora del techo de cristal se considera obsoleta para describir el ascenso de las mujeres, de manera que se la ha sustituido por la metáfora del laberinto, establecida por Eagly y Carli (2007): un laberinto se define como “un lugar formado por calles y encrucijadas, intencionadamente complejo para confundir a quien se adentre en él”. (Avolio y Di Laura, 2015).

Respecto al estilo personal y los estereotipos, las autoras encontraron que para las mujeres en cargos directivos es mucho más complicado encontrar un estilo personal de dirección que para los hombres, pues si una mujer se comporta como un colega hombre es posible que sea considerada agresiva, mientras que, si adopta una postura contraria será percibida como femenina. Los contactos y las redes son una potencial fuente de oportunidades laborales. Sin embargo, las mujeres en posiciones de alta dirección muchas veces se sienten solas en la cima de las organizaciones (al ser las únicas mujeres) y ello les dificulta crear y mantener contactos.

En cuanto a los prejuicios frente al papel de liderazgo de la mujer aún persisten en parte de la población, porque considera que se rompe con el papel tradicional de liderazgo masculino. Las autoras establecen que estos prejuicios afectan directamente a las mujeres que tratan de abrirse camino para acceder a cargos de dirección en una empresa, pues a pesar de lograr un nivel semejante al de sus pares varones perciben salarios inferiores a ellos o ascienden en forma más lenta, no obstante, sus calificaciones profesionales equivalentes. Sobre la resistencia al liderazgo femenino, según la tradición generacional, las características esperadas de un líder se asocian más con los hombres que con las mujeres. Los rasgos que se atribuyen a las mujeres incluyen ser amigables, sensibles, amables, caritativas, compasivas, mientras que los hombres suelen ser considerados asertivos, ambiciosos, agresivos y seguros de sí mismos. De este modo, a las mujeres se las relaciona con cualidades comunales y a los hombres con características de agente y, por lo general, las personas asocian a los líderes con estas últimas. (Avolio y Di Laura, 2017).

Sobre las demandas de la vida familiar, para la mayoría de las mujeres, las responsabilidades familiares constituyen una de las mayores barreras, dado que no existe una repartición equitativa de las tareas del hogar. Debido a que las mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar, continúan siendo ellas quienes interrumpen sus carreras, toman más días libres o trabajan medio tiempo. Como resultado, tienen menos experiencia y acumulan menos horas de trabajo al año, lo cual conlleva un desarrollo más lento de su carrera profesional y una reducción de sus ingresos. Con respecto a la falta de inversión en capital social, se observa que los gerentes que avanzan más rápidamente en sus carreras invierten más tiempo y esfuerzo en socializar, politizar e interactuar con otros, mientras aquellos a quienes les toma más tiempo ascender se concentran en las típicas actividades de la administración: planificar, organizar, dirigir y controlar. Las diversas estadísticas sobre el uso del tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas sustentan esta realidad. (Avolio y Di Laura, 2017).

Avolio y Di Laura (2017) abordan también el interrogante ¿cómo incrementar la participación femenina en puestos ejecutivos?

Pues bien, las principales propuestas para las empresas están relacionadas con: i) identificar los prejuicios hacia las líderes mujeres y trabajar para eliminarlos; ii) introducir cambios en las jornadas laborales, dando flexibilidad de horarios; iii) reducir la subjetividad de las evaluaciones de desempeño; iv) abrir los procesos de selección y no solo limitarse a personas recomendadas; v) asegurar una cantidad de posiciones representativa para las mujeres en la alta dirección; vi) mantener un equilibrio entre el número de hombres y mujeres en los equipos de trabajo; vii) ayudar a mejorar el capital social; viii) preparar a las mujeres para la alta dirección con asignaciones exigentes; ix) establecer políticas de recursos humanos que favorezcan la vida familiar; x) brindar más tiempo para los ascensos a las personas que tienen una carga familiar significativa; xi) dar la oportunidad de integrarse a la organización a mujeres que dejaron el mundo laboral; xii) promover la participación de los hombres en los beneficios para mejorar la vida familiar. Eagly y Carli (2007) en Avolio y Di Laura (2017).

Objetivos de desarrollo sostenible.

En los objetivos de Desarrollo Sostenible, se encuentra la Igualdad de Género como quinto objetivo, en donde se plasma las ansias de poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas, lo que se traduce en la aceleración del desarrollo sostenible.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, “empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. (s.f.)

“Los Objetivos de Desarrollo Sostenible se apoyarán en estos logros para garantizar el fin de la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo. Sin embargo, en algunas regiones aún existen grandes desigualdades en el mercado del trabajo, donde a algunas mujeres se les ha negado sistemáticamente el acceso igualitario al empleo. Los obstáculos más difíciles de superar y que aún persisten son la violencia y la explotación sexual, la división desigual del trabajo no remunerado -tanto doméstico como en el cuidado de otras personas- y la discriminación en la toma de decisiones en el ámbito público.

Garantizar el acceso universal a salud reproductiva y sexual y otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, como tierras y propiedades, son metas fundamentales para conseguir este objetivo. Hoy más mujeres que nunca ocupan cargos públicos, pero alentar a más mujeres para que se conviertan en líderes en todas las regiones ayudará a fortalecer las políticas y las leyes orientadas a lograr una mayor igualdad entre los géneros.” (PNUD, s.f.).

Perspectiva social

Incorporación de la perspectiva de género.

El enfoque de género propone analizar la evolución que ha tenido la inclusión de la mujer tanto en la vida social como en el ambiente laboral. Según Vásconez (2017) el orden de género está basado en un sistema de relaciones de poder que ha permitido que un conjunto normativo/político (visible, masculino) domine o ejerza influencia sobre el otro (invisible, femenino).

Desde la perspectiva de género, uno de los objetos de análisis es el acceso de la mujer a los procesos de formación y desarrollo que se llevan a cabo en las organizaciones. Barron, Black y Lowenstein (1993) (citado en Grueso, 2009) condujeron un estudio en el que identificaron que las mujeres que hacían parte de la muestra habían recibido en promedio 14 semanas de formación, a diferencia de los hombres, quienes habían sido sujetos de procesos de formación durante 28 semanas.

Es por esto que Sifuentes (2015) analiza las técnicas de evaluación estructuradas, pues a pesar de ser más equitativas, tienden a ser subjetivas y a permitir sesgos, ya que se caracterizan por ser arbitrarias y relativas, con mayor probabilidad de que la mujer al ser evaluada obtenga resultados significativamente inferiores a los del hombre.

La brecha salarial de género suele ser otro determinante en las condiciones con que trabajan las mujeres, pues es la diferencia en el ingreso medio de los hombres y las mujeres. Con respecto a la razón del ingreso medio entre hombres y mujeres. El Foro Económico Mundial establece que los países sudamericanos que presentan mayor desigualdad son Guyana (0,43), Suriname (0,46) y la Argentina (0,49). Por otra parte, la razón del ingreso entre mujeres y hombres del Estado Plurinacional de Bolivia es de 0,82, lo que significa que la diferencia en el ingreso medio de hombres y mujeres es menor. (FEM, 2014)

Además, como afirman Moncayo y Zuluaga (2015) la dimensión cultural ocupa un lugar decisivo en el reducido acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo; e inclusive contiene un fuerte componente idiosincrásico. Aquí se gestan buena parte de los factores de peso que condicionan y obstaculizan el ascenso académico-profesional de las mujeres, quedando fuera de vista y sumergidos en lo profundo de la conciencia colectiva del género.

Siguiendo con la línea de la dimensión cultural y la configuración social del hombre/mujer, autores como Scott (1996) en Moncayo y Zuluaga (2015) explican que las relaciones sociales contienen un elemento basado en el género, que permean relaciones de poder y símbolos. La masculinidad o femineidad no necesariamente deviene de la condición sexual, sino que conjuga una cantidad de factores socio-culturales y contextuales alrededor de la pertenencia a un género.

Generalmente, los imaginarios de hombre y mujer son definidos y patrocinados por normas sociales, que ejercen fuerte sugestión en la crianza infantil y plantean presiones frente al cumplimiento de los estereotipos de género. En las mujeres, particularmente, desde muy temprana edad la socialización alienta las competencias para la ejecución de roles maternales y maritales. (Moncayo y Zuluaga, 2015).

Igualdad de género.

La igualdad de género puede ser analizada en varias dimensiones: salud, violencia, tiempo, conocimiento, poder, dinero, discriminación, y empleo, entendido éste último como participación laboral, segregación y calidad del trabajo (Plantenga et al., 2014). Pese a que en las últimas décadas han existido avances importantes en el incremento de la participación de la fuerza de trabajo femenina y en la reducción de la diferencia salarial por razón de género, el mercado laboral sigue siendo predominantemente masculino (FMI, 2013), lo que demuestra que a nivel mundial aún se debe trabajar por lograr la igualdad de género incluso en el ámbito laboral. (Pinargorte, et al. 2017).

Existe clara evidencia de una relación inversa entre el nivel económico del país y la inequidad en la participación femenina en el mercado laboral. Se asume que una de las principales razones es el mayor nivel de educación de las mujeres en los países desarrollados en comparación con regiones de bajos ingresos.

Un ejemplo de cómo la desigualdad de género puede ser mitigada es La Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres (NMX-R-025-SCFI-2009). En su aplicación la norma, como cualquier otra, lo que busca es el establecer un estándar de lineamientos que las empresas, públicas, privadas o sociales deben de cumplir estableciendo una serie de indicadores y parámetros los cuales deben de ser cubiertos para alcanzar la certificación. La norma es un instrumento jurídico único en su tipo en América Latina que otorga una certificación a organizaciones públicas, privadas y sociales que emprenden la incorporación de prácticas laborales. Su mayor impacto se da en el esfuerzo que realizan las empresas e instituciones interesadas por obtener la certificación que trabajan para alcanzar la certificación la cual es un reconocimiento a que en ese lugar laboran hombres y mujeres en igualdad de condiciones, y con las mismas oportunidades de desarrollo. (Rodríguez, 2015).

Exclusión social.

El estado de exclusión social según Pedraza (2012), está definido en un individuo como el entrelazamiento de privaciones relevantes relativas a la sociedad donde vive. Teniendo en cuenta las principales esferas de desarrollo en la vida humana, la exclusión social además de conjugar problemáticas de las dimensiones física, de capital humano, económica, de capital social y política, implicará desventajas en el ambiente laboral.

El término fue acuñado principalmente por Rene Lenoir para referirse a personas catalogadas como problemas sociales y quienes no gozaban de la protección para la seguridad social. La exclusión social se ve como un estado de malestar, discapacidad y falta de poder para acceder a ciertos recursos comunes.

Ahora bien, esta situación también se da en cuanto a la exclusión femenina a puestos de mayor jerarquía, allí se evidencia una marcada discriminación hacia las mujeres en lo referente a: posibilidades de ascenso, obtención de salarios equivalentes a los de sus pares masculinos y la permanencia en cargos de liderazgo y de poder. (Moncayo y Zuluaga, 2015).

La segregación ocupacional vertical es una forma de discriminación a las mujeres que consiste en la exclusión de la mujer en los diferentes niveles jerárquicos. Wong, (1997), quien señala que las mujeres son segregadas de departamentos como contabilidad, finanzas, seguridad, procesamiento electrónico de datos o mercadeo, por considerarse ocupaciones fundamentalmente masculinas. (Sifuentes, 2015). De igual manera, Wong (1997), con los resultados de su estudio, advierte que existe segregación ocupacional horizontal (mayormente en niveles jerárquicos superiores). Este tipo de segregación se explica por la escasa representación de mujeres en posiciones directivas; en este sentido, la evidencia es contundente, dado que las mujeres generalmente ocupan las posiciones inferiores de la jerarquía organizacional (Chandra y Kleiner, 1998; Expósito et al., 2000; Mullins, 1999) (como se cita en Grueso, 2009).

Para mitigar el impacto de la exclusión social se debe promover una política de puertas abiertas y realizar la contratación de personal con discapacidad, mayor de 60 años, madres trabajadoras, mujeres jefas de hogar sin establecer ningún mecanismo que impida su contratación. Iniciativas de este tipo impactan en las condiciones de vida de estos sectores de la población, ya que se les permite contar con un ingreso remunerado, lo cual es un derecho humano, lo que le permitirá cubrir sus necesidades, alejarse de la mendicidad, y acceder a mejores condiciones de vida. (Rodríguez, 2015).

Tal como afirma Rodríguez (2015), la política de inclusión al interior de las empresas públicas, privadas y sociales permitiría mejorar el clima laboral, se ha potenciado el trabajo en equipo, pero principalmente el incremento de la tolerancia y la cultura de respeto a las personas con discapacidad y personas adultas mayores. Ello se refleja en la convivencia diaria tanto con la población en general, ya que se permea en la sensibilización al interior de sus familias, pero también al interior de la empresa o instancia de gobierno, porque es personal que día a día demuestra sus competencias en el trabajo cotidiano con otras dependencias, con otras empresas.

Para terminar, el lenguaje incluyente se constituye como otro de las posibles atenuantes, pues el lenguaje sexista es parte fundamental del proceso de socialización de género, en donde la palabra transmite un contenido de valorización o de exclusión. Este androcentrismo se manifiesta gracias a la desigualdad en el orden de las palabras, en el contenido semántico de ciertos vocablos o en el uso del masculino como genérico para ambos sexos. Haciendo referencia a este último, hay que señalar que lo que no se nombra no existe y utilizar el masculino como genérico ha invisibilizado la presencia de las mujeres en la historia, en la vida cotidiana, en el mundo. (Rodríguez, 2015).

Responsabilidad social empresarial.

Según Arredondo Trapero, Velázquez Sánchez y De la Garza García. (2013), se está dando un cambio en la importancia de la responsabilidad social empresarial, pues se está tomando más consciencia del compromiso que las empresas deben adquirir con sus trabajadores en pro de brindarles las suficientes herramientas y oportunidades para que lleven una vida sana y equilibrada

Los autores también determinan que la flexibilidad laboral debe ser considerada como parte esencial de la responsabilidad social empresarial (RSE); pues tal como se ha visto, el trabajo afecta a la familia de forma determinante, tanto positiva como negativamente. En la medida en que este tipo de políticas organizacionales se implementen, no solo se tendrán colaboradores más satisfechos y productivos, sino también se dará forma a sociedades más y mejor integradas.

La falta de políticas de diversidad y flexibilidad laboral afecta tanto a mujeres como a hombres. Sin embargo, existen casos de mujeres profesionales quienes por falta de oportunidades flexibles no encuentran un equilibrio entre su vida familiar y laboral y por tanto, deciden renunciar a lo último.

En cualquier sector empresarial puede haber políticas de flexibilidad y diversidad que apoyen a las personas que trabajan y que tienen responsabilidades personales y familiares, además de sus deberes laborales. Los beneficios de la flexibilidad están presentes en todas las áreas de la vida, contribuyen a la salud psicológica, física, económica y emocional de las personas, de las familias, y de la sociedad en su conjunto. Las políticas de flexibilidad y diversidad laboral permiten al empleado disponer de un horario flexible, ausencias cortas o largas del trabajo y trabajo en casa, con el apoyo de las tecnologías de información. (Arredondo, et al. 2013)

Uno de los efectos más importantes de la flexibilidad laboral es que reduce el "conflicto trabajo-familia". Por tanto, hay que tener en cuenta que existe un crecimiento de hogares monoparentales en donde la madre es quien se encarga del hogar y al mismo tiempo, debe trabajar. Así que contar con estructuras y oportunidades laborales que permitan equilibrar estas dos variables es indispensable. En la investigación realizada por (Arredondo, et al. 2013) se encontró que en las empresas direccionadas por mujeres existe una tendencia a la mejora del lugar de trabajo; la razón no solo es porque sean gerentes, sino porque están en una mejor posición de enfrentar los impedimentos de la alta gerencia en la implementación de estas prácticas.

Marco contextual

El crecimiento económico de Colombia se ha visto en un tiempo de rezago en comparación con sus promedios históricos, a la par un tema ampliamente estudiado y analizado en la literatura económica y que lleva una relación estrecha con el crecimiento económico de un país es el mercado laboral, que es estudiado mediante diferentes variables: tasa de desempleo, tasa global de participación, tasa de ocupación, informalidad laboral, ingresos laborales, brechas salariales, entre otros; con los cuales se puede conocer el panorama laboral de la mujer, quienes "Además del alto desempleo, las mujeres se enfrentan a salarios más bajos, exclusión de ciertos cargos, segregación laboral, mayores niveles de subempleo e informalidad y, en general, a condiciones laborales más desfavorables que las de los hombres." (FEDESARROLLO, 2015).

Antes de pasar a hablar de lo que tiene que ver específicamente con el contexto de la mujer en los cargos gerenciales y administrativos; se quiere hablar brevemente acerca del

panorama mundial, nacional y regional sobre el mercado laboral femenino y masculino, esto solo con fines informativos, para que el lector conozca estadísticamente las dinámicas relacionadas con las brechas de igualdad de género.

Según la OIT (2015) citado en FEDESARROLLO (2015) “la tasa de desempleo de las mujeres a nivel mundial es 0,6 pps mayor a la de los hombres, pese a que su participación laboral es notablemente inferior (Figura 2). En regiones como el Medio Oriente y el norte de África, la tasa de desempleo de las mujeres está más de 10 pps por encima de la de los hombres, a pesar de que su participación laboral está 50 pps por debajo. En contraste, en Asia del Este la tasa de desempleo de las mujeres es menor que la de los hombres, con una de las brechas de participación más bajas”

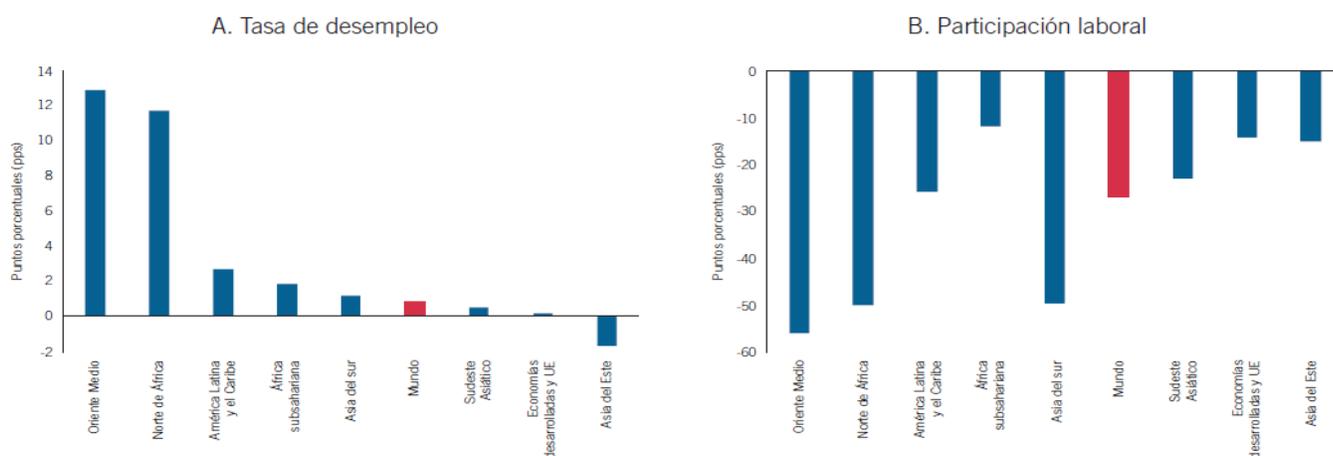


Figura 2 Brechas de género por región (2014).

Fuente: OIT (2015) citado en FEDESARROLLO (2015). Informe Mensual del Mercado Laboral. Desempleo femenino y brecha salarial de las mujeres en Colombia

La participación laboral de las mujeres se ha incrementado notablemente en la última década; sin embargo, en Asia, Medio Oriente y el norte de África es aún inferior. En América Latina y el Caribe, la tasa de participación laboral femenina ha aumentado cerca de 13 pps en las últimas dos décadas, sin embargo, aún es inferior al promedio mundial (FEDESARROLLO, 2015). La participación laboral de las mujeres se ve restringida por diversas variables como discriminación de género, la segregación ocupacional y por el trabajo no remunerado al que le dedican gran parte de su tiempo.

En la misma línea, según Fedesarrollo (2015) las mujeres alrededor del mundo reciben un salario inferior a los hombres por realizar el mismo trabajo en donde en países como China, Indonesia y Sudáfrica donde se evidencian las mayores disparidades. De acuerdo con un estudio de la OCDE (2012) citado en Fedesarrollo (2015), las diferencias persisten en todos los niveles de la escala salarial y se hacen más grandes en los cargos directivos y gerenciales.

En América Latina, la tasa de desempleo de las mujeres es del 9,1%, 2,7 pps por encima de la tasa de desempleo de los hombres y en términos de participación laboral femenina se

percibe un avance en la última década, pasando de 49,2% en el 2000 a 52,6% en el 2010, sin embargo, todavía es un 30% menor que la participación laboral masculina. Según la OIT (2013):

“La mayoría de las mujeres que integran la fuerza laboral viven en zonas urbanas, son adultas y están en edad reproductiva, de manera que 7 de cada 10 mujeres tienen entre 25 y 49 años. Adicionalmente, son más educadas: el 53,7% acumula diez o más años de educación formal, en contraste con el 40,4% de los hombres” (citado en Fedesarrollo, 2015).

De acuerdo con la evolución del mercado laboral en Colombia entre los años 2007 – 2015 se puede destacar que la tasa de desempleo, en términos de género, en las 13 principales ciudades con área metropolitana (13 áreas) presentó una dinámica decreciente, donde las mujeres redujeron su tasa de 13,4% en 2007 a 11,5% en 2015, mientras que los hombres pasaron de 9,7% a 8,2%, en el mismo periodo.” (2016). Así, se destaca que Montería y Pasto fueron las ciudades que presentaron la reducción más fuerte en esta brecha con descensos de 2,3 pps y 1,4 pps, respectivamente; no obstante, al final del periodo las ciudades que reportaron la brecha más baja fueron Villavicencio (1,4 pps) y Medellín (2,2 pps), mientras que Barranquilla (6,1 pps) y Montería (5,4 pps) fueron las ciudades con la brecha más alta. (DNP, 2016).

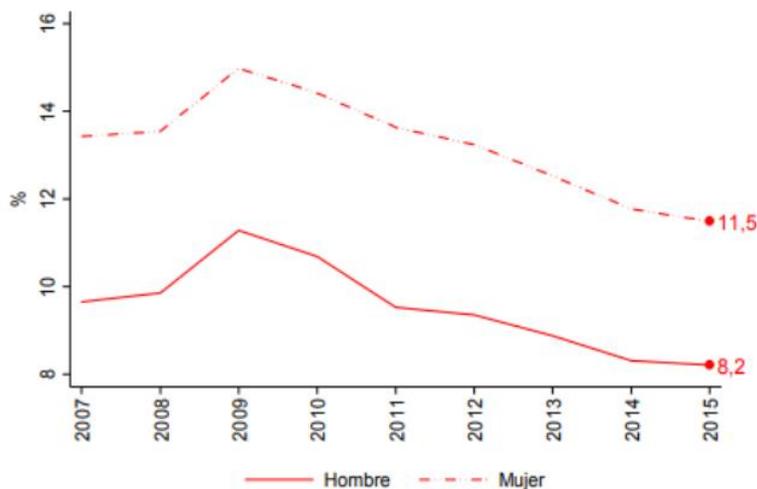


Figura 3 Tasa de desempleo por género en 13 áreas.

Fuente: Dane- GEIH citado en DNP. (2016). Informe de Mercado Laboral Urbano. Evolución de los principales indicadores 2007-2015.

La dinámica de género en la participación laboral estuvo liderada por las mujeres, quienes mostraron un aumento de 7,3 pps en las 13 áreas, para ubicar su Tasa Global de Participación (TGP) en 60,8% en 2015, logrando aumentar más rápido en participación que los hombres quienes aumentaron en un 4,8 pps, para alcanzar una TGP de 76,0% en 2015. (DNP, 2016).

En la mayoría de ciudades, la TGP femenina aumento rápidamente en comparación a la TGP masculina, con excepción de Cartagena que reportó la TGP femenina más baja para

2015 (51,1%); de esta manera fue Bucaramanga la ciudad con el mayor aumento en participación femenina (12,0 pps) y Bogotá la que reportó los mayores niveles de participación para este género con una tasa de 65,5% (DNP, 2016).

Paralelamente, como se muestra a continuación en la figura 5, los ingresos nominales de las mujeres aumentaron más rápido que los de los hombres entre el 2007-2015, reduciéndose la brecha de 4,5 pps en los ingresos laborales entre ambos géneros. Con ello se calcula que en 2015 una mujer obtuvo en promedio un 76,9% del ingreso que obtiene un hombre, mientras que en 2007 obtenía tan solo un 72,4%. (DNP, 2016).

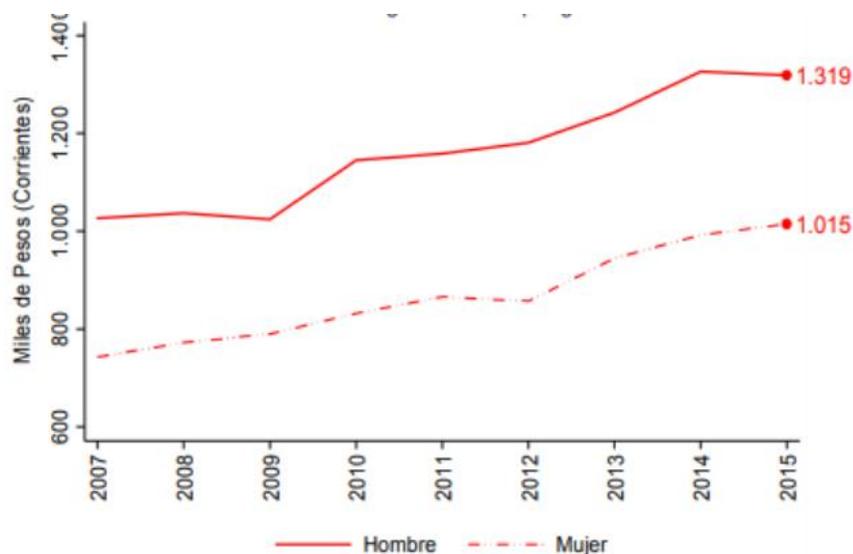


Figura 4 Evolución el ingreso laboral por género en 13 Áreas.

Fuente: Dane- GEIH citado en DNP. (2016). Informe de Mercado Laboral Urbano. Evolución de los principales indicadores 2007-2015.

Con respecto al panorama regional, y en vista de que Pereira es una de las 13 principales ciudades con área metropolitana; según el Departamento Nacional de Planeación, la tasa de desempleo de Pereira tuvo una disminución de 2,1 puntos porcentuales en el periodo de análisis; sin embargo, no logró ubicarse por debajo del resultado del resto de las 13 áreas. Esta disminución en el desempleo se reflejó tanto en los hombres como en las mujeres. El desempleo femenino reportó una disminución de 1,7 pps, pasando de 15,1% a 13,4% entre 2007 y 2015, asimismo el desempleo masculino se redujo en 2,7 pps, al pasar de 12,3% a 9,6% en el mismo periodo; por lo tanto, la brecha de desempleo por género se acentuó en la ciudad, comportamiento que va en dirección opuesta a lo observado para el resto de las 13 áreas, donde hubo una leve reducción en esta brecha (DNP, 2016).

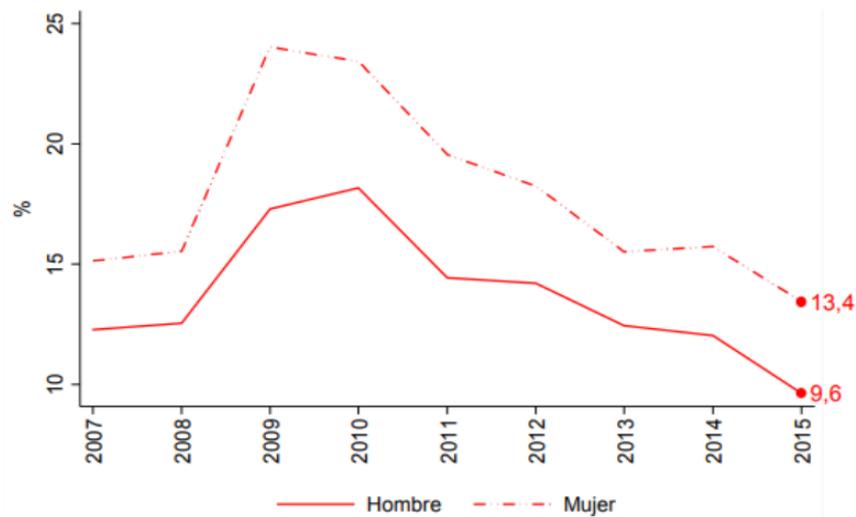


Figura 5 Tasa de desempleo por género en Pereira.

Fuente: Dane – GEIH citado en DNP. (2016). Informe de Mercado Laboral Urbano. Evolución de los principales indicadores 2007-2015.

Por otra parte, la Tasa Global de Participación (TGP), mostró una tendencia creciente en la mayor parte del periodo, exceptuando la caída registrada hacia el año 2013. “No obstante, a partir de ese punto la tasa empezó a incrementarse gradualmente y alcanzó un valor de 64,8% en 2015, superando el valor de 2007 (58,0%) en 6,8 pps.” (DNP, 2016); aun así, la TGP en Pereira es baja comparándose la TGP de 68,1% reportada en 2015 por el resto de las 13 áreas.

En términos de participación laboral, en el área metropolitana de Pereira las mujeres lograron un incremento de 9,0 pps, alcanzando así una TGP DE 56,0% en 2015; y en términos de Tasa de informalidad el género masculino evidenció una mayor disminución de 50,6% a 47,5%, mientras que el género femenino paso de 54,2% a 53,7% en el periodo analizado (DANE, 2016).

Frente a los ingresos nominales, se observó que las mujeres aumentaron más rápido sus ingresos que los de los hombres, lo que significó la disminución de la brecha en 1,3 pps en los ingresos laborales entre ambos géneros en el periodo de análisis (DANE, 2016). Por lo tanto y según el Departamento Nacional de Planeación “en 2015 una mujer de Pereira obtuvo en promedio un 75,9% del ingreso que obtiene un hombre en la misma ciudad, mientras que en 2007 obtenía tan solo 74,6%.” (2016).

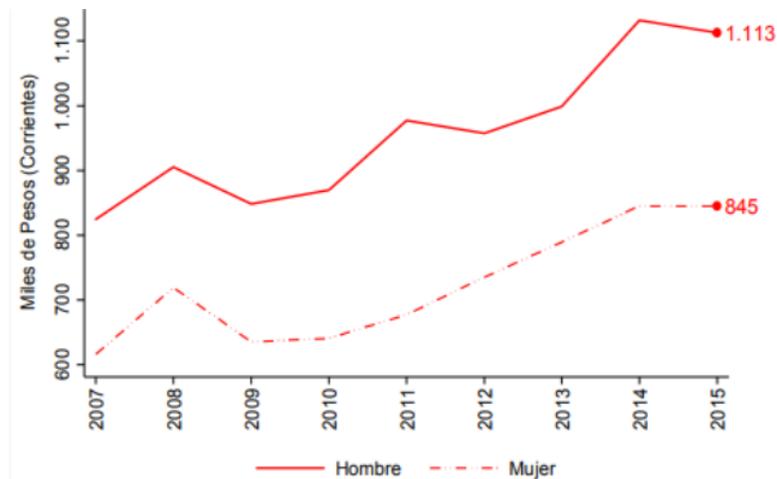


Figura 6 Evolución el ingreso laboral por género en Pereira.

Fuente: Dane- GEIH citado en DNP. (2016). Informe de Mercado Laboral Urbano. Evolución de los principales indicadores 2007-2015.

Finalmente, el panorama en el área metropolitana de Pereira cambio a grandes rasgos debido a que entre el primer semestre de 2016 y el primero de 2017, se redujo la tasa de desempleo de 11,3% a 9,8%, siendo el área metropolitana con mayor reducción del desempleo en este periodo; lo que significó un comportamiento mejor que al resto de las 13 áreas (DNP, 2017).

Según el Departamento Nacional de Planeación, esta reducción se explica tanto por el descenso de la tasa masculina y femenina que bajó 1,2 pps y 1,9 pps respectivamente en el periodo intersemestral. “Con ello, la brecha de desempleo, o diferencial de desempleo entre hombres y mujeres, bajó de 4,8 pps a 4,1 pps que, aun así, sigue siendo una brecha alta si se compara con la de 3,3 pps calculada para el resto de las 13 áreas.” (DNP, 2017).

Ahora bien, para hablar sobre la situación de la mujer en los altos cargos en las empresas es necesario introducir nuevamente el termino segregación vertical, pues como se mencionó anteriormente es una forma de discriminación a las mujeres que consiste en la exclusión de la mujer en los diferentes niveles jerárquicos.

Según el Ministerio de Trabajo y la CEPAL (2014) (como se citó en Garzón Lince y Ulloa Cantillo, 2016) se evidencia aún la existencia de una segregación vertical por causa de género, adicional a esto, a pesar de contar con el mismo nivel educativo o experiencia laboral, las mujeres no cuentan, con el mismo acceso que los hombres, a cargos directivos y/o gerenciales.

Mediante una encuesta realizada periódicamente por el Banco Mundial a diversas empresas del mundo, se pudo determinar que “en promedio, en el 19% de las empresas en América Latina, las mujeres ocupan cargos directivos de nivel superior” (como se citó en OIT, 2017) y, ocupa el tercer lugar con aproximadamente el 21,4% de mujeres que ocupan cargos máximos directivos, por debajo de regiones como Asia Oriental y el Pacífico y por países

de alto ingreso no miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (como se citó en OIT, 2017).

Paralelamente, Mercer indica que mediante una encuesta realizada a organizaciones de 42 países se demostró que Latinoamérica es la región que mejor va en términos de alcanzar la igualdad de género en niveles profesionales y directivos superiores (citado en OIT, 2017); siendo Colombia, uno de los países de la región que ha sobresalido debido a diversos análisis que la Organización Internacional del Trabajo también presentó en su informe del 2017. Entre los análisis se encuentra el realizado por Corporate Women Directors` International (CWDI), quienes aseguraron que “Colombia tenía la mayor cantidad de grandes empresas con al menos una mujer en la junta directiva: con un nivel del 13,4% duplicaba ampliamente el promedio regional.” (citado en OIT, 2017). Adicional a esto, Egon Zehnder afirmó que “en Colombia las mujeres tenían una representación del 14% en las juntas directivas, seguidas de un 8% en Chile, un 6% en Argentina y Brasil, y un 5% en México.” (como se citó en OIT, 2017).

Sin embargo, estos análisis al ser comparados con la poca información que se tiene en el país acerca de los índices de mujeres en altos cargos en las empresas colombianas demuestran que el panorama en general no es tan alentador como se hace ver. “Cálculos de Aequales, organización que promueve el empoderamiento laboral, indican que únicamente 35,37% de los puestos de junta directiva en el país son ocupados por mujeres, esto significa que aproximadamente dos tercios de los directivos son ocupados por hombres.” (Dinero, 2018).

Lamentablemente como se mencionó anteriormente, la información en cifras sobre la proporción de mujeres en los altos cargos en las empresas colombianas es bastante limitado; sin embargo, se logra apreciar que el panorama del país, aunque es resaltado por tener mejores estadísticas en algunas de las variables al ser comparado con sus vecinos latinoamericanos, internamente se ve profundamente explícito la segregación vertical; es decir, existe un bajo número de mujeres en la alta dirección de las empresas.

Esto es atribuido a diversas razones, entre las cuales está el difícil logro de superar los techos de cristal “que son una barrera invisible que les impide a las mujeres lograr el ascenso laboral y acceder a cargos directivos” (Dinero, 2018) y que a su vez son “determinados por diferentes razones, como lo son nivel educativo, estilo de formación, experiencia laboral y el estilo de liderazgo” (Garzón y Ulloa, 2016), los techos de cristal son en parte aceptados por las mujeres al mentalizarse que es imposible aspirar a cargos más altos de los que ya tienen. Por otro lado, la firma de abogados Norton Rose Fullbright (citado en Dinero, 2018) afirman además que, los estereotipos culturales y sociales, son otros limitantes que generan desconfianza al momento de desear un cargo superior.

Para ir finalizando, es importante reconocer que la presencia de las mujeres en los altos cargos de las empresas genera beneficios que han sido estudiados en muchas ocasiones. Según Silvana Vergel Raad (como se citó en Dinero, 2018) tener mujeres en la alta gerencia se traduce en la realización de mayores inversiones en innovación, investigación y tecnología, así como en la obtención de mejores resultados en la empresa.

“Una mayor diversidad de género permite que las empresas accedan a talento, mejoren su reputación, aprovechen la diversidad de pensamiento para una mejor toma de decisiones e innovación, y tengan una mayor penetración en mercados donde la gestión femenina es cada vez mayor.” (OIT, 2017).

Así mismo, la presidenta del Fondo Monetario Internacional (FMI), Christine Lagarde, “expresó que los países del mundo que se esfuerzan por hacer crecer sus economías más rápido y reducir la desigualdad, pueden aprovechar el enorme potencial que ofrece la mujer.” (OIT, 2017). Además, afirmó que el empoderamiento económico de la mujer es una gran solución para ciertos problemas económicos y sociales, pues reduce la desigualdad y promueve la diversificación de la economía (OIT, 2017).

A modo de conclusión, para que las anteriores cifras sigan creciendo positivamente y muestren un excelente desempeño, Lagarde, estableció un marco para los compromisos asumidos en el Panel de Alto Nivel de las Naciones Unidas sobre “Fortalecimiento Económico de la Mujer” en septiembre de 2016.

Estos compromisos abarcan los siguientes aspectos:

- Asesoramiento y análisis de políticas para promover la participación de la mujer en la fuerza de trabajo;
- Labores para subsanar las deficiencias en los datos sobre género, centradas en la inclusión financiera;
- Presupuestos con perspectiva de género;
- Investigaciones sobre los efectos discriminatorios de las restricciones legales;
- Investigaciones sobre los vínculos entre la desigualdad de género y el crecimiento y el impacto de las políticas en la desigualdad de género. (FMI, 2017).

Desde el Fondo Monetario Internacional, los objetivos de igualdad de género se enfocan principalmente en temas como el aumento de la participación de la mujer en la fuerza laboral; cuantificar las pérdidas macroeconómicas derivadas de la desigualdad de género. En las economías de mercados emergentes y en desarrollo, las recomendaciones hacen hincapié en ampliar el acceso a las finanzas, la educación y la capacitación, así como a infraestructura básica como electricidad y sanidad. (2017).

Por otro lado, El FMI ahora ofrece una base de datos en línea sobre las iniciativas mundiales en materia de presupuestos con perspectiva de género y dos índices de igualdad de género. Las labores relacionadas con los presupuestos con perspectiva de género continuarán, entre otras formas como parte de las actividades de asistencia técnica en el ámbito de la gestión financiera pública. (FMI, 2017).

2.2 Marco legal

Ley 581 de 2000. Cuota de participación de la mujer en los niveles decisorios.

El Congreso de Colombia decreta en esta ley mecanismos para dar a la mujer colombiana una adecuada y efectiva participación al que tiene derecho en los órganos y entidades del poder público, esto se hará efectivo aplicando las siguientes reglas por parte de las autoridades:

- a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2o., serán desempeñados por mujeres;
- b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3o., serán desempeñados por mujeres. (Presidencia de la Republica, 2000)

Esta ley no se aplica “en los cargos de elección y en los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, teniendo en cuenta que, en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública, en los que la selección se realice por concurso de méritos y calificación de pruebas, es obligatoria la participación de hombres y mujeres en igual proporción, como integrantes de las autoridades encargadas de efectuar la calificación de las entrevistas, las pruebas psicológicas y aquellos mecanismos de evaluación que se fundan en criterios meramente subjetivos.” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2000).

Ley 823 de 2003. Igualdad de oportunidades para las mujeres.

El Congreso de Colombia establece en esta ley el marco institucional de las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado. Se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres. (Diario Oficial, 2003).

“La ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.” (Diario Oficial, 2003).

Por tanto, para el cumplimiento de esta ley se debe promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad y capacidades; eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático.

Ley 1496 de 2011. Igualdad salarial.

Por medio de esta ley se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

“Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena). (Presidencia de la Republica, 2011).

Ley 1788 de 2016. Prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.

Por medio de esta ley se garantiza el acceso en 11 condiciones de universalidad al derecho prestacional, de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.

“Se creará una Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, la cual se reunirá periódicamente y tendrá por objetivo formular y desarrollar de manera concertada entre el Gobierno, los ti empleadores y las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, políticas públicas con la finalidad de promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico remunerado, y en i general hacer seguimiento a la implementación de dicho Convenio.

El Ministerio del Trabajo reglamentará de manera concertada con las organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, la estructura, composición, periodicidad y agenda de la Mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley. Asimismo, presentará informes anuales al Congreso de la República sobre las acciones y avances en la garantía de las condiciones de trabajo decente en este sector.” (Presidencia de la Republica, 2016).

3. Metodología de la investigación

3.1 Metodología del estudio

Con el propósito de cumplir satisfactoriamente los objetivos que este proyecto presenta, la metodología que se plantea es de tipo cualitativo por la naturaleza de los datos obtenidos, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cualitativo, “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.”

Es así como la técnica de recolección de datos utilizada en el presente trabajo se adapta al propósito de dicha metodología describiendo la realidad social de las mujeres inmersas en el mercado laboral. Con este enfoque, se pretende aplicar encuestas a las empleadas de la Cámara de Comercio de Pereira, y, de esta manera lograr contrastar la información recolectada del sector real con el referente teórico previamente descrito.

3.1.1 Tipo de estudio.

Para conocer con detalle las características del objeto a estudiar, se optó por realizar un estudio de caso sobre los resultados obtenidos; pretendiendo encontrar respuestas en un escenario determinado – en este caso, la Cámara de Comercio de Pereira – pero sin llegar a convertirlas en verdades universales.

Hablar de estudio de casos es hablar de un método que abarca una diversidad de fuentes y técnicas de recogida de información. Según Cebreiro y Fernández en Álvarez & San Fabián “lo esencial en esta metodología es poner de relieve incidentes clave, en términos descriptivos, mediante el uso de entrevistas, notas de campo, observaciones, grabaciones de vídeo, documentos” (2012).

En términos generales, y en concordancia con la metodología elegida, los estudios de caso están estrechamente vinculados a los estudios cualitativos, pues según afirma Castro (2010):

“involucran la recolección de datos utilizando técnicas que no pretenden medir ni asociar las mediciones con números, tales como observación, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, entrevistas abiertas, inspección de historias, análisis semántico y de discursos cotidianos, interacción con grupos o comunidades e introspección”.

Además, actualmente este tipo de estudio guarda relación con la explicación de los comportamientos dentro de las empresas, pues permite mantener contacto directo y constante con el objeto de estudio.

Consideramos que el proyecto es una aproximación a un estudio de caso en vista de que en la fase interactiva la cual “corresponde al trabajo de campo y a los procedimientos y desarrollo del estudio, utilizando diferentes técnicas cualitativas: toma de contacto y negociación que sirven para delimitar las perspectivas iniciales del investigador, las entrevistas, la observación y las evidencias documentales.” (Álvarez & San Fabián, 2012), se tuvieron diversas dificultades en la recolección de la información; en primer lugar, debido a que varias empresas en las que se quiso intervenir estuvieron cerradas a compartir información. En segundo lugar, a pesar de que la Cámara de Comercio de Pereira estuvo dispuesta a diligenciar las encuestas, la participación fue reducida; además, no se intervino en ningún proceso de la empresa.

3.1.2 Definición del tipo de investigación.

El alcance de este proyecto de investigación es meramente descriptivo, pues tiene como objetivo analizar cómo ocurre un fenómeno organizativo dentro de su contexto real. (Castro, 2010). Del mismo modo, y por la naturaleza de los resultados obtenidos a través de las encuestas, se presenta como una investigación transversal no experimental que recoge y analiza datos en un momento determinado sin manipular las variables intencionalmente.

3.1.3 Recopilación de la información.

La Cámara de Comercio de Pereira es una entidad gremial de naturaleza mixta que se encarga de promover el desarrollo de los empresarios con el propósito de mejorar la competitividad de la región. Cuenta con aproximadamente con 120 empleados distribuidos en diferentes programas con las que pretende dar cumplimiento a su misión:

“Fundamentados en el espíritu cívico de los pereiranos y con un equipo humano calificado y comprometido, somos la agencia de desarrollo de Risaralda, que representa institucionalmente al sector empresarial, genera sinergias y presta servicios de excelente calidad, liderando estrategias de competitividad que trascienden en el tiempo y transforman la región.” (Cámara de Comercio de Pereira, s.f.)

Ahora bien, la recolección de información se realizó mediante encuestas aplicadas específicamente a algunas trabajadoras del área administrativa y directiva, quienes de manera desinteresada decidieron participar del trabajo; por lo cual se trabajó mediante una técnica de muestreo no probabilístico, específicamente una muestra por conveniencia; que según Salamanca & Crespo “Se suele utilizar sobre todo al principio una muestra por conveniencia que se denomina muestra de voluntarios, y se utiliza si el investigador necesita que los posibles participantes se presenten por sí mismos.” (2007); es decir, se trabajó con casos o personas que aceptaron ser incluidos en dicha muestra.

3.1.4 “Técnicas y proceso para la recolección de información.

La recolección de información se ha realizado mediante diversas fuentes, entre ellas artículos científicos, información estadística del DANE, DNP, Fedesarrollo, Foro Económico Mundial, entre otros.

Adicionalmente, se utilizaron técnicas de recolección de información como encuestas, con las que se pretendió preguntar a las algunas mujeres que se desarrollan en las áreas administrativa y directiva de la Cámara de Comercio de Pereira, acerca de su proceso de entrada y permanencia en la empresa, sobre capacitación y formación, los cargos que tienen y a los que desearían acceder, estudios y perfil personal.

Dichas encuestas se enviaron de manera virtual en primera instancia a la Coordinadora de Gestión Internacional, quien a su vez las remitió de manera aleatoria a aquellas trabajadoras que cumplieran con el perfil solicitado; posteriormente se recibieron las encuestas diligenciadas y se procedió a realizar el análisis de resultados.

3.1.5 Proceso de análisis, síntesis y discusión de resultados.

El proceso que se llevó a cabo para analizar los escenarios descritos por las empleadas encuestadas, inició en primer lugar con la tabulación de la información obtenida a través de la técnica en mención para posteriormente elaborar las gráficas que se presentan a continuación:



Figura 7 Área en que se desempeñan las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.

Fuente: Elaboración propia.

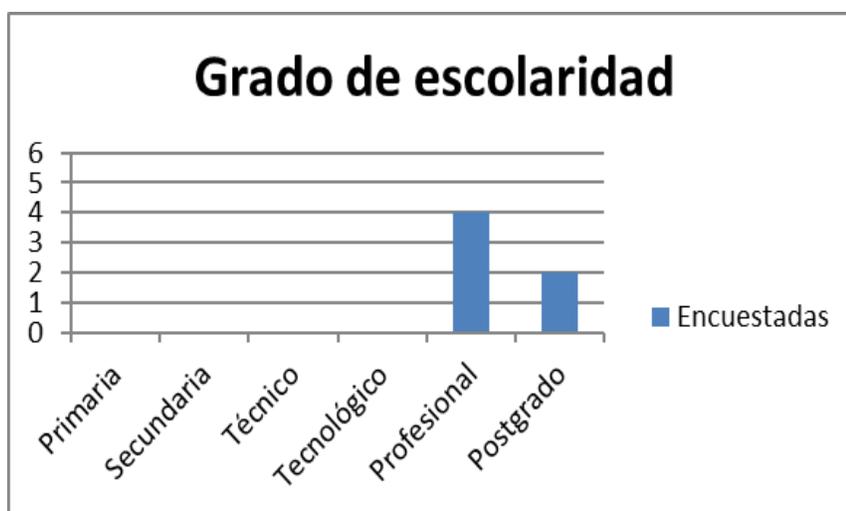


Figura 8 Grado de escolaridad con el que cuentan las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.

Fuente: Elaboración propia.

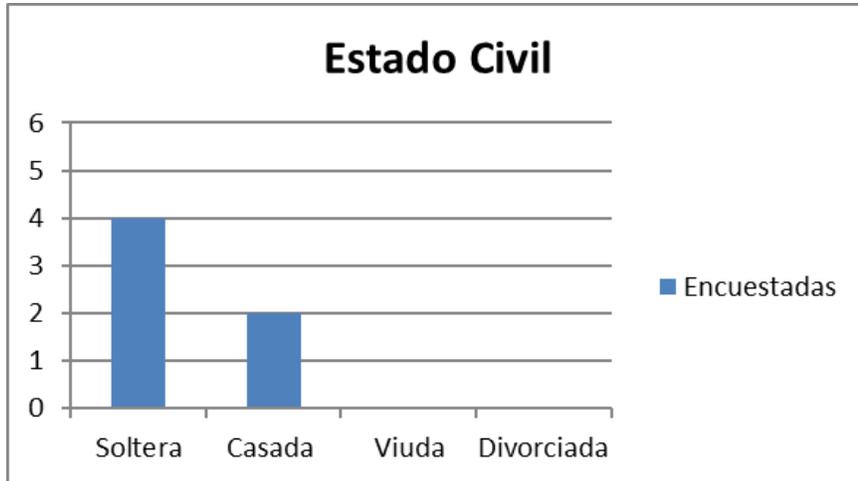


Figura 9 Estado Civil de las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.

Fuente: Elaboración propia.

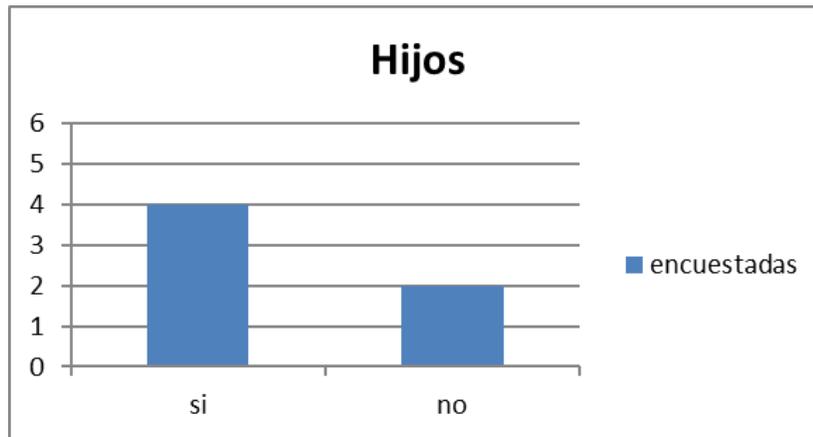


Figura 10 Número de hijos de las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.

Fuente: Elaboración propia.

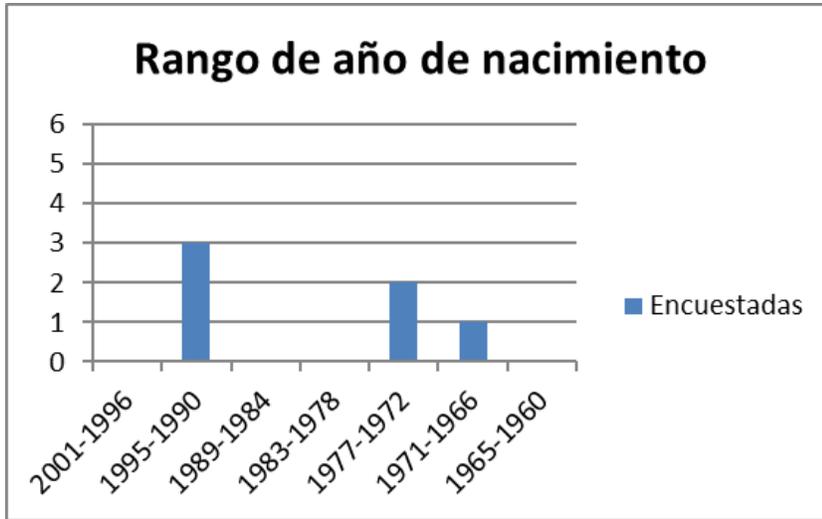


Figura 11 Rango de año de nacimiento de las mujeres encuestadas en la Cámara de Comercio de Pereira.

Fuente: Elaboración propia.

ENCUESTA CONDICIONES LABORALES EN LA CÁMARA DE COMERCIO DE PEREIRA					
ITEMS DE EVALUACIÓN	PERCEPCIÓN				TOTAL
	EN DESACUERDO	PARCIALMENTE EN DESACUERDO	PARCIALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	
1. Mi trabajo cuenta con una menor carga operacional que la de mis compañeros hombres.	3		3		6
2. El momento de ocupar por primera vez mi cargo, fui recibida y capacitada con todas las atenciones necesarias.			2	4	6
3. El proceso para ocupar mi cargo actual se vio opacado por sesgos referentes a mi género.	6				6
4. Mi labor es remunerada adecuadamente según las funciones que ejerzo.		3	1	2	6
5. La empresa brinda el espacio y las herramientas necesarias para mi libre desarrollo personal.				6	6
6. El área en que me desempeño cuenta con un ambiente de respeto y tolerancia.				6	6
7. Considero que la empresa proporciona oportunidades en todas sus áreas para ascender entre los trabajadores.		3		3	6
8. Mis funciones son delegadas de acuerdo a mis capacidades y/o méritos y no por condición de género.				6	6
9. Mis jefes toman en consideración mis propuestas y opiniones de mejoras para la toma de decisiones en el proceso del cual hago parte.				6	6
10. Tengo claras mis funciones y papel a desarrollar en mi puesto de trabajo.				6	6
11. En la empresa me brindan capacitaciones y estímulos para la correcta realización de mi trabajo.			3	3	6
12. Mi jefe reconoce mi buen desempeño en mi puesto de trabajo.			2	4	6
13. Todas las tareas que realizo están directamente relacionadas con el cargo que actualmente tengo.			2	4	6
14. En caso de realizar jornadas extra o especiales, mi jefe me lo hace saber oportunamente y así mismo me es remunerada dicha labor.			3	3	6
15. Contestar únicamente en caso de que su jefe inmediato sea mujer: Considero que, si mi jefe inmediato fuera hombre, ejercería mayor autoridad y sería más competitivo dentro de la empresa.	3	3			6

Figura 12 Encuesta Condiciones laborales en la Cámara de Comercio de Pereira.

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los datos obtenidos se procedió a contrastar dicha información con la teoría estudiada para llegar a los resultados del trabajo de investigación.

4. Resultado, análisis y discusión

4.1 Resultados y análisis de la información

Según la información recolectada y mediante una interpretación directa, se puede evidenciar que la gran mayoría de las mujeres encuestadas se desempeña en el área administrativa de la empresa, y solo una de ellas ocupa un cargo en el área directiva. Esta empleada informa que no ha tenido ningún tipo de conveniente en acceder a dicho cargo y no posee ningún tipo de sesgo por condición de género; también considera que la empresa brinda capacitaciones y estímulos para realizar el trabajo correctamente.

Por otro lado, las trabajadoras del área administrativa todas cuentan con un nivel de educación profesional, la mayoría de ellas con hijos.

El total de las mujeres trabajadoras de la Cámara de Comercio de Pereira afirman que el proceso para ocupar el cargo que actualmente ejercen no se vio en ningún momento opacado por impedimentos respecto a su género.

Tres de las trabajadoras encuestadas coincidieron en que su labor no es completamente remunerada conforme a las funciones que realizan en la entidad. Sin embargo, las tres restantes están de acuerdo en que reciben de alguna manera lo justo por su trabajo.

Todas las empleadas informaron que la empresa brinda el espacio y las herramientas para que incentivar el libre desarrollo personal; además, el ambiente laboral se caracteriza por el resto y tolerancia entre los colegas y compañeros.

4.2 Discusión de los resultados

Tras analizar la información obtenida es posible afirmar que la situación real que viven las mujeres contratadas por la Cámara de Comercio de Pereira se diferencia ampliamente del supuesto planteado y de algunas premisas de los teóricos estudiados; pues a lo largo de este trabajo se pone en evidencia las dificultades por las que atraviesan las mujeres de algunas sociedades al querer acceder al mercado laboral, así como los prejuicios y estigmatizaciones a las que se enfrentan. Sin embargo, se explica también el gran movimiento social que ha significado el empoderamiento femenino moderno, de allí el aumento de la participación laboral femenina en los casos que en el marco contextual se exponen.

Pues bien, los resultados de las encuestas aplicadas sorprendentemente apuntan más al segundo caso que al primero. Puede observarse que las mujeres contratadas por la cámara de comercio de Pereira gozan de un buen ambiente laboral en donde prima el respeto la tolerancia, de remuneración objetiva de acuerdo sus funciones y labores; además de contar con el espacio propicio para capacitarse

constantemente y fortalecer habilidades, pues se evidencia la importancia en el fomento del libre desarrollo personal.

En general se puede evidenciar que las trabajadoras del área administrativa tienen una buena relación con su jefe inmediato pues en la mayoría de los casos indicaron que este reconoce el buen desempeño que la trabajadora ha tenido. Además, las mujeres encuestadas informaron tener por jefe inmediato a una mujer, y todas estuvieron en desacuerdo al indicar que si su jefe inmediato fuera hombre sería más competitivo.

De acuerdo al alcance que permite tener las encuestas recibidas, se logró establecer una comparación de las barreras empresariales expuestas en el marco teórico frente a las barreras existentes en la Cámara de Comercio de Pereira; con el propósito de identificar los obstáculos a los que efectivamente se enfrentan las mujeres que desean acceder a altos cargos en esta entidad, con esto, se realizó el siguiente cuadro comparativo:

TIPO DE BARRERA	ANÁLISIS CCP
<p>Techo de cristal: se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino.</p>	<p>3 de las mujeres encuestadas consideran que la empresa no proporciona las suficientes oportunidades para ascender entre los trabajadores.</p>
<p>Barrera interna: se perciben como nociones de carácter idiosincrásico (casi mítico), que antes de tener un contenido argumentativo tienen un arraigado significado tradicionalista. Estas son: desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, baja autoestima femenina, miedo al fracaso y falta de competitividad.</p>	<p>3 de las mujeres encuestadas están parcialmente de acuerdo con que cuentan con una menor carga operacional que sus pares masculinos. Esto puede darse por el pensamiento tradicionalista acerca de la menor competitividad que poseen las mujeres, por ende menos confianza en el momento de otorgar deberes.</p>
<p>Barrera externa: se perciben como des-estímulos directos o indirectos en razón del sexo, más comúnmente llamados “discriminación”; por ejemplo: falta de mentorazgo y apoyo a las mujeres, hostigamiento, las diferencias salariales de</p>	<p>3 de las mujeres encuestadas informaron estar parcialmente en desacuerdo frente a la premisa de que su labor es remunerada adecuadamente según sus funciones.</p>

gé-nero y la ausencia de modelos femeninos de liderazgo, entre otros.	
---	--

Figura 13 Comparativa Barrera internas, externas e invisibles en la CCP

Fuente: Elaboración propia.

Contrario a lo que se pensaba, esta situación puede dar ciertas luces de un panorama general positivo en el que se desenvuelve la ciudad de Pereira.

Puede ser que la especulación social opaque los avances en materia laboral que las mujeres han obtenido a lo largo de los últimos años, pues las personas tienden a seguir basando sus argumentos en prejuicios fundados en generaciones anteriores.

Ahora bien, es evidente que los pensamientos y creencias instaurados sobre el comportamiento que las mujeres deberían tener, afecta en gran medida el proceso de selección de personal que realizan las empresas cuando una mujer es la postulada; sin embargo, se identificó que dicho proceso en la Cámara de Comercio de Pereira se realiza de manera transparente y equitativa.

Contrario a la creencia de que la mujer es quien debe mantener el hogar y dedicarse tiempo completo a la familia, siendo esto para ellas un obstáculo para acceder al mercado laboral, se pudo constatar que las mujeres encuestadas que tienen hijos no tuvieron ningún inconveniente para acceder a los cargos directivos y administrativos que actualmente ejercen.

5. Conclusiones y recomendaciones

El panorama sobre las condiciones laborales a las que se enfrentan las mujeres en la actualidad no es un escenario estandarizado, pues dicha situación puede variar dependiendo de la estructura de cada sociedad. Sin embargo, es de gran importancia que cada individuo se haga responsable de conocer las situaciones y condiciones que enfrentan las mujeres de su entorno al tratar de participar activamente del mercado laboral; pues de esta manera, se genera una conciencia colectiva mediante la cual se empieza a derribar creencias y prejuicios que han sido socialmente impuestos e interiorizados como verdad absoluta.

El propósito firme es actualizar al lector acerca de la feminización del mercado laboral demostrando mediante este estudio de caso que existen contextos laborales positivos en los que las mujeres se pueden desarrollar, dando soporte a los argumentos y premisas de que la mujer trabajadora logra brindar un valor agregado siendo más conscientes, tanto en la organización empresarial, como en lo referente a responsabilidad social.

No sería prudente realizar recomendaciones directas a la entidad, puesto que no realizamos un estudio detallado de su estructura organizacional, sino que trabajamos únicamente con

las opiniones de aquellas mujeres que estuvieron dispuestas a diligenciar la encuesta. De esta manera, cabe mencionar la importancia de que empresas de este tipo sean más receptivas con quienes desean investigar y aportar mejoras a la misma.

Referencias

1. Álvarez, Á. & San Fabián, M. (2012). *La elección del estudio de caso en investigación educativa*. Recuperado de https://www.ugr.es/~pwlac/G28_14Carmen_Alvarez-JoseLuis_SanFabian.html)
2. Arredondo Trapero, F., Velázquez Sánchez, L., & De la Garza García, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios Gerenciales*, 29(127), 161-166. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.05.004>
3. Avolio, B. (2008), "El perfil de las mujeres empresarias en el Perú", tesis, Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
4. Avolio, B., & Di Laura, G. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, (122), 35-62.
5. Cámara de Comercio de Pereira. (s.f.). Nuestra Institución. Recuperado de <https://www.camarapereira.org.co/es/isedes/>
6. Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de Administración*, 1 (2), 31-54.
7. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2000). *Aplicación de la Ley de Cuotas en las Entidades Estatales*. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/54400/1/aplicaciondelaleydecuotas.pdf>
8. Diario Oficial. (2003). *Ley 823 de 2003*. Recuperado de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+823+de+2003+%28Igualdad+de+oportunidad+a+las+mujeres%29.pdf/d3f150f8-9b98-45cc-8734-199c723d0030>
9. DNP. (2016). *Informe de Mercado Laboral Urbano. Evolución de los principales indicadores 2007-2015*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/estudios-y-publicaciones/estudios-economicos/Paginas/Informes-de-Mercado-Laboral-Urbano.aspx>
10. DNP. (2017). *Mercado Laboral Urbano- Resultados 2017: Total 13 Áreas*. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/estudios-y-publicaciones/estudios-economicos/Paginas/Informes-de-Mercado-Laboral-Urbano.aspx>
11. Fedesarrollo. (2015). *Informe Mensual del Mercado Laboral. Desempleo femenino y brecha salarial de las mujeres en Colombia*. Recuperado de <https://www.repository.Fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/2862/IML-Agosto-2015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

12. FMI. (2017). *Informe Anual del FMI 2017. Promover el crecimiento inclusivo*. Recuperado de <https://www.imf.org/external/pubs/ft/ar/2017/eng/assets/languages/IMF-AR17-Spanish.pdf>
13. Fondo Monetario Internacional (2013). Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género, 5-35.
14. Foro Económico Mundial (2014), The Global Gender Gap Report 2014, Ginebra.
15. Garzón Lince y Ulloa Cantillo. (2016). *Participación femenina en altos cargos directivos: Perfil y estilo de liderazgo en empresas del sector privado en Colombia para la última década (2005 - 2015)*. (Monografía, Universidad de La Salle).
16. Grueso, M. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de Administración*, 22(39), pp. 13-30.
17. Henríquez, M., Mosquera, C., & Arias, A. (2010). La creación de empresas en Colombia desde las percepciones femenina y masculina. *Economía, gestión y desarrollo*, (10), 61-77.
18. Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación*, sexta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
19. Llorente Suárez, S. (2014). *La Igualdad de Género en el Mundo Laboral: la Actividad Normativa de Organización Internacional del Trabajo*. (Tesis doctoral, Universidad de Santiago de Compostela).
20. Marcellito Yépez, E. (2015). El trabajo no remunerado como determinante de la duración del desempleo en Colombia: Un análisis a nivel de género. *Archivos económicos*. Recuperado de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Economicos/423.pdf>
21. Moncayo Orjuela, B. y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & gestión* (39), 142-177. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.39.8449>
22. Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Declaración de los Derechos Humanos*. Recuperado de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
23. Organización Internacional del Trabajo (OIT) . (2017). *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*. Recuperado de https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_579086/lang--es/index.htm
24. Organización Mundial del Trabajo. (2017). *Más mujeres en la gerencia de empresas, pero persisten rezagos en la alta dirección*. Consultado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_554726/lang--es/index.htm
25. Pagés, C. y C. Piras (2010). *El dividendo de género. Cómo capitalizar el trabajo de las mujeres*, Nueva York, Banco Interamericano de Desarrollo.
26. Pedraza Avella, A. (2012). Exclusión social y empleo: ¿qué ocurre cuando hay segmentación laboral? *Sociedad y Economía*, (22), 135-162. Consultado de http://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/4028

27. Pinargote, L.; Guevara, S.; Cabascango, J. Guerrero, W. (2017). Nuevas tendencias del mercado laboral femenino y la igualdad de género. *Revista publicando*, (11), 258-278.
28. PNUD. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals.html>
29. Presidencia de la Republica. (2000). *Ley 581 de 2000*. Recuperado de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/LEY%20581%20DE%202000.pdf>
30. Presidencia de la Republica. (2011). *Ley 1496 de 2011*. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>
31. Presidencia de la Republica. (2016). *Ley 1788 de 2016*. Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201788%20DEL%207%20DE%20JULIO%20DE%202016.pdf>
32. Revista Dinero. (2018, 05, 09). ¿Por qué son pocas las mujeres que llegan a cargos directivos en Colombia? *Dinero*. Recuperado de <https://www.dinero.com/management/articulo/mujeres-en-cargos-directivos-en-colombia/255858>
33. Rodríguez, G. (2015). Abatiendo Brechas de Género: Espacios Laborales con Igualdad. *UPGTO Management Review*, (1), 106-114.
34. Salamanca, A. & Crespo, C. (2007). EL MUESTREO EN LA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. Recuperado de <http://www.sc.ehu.es/plw/lumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>
35. Seguino, S. (2000). "Gender inequality and economic growth: a cross-country analysis", *World Development*, vol. 28, N° 7, Amsterdam, Elsevier.
36. Sifuentes Ocegueda, A. (2015). Inclusión de la mujer en el ámbito laboral, evitando la discriminación de género en las prácticas de recursos humanos. *Nueva época*, 6 (20), 55-60. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/304393894/download>
37. Vásquez, A. (2017). Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina. *Revista de la CEPAL*, (122), 85-113.

Anexos

Encuesta 1

Información personal: seleccione con una x

1. ¿En qué área de la empresa se desempeña?: seleccione con una x

Productiva Administrativa Directiva Otro ¿Cuál?

2. Grado de escolaridad: seleccione con una x el grado de escolaridad que haya culminado en su totalidad

Primaria Secundaria Técnico Tecnológico Profesional Postgrado

3. Hijos:

Si No En caso de responder sí, ¿Cuántos hijos tiene? ____1____

4. Estado civil:

Soltera (o) Casada (o) Viuda (o) Divorciada (o)

5. Fecha de nacimiento: seleccione el rango correspondiente a su fecha de nacimiento

(2001-1996) (1995-1990) (1989-1984) (1983-1978) (1977-1972)
(1971-1966) (1965-1960) otro

Le agradecemos contestar los siguientes aspectos según su criterio. Contestar de 1 a 4, siendo:

1: En desacuerdo; 2: Parcialmente en desacuerdo; 3: Parcialmente de acuerdo; 4: De acuerdo

1. Mi trabajo cuenta con una menor carga operacional que la de mis compañeros hombres.	3
2. Al momento de ocupar por primera vez mi cargo, fui recibida y capacitada con todas las atenciones necesarias.	4
3. El proceso para ocupar mi cargo actual se vio opacado por sesgos referentes a mi género.	1
4. Mi labor es remunerada adecuadamente según las funciones que ejerzo.	2

5. La empresa brinda el espacio y las herramientas necesarias para mi libre desarrollo personal.	4
6. El área en que me desempeño cuenta con un ambiente de respeto y tolerancia.	4
7. Considero que la empresa proporciona oportunidades en todas sus áreas para ascender entre los trabajadores.	2
8. Mis funciones son delegadas de acuerdo a mis capacidades y/o méritos y no por condición de género.	4
9. Mis jefes toman en consideración mis propuestas y opiniones de mejoras para la toma de decisiones en el proceso del cual hago parte.	4
10. Tengo claras mis funciones y papel a desarrollar en mi puesto de trabajo.	4
11. En la empresa me brindan capacitaciones y estímulos para la correcta realización de mi trabajo.	3
12. Mi jefe reconoce mi buen desempeño en mi puesto de trabajo.	4
13. Todas las tareas que realizo están directamente relacionadas con el cargo que actualmente tengo.	4
14. En caso de realizar jornadas extra o especiales, mi jefe me lo hace saber oportunamente y así mismo me es remunerada dicha labor.	4
15. Contestar únicamente en caso de que su jefe inmediato sea mujer: Considero que, si mi jefe inmediato fuera hombre, ejercería mayor autoridad y sería más competitivo dentro de la empresa.	1

Encuesta 2

Información personal: seleccione con una x

6. ¿En qué área de la empresa se desempeña?: seleccione con una x

Productiva Administrativa X Directiva Otro ¿al?

7. **Grado de escolaridad:** seleccione con una x el grado de escolaridad que haya culminado en su totalidad

Primaria Secundaria Técnico Tecnológico Profesional Postgrado X

8. **Hijos:**

Si No X En caso de responder sí, ¿Cuántos hijos tiene? _____

9. **Estado civil:**

Soltera (o) X Casada (o) Viuda (o) Divorciada (o)

10. **Fecha de nacimiento:** seleccione el rango correspondiente a su fecha de nacimiento

(2001-1996) (1995-1990) (1989-1984) (1983-1978) (1977-1972) X
(1971-1966) (1965-1960) otro

Le agradecemos contestar los siguientes aspectos según su criterio. Contestar de 1 a 4, siendo:

1: En desacuerdo; 2: Parcialmente en desacuerdo; 3: Parcialmente de acuerdo; 4: De acuerdo

16. Mi trabajo cuenta con una menor carga operacional que la de mis compañeros hombres.	1
17. Al momento de ocupar por primera vez mi cargo, fui recibida y capacitada con todas las atenciones necesarias.	4
18. El proceso para ocupar mi cargo actual se vio opacado por sesgos referentes a mi género.	1
19. Mi labor es remunerada adecuadamente según las funciones que ejerzo.	4
20. La empresa brinda el espacio y las herramientas necesarias para mi libre desarrollo personal.	4

21. El área en que me desempeño cuenta con un ambiente de respeto y tolerancia.	4
22. Considero que la empresa proporciona oportunidades en todas sus áreas para ascender entre los trabajadores.	4
23. Mis funciones son delegadas de acuerdo a mis capacidades y/o méritos y no por condición de género.	4
24. Mis jefes toman en consideración mis propuestas y opiniones de mejoras para la toma de decisiones en el proceso del cual hago parte.	4
25. Tengo claras mis funciones y papel a desarrollar en mi puesto de trabajo.	4
26. En la empresa me brindan capacitaciones y estímulos para la correcta realización de mi trabajo.	3
27. Mi jefe reconoce mi buen desempeño en mi puesto de trabajo.	4
28. Todas las tareas que realizo están directamente relacionadas con el cargo que actualmente tengo.	3
29. En caso de realizar jornadas extra o especiales, mi jefe me lo hace saber oportunamente y así mismo me es remunerada dicha labor.	3
30. Contestar únicamente en caso de que su jefe inmediato sea mujer: Considero que, si mi jefe inmediato fuera hombre, ejercería mayor autoridad y sería más competitivo dentro de la empresa.	2

Encuesta 3

Información personal: seleccione con una x

11. ¿En qué área de la empresa se desempeña?: seleccione con una x

Productiva Administrativa Directiva Otro ¿Cuál?

12. Grado de escolaridad: seleccione con una x el grado de escolaridad que haya culminado en su totalidad

Primaria Secundaria Técnico Tecnológico Profesional Postgrado

13. Hijos:

Si No En caso de responder sí, ¿Cuántos hijos tiene? 1

14. Estado civil:

Soltera (o) Casada (o) Viuda (o) Divorciada (o)

15. Fecha de nacimiento: seleccione el rango correspondiente a su fecha de nacimiento

(2001-1996) (1995-1990) (1989-1984) (1983-1978) (1977-1972)
(1971-1966) (1965-1960) otro

Le agradecemos contestar los siguientes aspectos según su criterio. Contestar de 1 a 4, siendo:

1: En desacuerdo; 2: Parcialmente en desacuerdo; 3: Parcialmente de acuerdo; 4: De acuerdo

31. Mi trabajo cuenta con una menor carga operacional que la de mis compañeros hombres.	3
32. Al momento de ocupar por primera vez mi cargo, fui recibida y capacitada con todas las atenciones necesarias.	4
33. El proceso para ocupar mi cargo actual se vio opacado por sesgos referentes a mi género.	1
34. Mi labor es remunerada adecuadamente según las funciones que ejerzo.	2
35. La empresa brinda el espacio y las herramientas necesarias para mi libre desarrollo personal.	4

36. El área en que me desempeño cuenta con un ambiente de respeto y tolerancia.	4
37. Considero que la empresa proporciona oportunidades en todas sus áreas para ascender entre los trabajadores.	2
38. Mis funciones son delegadas de acuerdo a mis capacidades y/o méritos y no por condición de género.	4
39. Mis jefes toman en consideración mis propuestas y opiniones de mejoras para la toma de decisiones en el proceso del cual hago parte.	4
40. Tengo claras mis funciones y papel a desarrollar en mi puesto de trabajo.	4
41. En la empresa me brindan capacitaciones y estímulos para la correcta realización de mi trabajo.	3
42. Mi jefe reconoce mi buen desempeño en mi puesto de trabajo.	4
43. Todas las tareas que realizo están directamente relacionadas con el cargo que actualmente tengo.	4
44. En caso de realizar jornadas extra o especiales, mi jefe me lo hace saber oportunamente y así mismo me es remunerada dicha labor.	4
45. Contestar únicamente en caso de que su jefe inmediato sea mujer: Considero que, si mi jefe inmediato fuera hombre, ejercería mayor autoridad y sería más competitivo dentro de la empresa.	1

Encuesta 4

Información personal: seleccione con una x

16. ¿En qué área de la empresa se desempeña?: seleccione con una x

Productiva Administrativa Directiva Otro ¿Cuál?

17. Grado de escolaridad: seleccione con una x el grado de escolaridad que haya culminado en su totalidad

Primaria Secundaria Técnico Tecnológico Profesional Postgrado

18. Hijos:

Si No En caso de responder sí, ¿Cuántos hijos tiene? _____1_____

19. Estado civil:

Soltera (o) Casada (o) Viuda (o) Divorciada (o)

20. Fecha de nacimiento: seleccione el rango correspondiente a su fecha de nacimiento

(2001-1996) (1995-1990) (1989-1984) (1983-1978) (1977-1972)

(1971-1966) (1965-1960) otro

Le agradecemos contestar los siguientes aspectos según su criterio. Contestar de 1 a 4, siendo:

1: En desacuerdo; 2: Parcialmente en desacuerdo; 3: Parcialmente de acuerdo; 4: De acuerdo

46. Mi trabajo cuenta con una menor carga operacional que la de mis compañeros hombres.	1
47. Al momento de ocupar por primera vez mi cargo, fui recibida y capacitada con todas las atenciones necesarias.	3
48. El proceso para ocupar mi cargo actual se vio opacado por sesgos referentes a mi género.	1
49. Mi labor es remunerada adecuadamente según las funciones que ejerzo.	3
50. La empresa brinda el espacio y las herramientas necesarias para mi libre desarrollo personal.	4

51. El área en que me desempeño cuenta con un ambiente de respeto y tolerancia.	4
52. Considero que la empresa proporciona oportunidades en todas sus áreas para ascender entre los trabajadores.	4
53. Mis funciones son delegadas de acuerdo a mis capacidades y/o méritos y no por condición de género.	4
54. Mis jefes toman en consideración mis propuestas y opiniones de mejoras para la toma de decisiones en el proceso del cual hago parte.	4
55. Tengo claras mis funciones y papel a desarrollar en mi puesto de trabajo.	4
56. En la empresa me brindan capacitaciones y estímulos para la correcta realización de mi trabajo.	4
57. Mi jefe reconoce mi buen desempeño en mi puesto de trabajo.	4
58. Todas las tareas que realizo están directamente relacionadas con el cargo que actualmente tengo.	3
59. En caso de realizar jornadas extra o especiales, mi jefe me lo hace saber oportunamente y así mismo me es remunerada dicha labor.	3
60. Contestar únicamente en caso de que su jefe inmediato sea mujer: Considero que, si mi jefe inmediato fuera hombre, ejercería mayor autoridad y sería más competitivo dentro de la empresa.	2

Encuesta 5

Información personal: seleccione con una x

21. ¿En qué área de la empresa se desempeña?: seleccione con una x

Productiva Administrativa Directiva Otro ¿Cuál?

22. Grado de escolaridad: seleccione con una x el grado de escolaridad que haya culminado en su totalidad

Primaria Secundaria Técnico Tecnológico Profesional Postgrado

23. Hijos:

Si No En caso de responder sí, ¿Cuántos hijos tiene? _____

24. Estado civil:

Soltera (o) Casada (o) Viuda (o) Divorciada (o)

25. Fecha de nacimiento: seleccione el rango correspondiente a su fecha de nacimiento

(2001-1996) (1995-1990) (1989-1984) (1983-1978) (1977-1972)
(1971-1966) (1965-1960) otro

Le agradecemos contestar los siguientes aspectos según su criterio. Contestar de 1 a 4, siendo:

1: En desacuerdo; 2: Parcialmente en desacuerdo; 3: Parcialmente de acuerdo; 4: De acuerdo

61. Mi trabajo cuenta con una menor carga operacional que la de mis compañeros hombres.	1
62. Al momento de ocupar por primera vez mi cargo, fui recibida y capacitada con todas las atenciones necesarias.	3
63. El proceso para ocupar mi cargo actual se vio opacado por sesgos referentes a mi género.	1
64. Mi labor es remunerada adecuadamente según las funciones que ejerzo.	4
65. La empresa brinda el espacio y las herramientas necesarias para mi libre desarrollo personal.	4

66. El área en que me desempeño cuenta con un ambiente de respeto y tolerancia.	4
67. Considero que la empresa proporciona oportunidades en todas sus áreas para ascender entre los trabajadores.	4
68. Mis funciones son delegadas de acuerdo a mis capacidades y/o méritos y no por condición de género.	4
69. Mis jefes toman en consideración mis propuestas y opiniones de mejoras para la toma de decisiones en el proceso del cual hago parte.	4
70. Tengo claras mis funciones y papel a desarrollar en mi puesto de trabajo.	4
71. En la empresa me brindan capacitaciones y estímulos para la correcta realización de mi trabajo.	4
72. Mi jefe reconoce mi buen desempeño en mi puesto de trabajo.	3
73. Todas las tareas que realizo están directamente relacionadas con el cargo que actualmente tengo.	4
74. En caso de realizar jornadas extra o especiales, mi jefe me lo hace saber oportunamente y así mismo me es remunerada dicha labor.	3
75. Contestar únicamente en caso de que su jefe inmediato sea mujer: Considero que, si mi jefe inmediato fuera hombre, ejercería mayor autoridad y sería más competitivo dentro de la empresa.	2

Encuesta 6

Información personal: seleccione con una x

26. ¿En qué área de la empresa se desempeña?: seleccione con una x

Productiva Administrativa Directiva Otro ¿Cuál?

27. Grado de escolaridad: seleccione con una x el grado de escolaridad que haya culminado en su totalidad

Primaria Secundaria Técnico Tecnológico Profesional Postgrado

28. Hijos:

Si No En caso de responder sí, ¿Cuántos hijos tiene? 1

29. Estado civil:

Soltera (o) Casada (o) Viuda (o) Divorciada (o)

30. Fecha de nacimiento: seleccione el rango correspondiente a su fecha de nacimiento

(2001-1996) (1995-1990) (1989-1984) (1983-1978) (1977-1972)
 (1971-1966) (1965-1960) otro

Le agradecemos contestar los siguientes aspectos según su criterio. Contestar de 1 a 4, siendo:

1: En desacuerdo; 2: Parcialmente en desacuerdo; 3: Parcialmente de acuerdo; 4: De acuerdo

76. Mi trabajo cuenta con una menor carga operacional que la de mis compañeros hombres.	3
77. Al momento de ocupar por primera vez mi cargo, fui recibida y capacitada con todas las atenciones necesarias.	4
78. El proceso para ocupar mi cargo actual se vio opacado por sesgos referentes a mi género.	1
79. Mi labor es remunerada adecuadamente según las funciones que ejerzo.	2
80. La empresa brinda el espacio y las herramientas necesarias para mi libre desarrollo personal.	4

81. El área en que me desempeño cuenta con un ambiente de respeto y tolerancia.	4
82. Considero que la empresa proporciona oportunidades en todas sus áreas para ascender entre los trabajadores.	2
83. Mis funciones son delegadas de acuerdo a mis capacidades y/o méritos y no por condición de género.	4
84. Mis jefes toman en consideración mis propuestas y opiniones de mejoras para la toma de decisiones en el proceso del cual hago parte.	4
85. Tengo claras mis funciones y papel a desarrollar en mi puesto de trabajo.	4
86. En la empresa me brindan capacitaciones y estímulos para la correcta realización de mi trabajo.	4
87. Mi jefe reconoce mi buen desempeño en mi puesto de trabajo.	3
88. Todas las tareas que realizo están directamente relacionadas con el cargo que actualmente tengo.	4
89. En caso de realizar jornadas extra o especiales, mi jefe me lo hace saber oportunamente y así mismo me es remunerada dicha labor.	4
90. Contestar únicamente en caso de que su jefe inmediato sea mujer: Considero que, si mi jefe inmediato fuera hombre, ejercería mayor autoridad y sería más competitivo dentro de la empresa.	1