

**CONSIDERACIONES FRENTE A LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO BRINDADAS
A LAS MUJERES DE TRES EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES**

EDILSA MERCEDES ALVARADO VEGA

MARIA CRISTINA CABRERA CASTRO

YOJANA MENDEZ BARRANTES

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ D.C 2012

**CONSIDERACIONES FRENTE A LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO BRINDADAS
A LAS MUJERES DE TRES EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES**

EDILSA MERCEDES ALVARADO VEGA

MARÍA CRISTINA CABRERA CASTRO

YOJANA MARITZA MÉNDEZ BARRANTES

**Trabajo de grado para optar al título de Especialistas En Gestión Humana De Las
Organizaciones.**

ASESOR: ALBA LUCIA MORENO

Psicóloga

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESPECIALIZACIÓN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES

BOGOTÁ D.C 2012

Tabla de Contenido

Resumen

| | |
|--------------------------------------|----|
| Introducción | 1 |
| Delimitación del Tema | 5 |
| Planteamiento del problema | 5 |
| Objetivo General | 8 |
| Objetivos Específicos | 8 |
| Justificación | 9 |
| | |
| Marco Teórico | 12 |
| Marco Contextual | 30 |
| Marco Metodológico | 31 |
| | |
| Resultados | 34 |
| Discusión | 42 |
| Conclusiones y Recomendaciones | 47 |
| Referencias | 51 |

Apéndices

Resumen

El presente Proyecto de Investigación, tiene como propósito, describir las consideraciones de los encargados de solicitar personal para cubrir las vacantes que se presentan en tres organizaciones del sector de las Telecomunicaciones. Esto incluye todos los aspectos que se tienen en cuenta frente a las solicitudes que se generan para el área de Talento Humano. De esta manera, dar respuesta a la pregunta central de investigación, ¿Cuáles son las consideraciones o fenómenos internos que se presentan frente a las oportunidades de Empleo brindadas a nivel administrativo para las mujeres en los últimos dos años?.

El objetivo principal, es el de conocer si se presentan diferencias en las oportunidades de empleo brindadas a las mujeres en el sector de las Telecomunicaciones, por medio de una entrevista semiestructurada a quienes se encargan de realizar las solicitudes de personal, llegando a la identificación de estos reportes y observando los cambios que se han venido presentando a lo largo de los dos últimos años dentro de las organizaciones frente al tema de investigación.

Los resultados del proyecto, nos muestran que las mujeres han aumentado su nivel de participación en el mercado laboral y que les prefieren en los cargos que requieren de un mayor análisis y atención a detalles. No se identifica discriminación, aunque de manera implícita las respuestas muestran que hay diferencias o preferencia de género a nivel laboral en el sector de las Telecomunicaciones e igualmente se valida con respecto a los recientes estudios realizados por la ONU y por otros investigadores que se enfocan en el estudio de diferencias de género.

Es así que se concluye que en la actualidad, en Colombia, las mujeres si muestran desventajas con respecto a los hombres a nivel laboral, en el sector de las Telecomunicaciones, tanto por condiciones de nivel académico como por ingresos y jerarquías organizacionales.

Palabras Claves: mujer, oportunidades de empleo, género, Telecomunicaciones, Entrevista Semiestructurada.

Abstract

The present Project of Investigation, has as intention to describe the considerations of the managers of requesting personnel to cover the vacancies that they present in three organizations of the sector of the Telecommunications. This includes all the aspects that are born in mind opposite to the requests that are generated for the area of Human Talent. To give response to the central question of investigation, ¿which are the considerations or internal phenomena that they present opposite to the opportunities of Employment offered at the administrative level for the women in the last two years?.

The principal aim, it is of knowing if they present differences in the opportunities of employment offered to the women in the sector of the Telecommunications, by means of an interview semistructured to whom they take charge realizing the requests of personnel, coming to the identification of these reports and observing the changes that they have come presenting throughout last two years inside the organizations opposite to the topic of investigation.

The results of the project, they show us that the women have increased his level of labor market share and that they prefer them in the charges that they need of a major analysis and attention to details. Discrimination is not identified, though in an implicit way the answers show that there is differences or preference of kind to labor level in the sector of the Telecommunications and equally it is validated with regard to the recent studies realized by the ONU and by other investigators who focus in the difference study of kind.

It's like that, one concludes that at present, in Colombia, the women if they show disadvantages with regard to the men to labor level, in the sector of the Telecommunications, both for conditions of academic level and for income and hierarchies organizacionales.

Key words: woman, opportunities of employment, kind, Telecommunications, Semistructured Interview.

Introducción

Las diferencias de género, han sido un tema importante y de controversia para la sociedad premoderna como base del sistema de dominio del hombre sobre la mujer y se mantiene por mucho tiempo. Sin embargo, desde la segunda mitad del siglo XX, se evidencian hechos que sitúan a la mujer en un nuevo escenario dentro de la sociedad. Se destacan por ejemplo: “la Declaración Sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer por la Asamblea general de las Naciones Unidas en 1967, la cual da un paso importante en contra de la discriminación femenina en gran parte del mundo. Un segundo hecho fue la celebración de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, realizada en México 1975. Este fue un punto de inflexión en lo referente a Políticas Públicas a favor de la Mujer en toda Latinoamérica” (Mujer y Liderazgo en el Campo Laboral, 2009):

Es por ello, que el presente trabajo investigativo constituye la descripción de los cambios o desventajas que pueden presentarse en las oportunidades laborales que se brindan para la mujer a nivel Administrativo en Organizaciones del sector de las Telecomunicaciones; para lograr dicha interpretación es necesario reconocer que legalmente existen diversos planteamientos dirigidos a la forma de acceder a las oportunidades laborales. Una oportunidad laboral puede ser la posibilidad de un ascenso, una oferta de contratación o la propuesta de iniciar un nuevo emprendimiento o proyecto. Dicho concepto hace referencia a la asequibilidad según el cual todas las personas deben tener las mismas oportunidades para acceder al mercado del trabajo, y no se debe ser objeto de discriminación por razón de sexo, raza, edad o creencias

religiosas. Muchos países han promulgado leyes que castigan al que niegue un puesto de trabajo a una persona por alguno de los motivos anteriores.

A pesar de que en algunas organizaciones se han logrado importantes mejoras en cuanto a la igualdad de oportunidades especialmente en el campo laboral, los hechos demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer. Por este motivo, desde 1910, la escritora Clara Zetkin, organizó la primera conferencia internacional de mujeres socialistas, donde se aprobó una resolución que establecía el día 8 de marzo como Día Internacional de la mujer trabajadora. Hoy se celebra en otros países del mundo para recordar los derechos de la mujer y sobre todo exigir y proteger la igualdad de oportunidades.

Partiendo de lo anterior, se identifican diversas necesidades con respecto a una revisión del papel de la mujer a nivel interno de las Organizaciones como protagonista de la vida social y laboral. El propósito es indagar acerca del rol de la mujer a nivel laboral y Administrativo en tres Organizaciones específicas y de evidenciarse desigualdades con respecto a las oportunidades brindadas a los hombres, poder conocer y describir los argumentos específicos por parte de las personas que realizan éstas solicitudes de personal para cubrir las nuevas vacantes a nivel interno de la organización y adicionalmente, conocer las diversas modalidades o estrategias que implementa la mujer como fuente de empleabilidad en la sociedad actual, teniendo en cuenta las posibilidades que ella misma observa en el campo laboral y profesional.

Actualmente y tomando como referencia el día internacional de la mujer, es importante tener en cuenta la opinión del Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujer, Ban Kin- Moon, frente a este tema, a partir del último estudio realizado ante la desigualdad entre géneros (2012): “La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer están ganando terreno en todo el mundo...”; “...Las mujeres ejercen cada vez más influencia en el mundo de los negocios. Son más las niñas que asisten a la escuela y que crecen con un mejor nivel de salud y en mejores condiciones de realizar su potencial...”; “...Incluso en los países con el mejor historial se mantiene la disparidad entre ambos sexos en la remuneración por igual trabajo y las mujeres continúan estando insuficientemente representadas en la adopción de decisiones políticas y de negocios” (Ban Kin-Moon, Mensaje en el Día Internacional De La Mujer. (ONU, 2012)).

A partir de este mensaje, es importante comprender o validar los motivos por los cuales a pesar de los cambios que se han logrado en la sociedad, aún se encuentran observaciones como la brindada por el Secretario General de la ONU, donde se evidencia que las mujeres han ido incursionando en ciertas áreas del mercado, pero que desafortunadamente en ciertos lugares o sectores aún falta tomar medidas o implementar acciones que les permitan ser incluidas, permitiéndole nuevas oportunidades que a su vez les brinden reconocimiento y crecimiento tanto profesional como laboral frente a las posibilidades que puedan surgir en cada sector o mercado de desarrollo social.

De esta manera, es necesario mencionar que en el mercado laboral también se han venido presentando cambios partiendo de los avances del mundo, por lo cual debemos relacionar las oportunidades de empleo para la mujer con las nuevas líneas de desarrollo organizacional y tecnológico del mercado laboral actual. Igualmente y teniendo en cuenta el mundo laboral de Globalización en el que se encuentra inmersa la mujer, es necesario explorar e indagar para conocer los argumentos principales que se plantean al momento de solicitar el cubrimiento de determinado cargo y el significado de las normas o leyes existentes, para las personas encargadas de solicitar el nuevo personal, con respecto a los requerimientos que realizan.

Adicionalmente, se plantea el presente estudio, con el fin de conocer dichas consideraciones y comprender a que se deben las diferencias que se puedan presentar internamente en el mercado de las Telecomunicaciones, partiendo de las respuestas brindadas por estas personas con respecto a la participación de las mujeres dentro de su sector de trabajo y a los aportes que ellos mismos identifican en los resultados que obtienen por parte de los colaboradores de la organización.

Delimitación del Tema

Oportunidades laborales para la mujer en el área Administrativa de tres Empresas del Sector de Telecomunicaciones en la ciudad de Bogotá.

En la sociedad actual, es importante validar si se presentan diferencias de género, a nivel laboral, al momento de brindar u otorgar nuevas oportunidades de trabajo, teniendo en cuenta además, los diferentes conceptos que se pueden generar, tanto en funciones, indicaciones, horarios, salarios, cargos, entre otros. De esta manera, surge el interés por indagar a nivel Administrativo algunas empresas del sector de telecomunicaciones en la Ciudad de Bogotá, frente a las oportunidades de empleo que se generan y los argumentos específicos que se pueden presentar ante estas solicitudes.

Adicionalmente para el presente estudio, es importante conocer y comprender las inferencias de sus datos o características principales que se presentan al momento de crear un cargo o generarse una nueva vacante administrativa a nivel interno de las Organizaciones.

Planteamiento del Problema

La historia, ha estudiado a través de los años, las relaciones que existen entre las sociedades laborales y el hombre o la mujer. Se han revisado una y otra vez los derechos a los que aplica la mujer ante la sociedad como persona con posibilidades y oportunidades para laborar, mostrando que no debe existir discriminación o diferencia alguna frente a las ofertas o posibilidades brindadas a los hombres.

Sociopolíticamente, el concepto de género ha sido estudiado y validado, evidenciándose como un concepto que hace parte de la sociedad y la modernidad que aplica según el momento en el que se encuentre. Según Ulrich Beck (2000), “la modernidad promete la construcción de una nueva sociedad más libre y democrática”, dentro de la cual, la participación de todas las personas deberá ser igual sin identificarse diferencias por ningún aspecto y cada persona tendrá igual oportunidad de participación y opinión, ya que se actuará de manera más individualista e independiente, partiendo de las ideas y aportes que genere cada persona dentro de un mundo regido por una globalidad, donde se actúa localmente pero con un pensamiento global (Alfie y Méndez, 2000).

Es evidente, que el rol de la mujer dentro del ámbito laboral, ha venido cambiando con el pasar del tiempo y se identifica un mayor auge en el siglo actual, debido a la “incorporación masiva de las mujeres al trabajo remunerado, a causa de la globalización en la Economía y por la segmentación por géneros en el mercado laboral, el cual, aprovecha las condiciones sociales de las mujeres para incrementar la productividad, el control de gestión y, en definitiva, los beneficios brindados.” (Castells, 1999. P.182 - Mujer y Liderazgo en el campo Laboral, 2009).

Partiendo de lo anterior se identifica que efectivamente se han logrado cambios reales ante las oportunidades para las mujeres, a nivel interno de las organizaciones, aunque a partir del artículo presentado por la ONU (Marzo, 2012), se observa que aún continúan existiendo brechas en lo referente a sueldos y oportunidades para la mujer y que la representación de la misma es baja en puestos que requieren liderazgo. Se puede ver una estigmatización frente a las capacidades de las mujeres, razón por la

cual al momento de solicitar personal para algunos cargos Administrativos, se argumentan diversos conceptos, que son importantes para conocer o comprender estos cambios.

De esta manera, surge la necesidad de observar cuál es la fenomenología o lograr describir si aún la sociedad está viendo a la mujer con desventajas frente al hombre y con menos oportunidades de desempeño dentro del campo laboral. Igualmente, poder evidenciar si a nivel interno de las Organizaciones, los jefes inmediatos tienen intereses específicos para solicitar hombres o mujeres para ocupar las vacantes Administrativas por diferentes motivos o argumentos específicos dentro de cada solicitud.

Para el presente proyecto, es importante conocer esas consideraciones dentro de algunas Organizaciones del sector de las Telecomunicaciones como escenario principal de interés, e indagar por la estabilidad y las diversas oportunidades de empleo que pueden surgir, en pro del reconocimiento de la mujer dentro del campo laboral y su crecimiento a nivel intelectual, dando a conocer sus aportes y nuevas ideas para la Organización.

Teniendo en cuenta lo anterior, surge el interés de esta investigación, llevando a generar la pregunta principal de la misma: **¿Cuáles son las consideraciones o fenómenos internos que se presentan frente a las oportunidades de Empleo a nivel administrativo para las mujeres en los últimos dos años, en tres empresas del Sector de las Telecomunicaciones?**

Objetivo General

Conocer si se presentan diferencias, en los últimos dos años, en las oportunidades de empleo brindadas, para las mujeres con respecto a los hombres, en tres empresas de Telecomunicaciones de la Ciudad de Bogotá.

Objetivos Específicos

Explicar a partir de las personas encargadas de solicitar personal, las consideraciones expresadas, frente al género requerido para determinados cargos.

Identificar las ventajas o desventajas presentes actualmente a nivel laboral para la mujer en el sector de las Telecomunicaciones.

Establecer los motivos por los cuales se pueden presentar diferencias en las oportunidades de empleo entre hombres y mujeres a nivel laboral.

Justificación

Los constantes cambios en las condiciones sociales, económicas y políticas mundiales, específicamente en América Latina, han impulsado a la incorporación de la mujer en el campo laboral y por tanto la adopción de un nuevo rol, dentro de la sociedad, en el cual se le ve como trabajadora y por ende la misma sociedad le exige un posicionamiento diferente con respecto a sus resultados frente al hombre. De esta manera, la mujer podría verse inmersa en diversas exigencias, las cuales a su vez se convierten en un inconveniente tanto para la consecución de oportunidades de empleo como para el desarrollo pleno de su actividad laboral bajo condiciones equitativas.

Es así, que los esfuerzos en la actualidad por lograr una equidad de género a nivel laboral, son importantes desde el área de Gestión Humana y es por ello que mundialmente se implementan políticas que evitan la discriminación en el trabajo y a nivel de oportunidades de empleo, dando paso a la mujer para acceder a éste, bajo las mismas condiciones laborales del hombre. Sin embargo, vale la pena resaltar que en algunos estudios desarrollados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), se encuentra que pese a que se sigue presentando discriminación laboral, en lo relacionado a salario, Colombia comparativamente con países como Venezuela, Costa Rica, Brasil y Uruguay es el país en donde las mujeres tienen ingresos más altos que los hombres (Banco Interamericano de Desarrollo, (BID) 2009).

A partir de estos resultados, se identifica la importancia por realizar un abordaje más a profundidad desde el área de Gestión Humana, frente a los temas relacionados con las diferencias frente a las oportunidades de trabajo para las mujeres y los cambios

que se han venido presentando a nivel interno de las organizaciones al momento de solicitar personal para sus diversos cargos, identificando específicamente los motivos o argumentos que exponen, en lo relacionado con el género que solicitan según la labor a desempeñar, prestando atención a estos argumentos, los cuales brindarán a esta investigación herramientas para abordar el tema principal de las diferencias que se identifican dentro de las oportunidades laborales que se brindan a las mujeres.

Igualmente y retomando los derechos con los que cuenta la mujer, teniendo como base su día Internacional, en un mensaje generado por Michelle Bachelet (2012), como una de las representantes de la ONU Mujer, donde hace una invitación general a reafirmar el compromiso frente a los derechos humanos, la dignidad y el valor inherente a todas las personas, así como los mismos derechos para los hombres y las mujeres (ONU Mujer, 2012).

De esta manera, la realización de este trabajo de investigación, es pertinente por el aporte que brinda a las organizaciones, donde se hace un llamado desde Gestión Humana a reflexionar y retomar ese compromiso adquirido frente a la equidad que debe primar en todo momento a nivel de oportunidades tanto para hombres como para mujeres, partiendo del derecho primordial al trabajo que tienen todos los seres humanos y el cual se estaría viendo afectado de manera indirecta desde el punto de vista interno de las ofertas u oportunidades laborales que se estén generando, a partir de los resultados o los inconvenientes que se presenten a nivel interno de las organizaciones.

Asimismo, se logra por medio de este trabajo y desde los objetivos del departamento de Gestión Humana, incentivar a los jefes inmediatos a identificar otras competencias o habilidades en el trabajo de las mujeres, las cuales podrían crear nuevas líneas de desarrollo y posibilitar las opciones de desempeño que la mujer tenga a nivel laboral, partiendo de las buenas prácticas implementadas por otras organizaciones y que han tenido buenos resultados con la participación activa de las mujeres a nivel laboral, contando con un apalancamiento entre géneros que le permita a las organizaciones innovar y tener nuevos roles a nivel laboral, donde van de la mano la creatividad y el desarrollo de tareas que exigen tanto fuerza como detalles específicos.

Marco Teórico

Al revisar la información bibliográfica pertinente al tema central de esta investigación, es necesario hacer referencia al concepto de género, el cual es definido por Gobierno en línea (2005), como “Una construcción social de los caracteres masculino y femenino, referido a los roles diferenciados que asumen hombres y mujeres en la sociedad y a la correlación de poderes entre ambos”. Igualmente, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2005, se identifica que definen género como el conjunto de características físicas, psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas, que diferencian tanto la identidad como las actividades que por rol debe desarrollar cada persona. Son históricas y se van transformando con y en el tiempo, siendo modificables.

A partir de este concepto, puede evidenciarse que el género es una creación a partir del sexo que tengan hombres o mujeres en la sociedad, pero que es modificado teniendo en cuenta las características socialmente establecidas por las personas de acuerdo al momento cultural o histórico en el que se encuentren, siendo modificables a partir del pensamiento y creencias que cada persona traiga consigo. Adicionalmente, es importante resaltar frente estas definiciones de género con relación al ámbito laboral o desde el punto de vista del trabajo, que el género nos muestra las diferencias que pueden presentarse en las actuaciones o responsabilidades que se puedan asignar tanto a hombres como mujeres, partiendo de una correlación de poderes entre ambos que siempre será identificada a partir de esta caracterización que establezca la sociedad.

Es así, que el concepto de trabajo, puede ser abordado desde diversos enfoques. Su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos. Para la visión neoclásica de la economía por ejemplo, es uno de los tres factores de la producción, junto a la tierra y al capital. Al retomar en la historia, se identifica que a mediados del siglo XIX, la esclavitud a nivel laboral, comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante con un sentido amplio como toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada (Fundación Chile Unido, 2009).

De esta manera, se identifica que es a través del trabajo, que se evidencian los efectos de una labor o creación hecha por el ser humano, ya que por medio de sus resultados, tanto hombres como mujeres, pueden demostrar sus habilidades y conocimientos frente al mundo en el que habitan y así mismo, se puede afirmar que el trabajo humano es el instrumento que las personas usan con el objeto de dominar el mundo para procurarse una mejor calidad de vida y el cubrimiento de sus necesidades básicas, a través de una obra o una acción propia.

A partir de lo anterior, también se hace necesario exponer la influencia que el trabajo ha tenido para todas las personas, llevándoles a experimentar nuevas situaciones en las que requieren de su actuar y su creatividad para desempeñarse en la sociedad en la que viven, es así, que con la llegada de la globalización al mundo actual de las organizaciones, se evidencia más exigencia en los resultados e ideas implementadas para el desarrollo y crecimiento de las personas dentro de las compañías.

La globalización es un espacio informal y un mercado, por los cuales transitan con relativa libertad, capitales, mercados, conocimientos, símbolos y valores; que articula todos los lugares, sociedades y culturas de la tierra, a la vez que excluye radicalmente a quienes no están en la red y a quienes no están en capacidad de producir, consumir, y de generar valor. (Peter F. Drucker, 1994)

Por lo tanto y teniendo en cuenta lo anterior, la globalización es un hecho innegable para todas las sociedades. Discutir si es buena o mala, positiva o negativa, sería improductivo para las sociedades; ya que es una realidad que se ha ido insertando en todos los momentos sociales y debemos estar preparados para asumirla e incluirla en todos los aspectos de la vida, partiendo de la fuerza que ha venido tomando la tecnología dentro del mundo actual y el posicionamiento que ha adquirido en cada organización.

Es así, como el mundo global, ha generado nuevos modelos productivos que paulatinamente han transformado el trabajo humano. Durante algún tiempo, todo el trabajo lo hacía el hombre, con la única ayuda de herramientas rudimentarias, por lo que resultaba muy duro. La jornada laboral era muy larga, y la producción escasa; pero poco a poco las máquinas fueron cobrando importancia dentro de las funciones laborales que realizaba el hombre y le fueron aportando los resultados esperados, sin tener que realizar un esfuerzo tan grande. Igualmente, se identifica como la llegada de esta Globalización, permite evidenciar otra perspectiva de lo que es el trabajo para el ser humano, permitiéndole incluir el campo social en su desempeño laboral (Mejía J., 2008).

De esta manera, se identifica que con la llegada de la industrialización y posteriormente con la era de la información y la Informática, el trabajo ha permitido agilizar los procesos del mundo actual, acortar distancias y en si hacerle la vida un poco más fácil al ser humano a partir de los resultados que ha venido obteniendo y los avances que a identificado. Sin embargo también es importante mencionar que se han generado algunos efectos negativos a nivel de oportunidades de trabajo y a nivel de empleo tanto para los hombres como para las mujeres. Según el estudio de Evidence - Based Medicine (EBM), para las mujeres la globalización significa una convergencia de su situación a través del mundo, toda vez que la masculinización de las orientaciones mundiales en los mercados laborales es cada vez más sólida (EBM, 2010).

Si bien las mujeres tienen hoy un mayor acceso al empleo, incluso han incursionado en ciertos sectores y ocupaciones antes considerados exclusivamente masculinos, sufren relativamente más los cambios provocados por las innovaciones tecnológicas y la reorganización del mercado del trabajo, asignándoseles los empleos precarios con mayor facilidad que a los hombres. Así, detrás del crecimiento continuo de la participación de las mujeres en actividades remuneradas, emerge una figura laboral de crisis. Por lo anterior es necesario retomar la definición que se tiene del trabajo desde el Código Sustantivo de Trabajo, teniendo en cuenta que la finalidad de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, permitiendo el mayor desarrollo posible de las personas a nivel interno de los cargos asignados desde sus propias habilidades y competencias laborales.

En este sentido el trabajo, entendiéndolo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo de Trabajo 2005) y que aunque en primera instancia parece no reconocer la actividad domestica que realiza la mujer en su hogar, evidencia ya de entrada una subvaloración de este tipo de actividades, y pese a que debería tomarse una nueva definición como por ejemplo que el trabajo debe ser considerado como toda actividad transformadora y generadora de cambio que implica la utilización de capacidades personales e inversión de energía en su realización, de manera que pueda ser mucho más inclusiva.

Igualmente, es necesario identificar cuál es el significado que tiene el concepto de trabajo para las personas, evidenciado como la construcción de esquemas de pensamiento mediante los cuales se aborda la realidad laboral teniendo como insumo la cultura de origen o sociedad y la cultura organizacional, ya que es un medio por el cual logran suplir sus necesidades y alcanzar sus objetivos económicos cubriendo aspectos académicos, familiares, laborales, entre otros.

En el campo laboral, las personas ya identifican que el mundo ha cambiado a causa de la globalización, los avances tecnológicos y la redefinición del rol del estado, donde se les exigen mayores resultados y entrega permanente frente al desarrollo y expansión de las organizaciones en las que se encuentran. En especial, parece haberse perdido la idea de un empleo estable o permanente y que brinde acceso a protección social. En su lugar, parecen posicionarse las posibilidades ocasionales de

trabajo, donde se alcance el cubrimiento inmediato de necesidades y no se exijan tantos requisitos para poder iniciar con las labores solicitadas.

Partiendo de lo anterior, es evidente que el concepto de trabajo se ha modificado con el pasar del tiempo, permitiendo al ser humano, crear sus propios medios de trabajo u oportunidades de empleo, las cuales pueden ser definidas como las opciones de acceso y desarrollo que se tienen o se permiten dentro de una empresa para realizar una labor o trabajo desde el punto de vista de innovación y crecimiento intelectual, mostrándose más empleable o interesante a partir de sus nuevas ideas de estrategia organizacional. Igualmente, es importante incluir otra variable presente en este proyecto, la cual hace referencia a la mujer dentro del campo laboral como empleada activa dentro de una organización y con posibilidades de aportar y a la vez participar frente a las oportunidades de crecimiento que se puedan presentar.

Se puede identificar, que desde la aparición de las primeras sociedades, siempre se ha visto a la mujer como centro de equilibrio de una familia, la que educa a los hijos, la que se dedica a las labores domésticas, la que en desempeño ha sido desacreditada, pero desde tiempos atrás no se ha cambiado mucho la manera de ver a la mujer y el hecho de poder tomar en cuenta su desempeño. Adicionalmente, a las mujeres se les ha protegido con el pretexto de que son débiles, se les ha impedido realizar algunos trabajos bajo la premisa de proteger la maternidad, se les ha prohibido el espacio político o científico y se ha decidido por ellas por ser consideradas incapaces (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2000)". Esta forma de vida ha sido infundida a través de las diferentes generaciones.

Uno de los derechos por los que ha luchado la mujer, es la inserción en el campo laboral. Es muy importante para ellas, el valor que tiene conquistar sus objetivos y demostrar sus habilidades y conocimientos. Es así que la mujer siempre ha trabajado por ocupar un lugar dentro del campo laboral, donde se le evidencie como un participante activo con posibilidades de actuar y aportar dentro de las organizaciones. A lo largo del tiempo, la mujer ha demostrado ser apta para cualquier tipo de actividad a nivel laboral, no importan las circunstancias exteriores ni personales. El trabajo es la principal actividad humana y social, además de proporcionar un sustento a la familia y por ende se identifica como la principal fuente de desarrollo de una población, dentro de la cual, la mujer busca unir su vida como guía del hogar y aportar a las organizaciones que lo requieran.

De este modo, es importante y necesario, mencionar algunas de las leyes que se han venido generando a nivel laboral en pro de la protección de la mujer y teniendo como referencia un Marco Normativo, donde se identifica que según el Decreto 763 de 1980, se logra la creación del Consejo Nacional para la integración de la Mujer al Desarrollo. Por medio del cual, se asesora al Presidente en lo referente a la mejor vinculación de la mujer al desarrollo y se da paso a la Ley 95 de 1980, la cual garantiza la igualdad de condiciones para hombres y mujeres, eliminando toda forma de discriminación contra la mujer (Giraldo Gómez, 1997).

El objetivo de estas leyes, es brindar protección a la mujer frente a todo daño que se le pueda causar a nivel personal en el ámbito laboral. Adicionalmente, se busca que exista igualdad de condiciones sin lugar a discriminación por ningún aspecto con respecto a la mujer y su condición física, afectiva o intelectual. Sin embargo y aunque

estas leyes buscan la protección de la mujer en el trabajo, se identifica en las cifras actuales (Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, 2011), que la mujer sigue teniendo menor participación que el hombre a nivel interno de las organizaciones. Evidenciándose entre los meses de Junio a Agosto:

La tasa global de participación fue 74,5% para los hombres y 52,0% para las mujeres; La tasa de ocupación para los hombres fue 68,2% y para las mujeres 44,6%; La tasa de desempleo de las mujeres (14,2%) fue superior a la de los hombres (8,4%). Siendo evidente la diferencia a nivel de oportunidades y posibilidades. Para los ocupados, la posición ocupacional de mayor participación fue trabajador por cuenta propia, tanto para los hombres (43,9%) como para las mujeres (43,0%).

Adicionalmente, se identifica que 34,9% de las mujeres cesantes perteneció en su último trabajo a la rama de servicios comunales, sociales y personales, mientras que la mayor proporción de hombres cesantes (21,1%) en su último trabajo perteneció a la rama de comercio, hoteles y restaurantes.

Es así, que en la actualidad y teniendo en cuenta la globalización que llega a nivel laboral, las estadísticas y los informes, muestran las diferencias frente al desempeño que se identifica para las mujeres con respecto a los hombres, permitiendo mayor oportunidad de empleo para el género masculino que femenino y por ende un número superior de posibilidades de ingresos.

Del mismo modo, y teniendo en cuenta otras estadísticas validadas, se identifica que en Colombia, la mujer a nivel laboral, tiene mayor presencia en áreas de la agroindustria exportadora de la floricultura representando a 90.000 puestos de trabajo,

65% de los cuales son ocupados por mujeres. Así mismo, en el sector textil, con mayoritaria participación femenina, genera 52.000 empleos directos y en el eslabón de confeccionistas, emplea formalmente a más de 100.000 mujeres y hombres. (Reforma Laboral y mujeres en Colombia, 2005).

De acuerdo con esto, se evidencia que para la mujer las oportunidades giran en torno a tareas relacionadas con aspectos operativos y con funciones mecánicas y repetitivas, ya que por medio de estas logra contar con la posibilidad de ingreso en pro del cuidado y alimentación de su familia, dejando de lado sus habilidades, conocimientos o competencias intelectuales, las cuales podría implementar a nivel laboral.

Igualmente, y según la participación en sectores económicos los datos de 2005, demuestran que las mujeres se ocupan más en el sector servicios: 70.3% y 29,7% los hombres; los servicios financieros: 49,51% mujeres y 50,49% hombres; el comercio: 47,86% mujeres y 52,14% hombres, y la industria: 45,06% las mujeres y 54,94% los hombres. (Reforma Laboral y mujeres en Colombia, 2005)

En recientes estudios realizados por el DANE, se evidencia que el desempleo masculino es de 9.4% y el femenino asciende al 15.4%. Ubicando a Colombia como la Nación con mayor índice de desempleo de la región con el 11.7% a Agosto de 2011 (Banco Interamericano de Desarrollo BID, 2009).

Como se evidencia en este informe brindado por el BID, las brechas salariales en función de género, siguen siendo un tema de revisión y de preocupación para la sociedad, ubicando nuevamente a las mujeres en un nivel por debajo de las

posibilidades que se brindan a los hombres, a pesar del crecimiento económico y las permanentes leyes orientadas a reducir o erradicar la desigualdad en todo sentido dentro de las organizaciones y en las sociedades.

La mirada cualitativa del trabajo y sus impactos, permiten identificar que los procesos de flexibilización laboral afectan tanto las condiciones materiales de las mujeres, como sus relaciones familiares, el desarrollo personal y la construcción de identidad: “se ha demostrado que varios aspectos de la actividad laboral, como la intensidad y la duración de la jornada de trabajo, influyen en los niveles de tensión y en la salud de los trabajadores/as y de sus familiares” (Beneria, 2000).

Teniendo en cuenta esta mirada, se evidencia como las mujeres se ven mayormente afectadas a nivel interno de las familias, por las oportunidades de empleo que se les brindan desde las organizaciones, partiendo de que muchas de ellas son cabezas de hogar y deben aceptar tareas extensas que les impiden estar presentes en el desarrollo de sus hijos y familias en general, por las necesidades que deben suplir a través de su trabajo.

Las oportunidades van aumentando con el pasar del tiempo, teniendo en cuenta sus habilidades y posibilidades de crecimiento, pero aun así, se sigue identificando su presencia en sectores relacionados con tareas del hogar o cuidados específicos del mercado. Durante la década del 90 se dio un avance importante de las mujeres en el empleo urbano. Los aumentos que se pudieron identificar en las tasas de ocupación, se debían al crecimiento de la tasa de ocupación de las mujeres, según estudio realizado por Ana Yoshioka en el año 2000.

Muchas mujeres entran en el mercado laboral aceptando empleos infra-remunerados e infra-valorados para aumentar sus ingresos familiares y otras deciden emigrar por los mismos motivos. Al no reducirse ninguna de sus demás responsabilidades, la carga total de trabajo de la mujer ha aumentado (Ana Yoshioka, 2000). Es evidente la carga de trabajo que manejan y que han asumido papeles más activos, no sólo en el trabajo, sino también en el hogar y en la crianza de los hijos, teniendo en cuenta su interés de dar respuesta en cada una de las etapas de su vida, sintiendo la necesidad de incluirse en el campo laboral y brindar sus conocimientos.

Su condición de madres, en muchos casos jefes de hogar, y trabajadoras las sitúa en una posición de aceptación de diversas formas de flexibilización y precarización” (Massieu, 2005), llevándoles a desconocer sus derechos fundamentales dentro de la sociedad. Las últimas cifras dadas a conocer por la OIT dejan a Chile como el país con la más baja tasa de participación laboral femenina de la región. Con el 39% nuestro país se sitúa por debajo de México (46%), Argentina (48%) y Brasil (48%), entre otros. Dicha cifra se asemeja a la última estadística presentada por el Instituto Nacional de Estadísticas INE, donde revela que el 41.1% de las mujeres trabajan en el país (Fundación Chile Unido, 2009).

De igual forma, Lais Ambrano (2005) presenta un análisis de la evolución de algunos de los principales indicadores de la situación de empleo de las mujeres en América Latina entre 1990 y los primeros años de la década actual. Examinan sus tasas de participación, desempleo y ocupación, así como algunos de los temas clave relacionados a la calidad de su inserción laboral: los niveles de informalidad y protección social, las brechas de ingresos existentes con relación a los hombres y las

horas trabajadas por unos y otras. “Su conclusión es que, a pesar del persistente aumento de las tasas de participación laboral de las mujeres, así como del aumento en sus tasas de ocupación, siguen existiendo importantes brechas de equidad de género en el mercado laboral: las tasas de desempleo de las mujeres son aproximadamente un 30% superiores a las tasas de desempleo de los hombres, sus niveles de remuneración son un 34% inferiores (Fundación Chile Unido, 2009).

Así mismo, Domeyko (2010) en su estudio realizado en Chile, refiere que las mujeres aún no se constituyen sujetos plenos de derechos laborales o sexuales. Pese a que las mujeres son hoy el 39% de la fuerza laboral del país. El aumento en la tasa de participación laboral de las mujeres suele venir acoplado con la devaluación del trabajo femenino y la feminización de la pobreza. Estudios preliminares muestran como resultado la discriminación y la segregación (vertical y horizontal) que acusan las mujeres en el ámbito laboral, sea éste público o privado (Oyarzún, Errázuriz, 2003). Entre los resultados científicos obtenidos se destaca un concepto generalizable a todos los ámbitos, el llamado “techo de cristal”, que consiste en una superficie que limita la ascensión tanto en carrera funcionaria como en cargos ejecutivos o de mayores remuneraciones para las mujeres, fenómeno en el cual convergen la formación de género de la subjetividad femenina y las limitaciones del sistema económico, social y político de sexo – género que nos rige (Fundación Chile Unido, 2009).

Es así, que en los estudios mencionados anteriormente, puede verse que las oportunidades de trabajo para las mujeres, han ido incrementándose, pero aún se evidencian diferencias a nivel de posibilidades de crecimiento o posicionamiento laboral

para la misma. Adicionalmente, se identifica que a nivel académico también se ha promovido su participación, permitiéndole una mayor acción dentro de otros medios de empleo o diversas formas de empleabilidad que les aporten en su búsqueda de relación entre hogar y desempeño laboral.

Teniendo en cuenta este aspecto de empleabilidad, se identifica que para la psicóloga laboral Valentina de la Cerda (2009) “la decisión femenina de participar en el mercado del trabajo, se ve afectada por la incompatibilidad entre las labores domésticas y el trabajo, así como por el cuidado de los hijos, si están en edad pre escolar”. Agrega que existen tres factores que deberían impulsarse con urgencia para que la tasa de empleabilidad femenina aumente. Estas son: la implementación de jardines infantiles o sistema de guardería que permita a las madres, ausentarse de sus hogares; flexibilidad horaria, que permita a las mujeres tener mayor adaptabilidad a los cambios e imprevistos domésticos y laborales; y finalmente al acceso a capacitación formal que permita a las mujeres aumentar la participación femenina en el mundo del trabajo y confianza sobre sus capacidades laborales (Fundación Chile Unido, 2009).

Estudios recientes a nivel internacional, demuestran claros beneficios en aquellas empresas con ejecutivas mujeres. Así lo señala una publicación reciente del organismo norteamericano, Catalyst (2009), donde se revela la fuerte correlación entre los resultados financieros de la empresa y la diversidad de profesionales hombres y mujeres en puestos directivos. El informe señala que las empresas están consientes de que la presencia femenina genera más innovación, una buena imagen pública y mejora el rendimiento de la compañía (Fundación Chile Unido, 2009).

Partiendo de los aportes, estudios y comentarios anteriores, puede observarse la evolución que ha venido teniendo la mujer a nivel laboral y académico dentro de las compañías, a pesar de identificarse que aún existen desventajas, también se identifica que para las organizaciones ha sido interesante y ha tenido buenos resultados el incluir a una mujer dentro de sus estrategias de desarrollo, llevándoles a valorar su desempeño y a incrementar su participación en el mercado laboral.

Igualmente, se evidencian estudios realizados por la Escuela Nacional Sindical en Colombia (2005), quien en una de sus conclusiones establece que: “Las mujeres son las peor ubicadas en el mercado laboral: de cada 100 mujeres que trabajan, 62,22% están en el sector informal, y de cada 100 personas que trabajan en la categoría “trabajador por cuenta propia” el 86.36% son mujeres. También son las mujeres las más afectas por el desempleo, ya que mientras la tasa de desempleo es en general del 12%, la de las mujeres es del 16.79%.

Esto nos muestra que la mujer acepta diversas labores con el fin de continuar activa en el campo laboral y suplir sus necesidades sin dejar el rol que desempeña en su hogar y logrando adquirir labores que le permitan una mayor interacción entre su responsabilidad en el hogar y su responsabilidad social como trabajadora con posibilidades de empleabilidad en la sociedad.

Actualmente y teniendo en cuenta las cifras manejadas a nivel de mujeres presentadas en un artículo de Eempleo.com en el año de 2010, la participación laboral femenina en Colombia se incrementó en un 0.6 por ciento frente a datos anteriores; 52.7 por ciento es la participación de la mujer en el mercado laboral, frente a

un 74.7 del hombre en Colombia; 57.4 por ciento de la población profesional es femenina, frente a un 42.6 por ciento masculina (Catalina López, 2010).

De esta manera se demuestra que la mujer continúa trabajando por tomar un lugar dentro del campo laboral, incrementando su participación en las diferentes estadísticas que se presentan en el mercado, obteniendo de esta manera, nuevas posibilidades de empleo con respecto a su historia y crecimiento dentro de la sociedad. Se logra ubicar en contextos laborales a nivel administrativo y directivo, teniendo a cargo personal, lo cual le permite realizar tareas diferentes y ser tenida en cuenta en el mundo laboral.

En los últimos 30 años la presencia femenina en ámbitos laborales se ha duplicado del 30 al 60 por ciento. "Las mujeres son el nuevo músculo del mercado laboral y este recurso puede hacer una diferencia sustancial en términos de desarrollo en el país", afirma Ximena Peña, investigadora de la Facultad de Economía en la Universidad de los Andes. Actualmente, por cada cuatro hombres hay cinco mujeres con la misma edad que tienen título universitario o superior, lo que sugiere que las mujeres, en promedio, presentan una mayor profundización educativa en Colombia (Catalina López, 2010).

Con estas cifras, se logra identificar que con el tiempo, la mujer ha logrado su ubicación en el ámbito laboral y académico incluyéndose dentro de las estadísticas por resultados y desarrollo para el País con respecto al posicionamiento actual de los hombres en el mercado laboral, mostrando sus habilidades y su desempeño a través de buenos resultados a nivel Administrativo de las Organizaciones.

Sin embargo, las cifras de participación laboral demuestran que en los últimos años, aunque se ha incrementado el número de mujeres trabajadoras, los cargos profesionales aún los lideran los hombres, principalmente lo más altos. Basados en la brecha salarial actual, que habla de un 22 por ciento, según las estadísticas del último trimestre de 2010 del Departamento administrativo nacional de estadística (DANE), para las mujeres. En adelante, el reto es aun mayor para trascender profesionalmente y jalonar las principales industrias colombianas.

Según Luz Gabriela Arango, la estrategia esta en la flexibilización positiva asociada con cooperación, calificación y autonomía en el trabajo, la cual es indisociable de la flexibilidad negativa a nivel de contratación. Dentro de esta perspectiva crítica, se cuestionan los análisis en términos de crecimiento económico y competitividad que remiten a la categoría de costos necesarios, fenómenos como el desempleo o la precarización del empleo y se asume, al contrario que estos dos constituyen procesos centrales de la restructuración de la economía y del trabajo (Arango Luz, 1999).

Partiendo de esta estrategia, la meta de la mujer a nivel laboral es continuar con su tarea de posicionamiento en el mercado laboral y hacer presencia en otros ámbitos que le permitan mostrar sus resultados y participación a nivel laboral. Igualmente, se hace necesario incluirse en industrias de mayor desarrollo en el País, para aumentar su reconocimiento y valor a nivel laboral, las cuales tienen una mayor presencia masculina (Arango Luz, 1999).

Si examinamos estos fenómenos desde la óptica de las relaciones de género, se hace evidente que las modificaciones en el proceso productivo y en el mercado de trabajo no tienen las mismas consecuencias para hombres y mujeres, como tampoco tienen efectos homogéneos para todas las categorías de trabajadores y trabajadoras, mostrando que las mujeres son más vulnerables frente a los efectos sociales negativos de la reestructuración y la recesión económica (Yoshioka, 2000).

Es así, que el objetivo de la mujer a partir de lo anterior, será mostrar una mayor competencia y habilidades frente las labores asignadas, en pro de continuar puntuando en las estadísticas actuales de empleo e identificar nuevas estrategias de resultados positivos en el mercado para así, mostrar a nivel de economía su ubicación en las cifras laborales y su participación en los estudios realizados, obteniendo unos porcentajes más altos de presencia.

De igual forma, es importante mencionar las estadísticas presentadas por el DANE en el 2008, donde se identifica que las mujeres que hacen parte de la población económicamente activa y están ocupadas, son aproximadamente 6'866.000. De ellas, 3'887.000 están en las 13 áreas metropolitanas, donde más de la mitad se ubica en la economía informal, en empleos de poco amparo en los derechos establecidos por ley.

Igualmente, se identifica en las estadísticas manejadas por el DANE en el año 2008, que la mayor educación, no disminuye la brecha de acceso a empleos; se identifican ingresos inferiores para las mujeres; la ocupación laboral continúa disminuyendo para ellas y aumentando cada vez más para los hombres; mercado

laboral menos diversificado; aumenta el subempleo femenino y las posibilidades sin seguridad social y prestaciones de ley, entre otros.

Para finalizar, También abordaremos y desarrollaremos el concepto de discriminación definida como el trato desigual que favorece o desfavorece a las personas por diversos aspectos específicos en cualquier ámbito o contexto en el que se realice una actividad. En este caso, la discriminación salarial también se menciona bajo la definición dada por el Banco Interamericano de Desarrollo: “Existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben salarios diferentes y están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de los individuos en cuestión (raza, religión y género)” (Piras, 2006), uno de los aspectos que se tocarán a lo largo del desarrollo de la investigación.

Se evidencia que a nivel salarial, en Colombia, se identifican brechas por género siendo persistentes. En los estudios validados, se puede observar que los hombres reciben una remuneración salarial mayor frente a la recibida por las mujeres, aunque ellas han aumentado su participación en el mercado laboral y poseen mayores ventajas académicas que ellos. Es importante tener en cuenta que la discriminación laboral y salarial, se encuentra ligada con la concepción que la sociedad tiene del rol que cumple la mujer en ésta y es aquí en donde es importante conocer históricamente como se ha venido desarrollando en culturas latinoamericanas, que desde el momento del nacimiento se espera uno u otro género y desde ese momento, se establecen las actividades y actitudes que son competencia de uno y otro.

Marco Contextual

La presente investigación, se llevó a cabo en tres empresas del sector de las telecomunicaciones, enfocadas en el área de telemarketing y servicios del mismo sector. El objetivo general de estas organizaciones, es brindar servicio al cliente, garantizando la prestación de servicios con calidad. Los requerimientos de personal se realizan a un proveedor Outsourcing, con el fin de seleccionar recurso humano competitivo y cumplidor de las necesidades del perfil y requisitos internos de las solicitudes realizadas para la operación.

La población que se evaluó, fue del área Administrativa de tres de estas empresas de Telecomunicaciones. Personal vinculado luego de un proceso de selección que inicia con la solicitud de cada cliente, donde se incluye perfil y características especiales deseadas para el cumplimiento de la vacante existente, aquí se evidencian aspectos tales como nivel académico, experiencia laboral, y especificaciones claras con respecto a edad, género y ubicación de residencia.

Se entrevistaron cuatro personas, mayores de edad y con cargos similares, las cuales están a cargo de las solicitudes de personal a nivel administrativo y operativo de la Organización y por ende conocen las características o condiciones que deben tenerse en cuenta al momento de solicitar el cubrimiento de una vacante. Se realizaron las entrevistas de manera personalizada indagando en cada uno de los aspectos o características mencionadas en el presente proyecto de investigación y transcribiendo las respuestas textuales que daba cada uno de los participantes en el proceso.

Marco Metodológico

Para el desarrollo de este estudio de investigación, se utilizó la metodología de diseño descriptivo, la cual permite caracterizar un hecho o describir una situación o fenómeno, estableciendo su estructura o comportamiento de base frente a lo investigado y permite la búsqueda de las propiedades importantes del hecho o evento para evaluar o investigar. La tipología implementada fue Cualitativa, considerada como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, para explicar lo investigado (Álvarez, 1997). Partiendo de lo anterior, se evidencia que el investigador en el presente proyecto busca captar la mayor información posible por parte de los participantes, conociendo y entendiendo sus respuestas a partir de las características establecidas en la investigación.

Dentro del procedimiento realizado en el transcurso del proyecto, se pueden destacar cinco fases: Fase I, Indagación y reconocimiento de Marco teórico con temas de interés histórico; Fase II, creación y validación del instrumento de evaluación, contando con el concepto de tres jueces; Fase III, realización de entrevistas e indagación de conceptos frente a categorías de evaluación; Fase IV, transcripción y comprensión de la información recolectada y Fase V, discusión, conclusiones y sugerencias frente a la investigación con respecto al propósito u objetivos principales del proyecto.

Como estrategia metodológica de medición frente a esta tipología, se utiliza una entrevista semi-estructurada, (para recoger los relatos que tiene cada persona al solicitar una nueva vacante a nivel interno de las tres Organizaciones, identificando

cuales son las diferencias ante las solicitudes que se generan). El formato de entrevista fue diseñado por el grupo de trabajo, sometido a un análisis de tres jueces para proceder a la aplicación del instrumento (Ver Apéndice 1.). Así mismo, la modalidad de la investigación tiene un alcance transversal, que busca comprender una realidad o fenómeno en un momento específico.

La entrevista fue realizada a cuatro personas, dos hombres, dos mujeres con edades entre los 30 y 40 años y con cargos y funciones administrativas dentro de la operación. Se contó con la participación de un representante de cada una de las empresas evaluadas y se utilizó un tipo de muestreo intencional, ya que ellos, son los encargados de realizar las solicitudes, al área de Gestión Humana, con respecto al personal que requieren para su área u Organización y quienes deciden las exigencias u observaciones a tener en cuenta frente a cada solicitud, a partir de una serie de funciones o variables específicas desde el punto de vista de cada encargado de área.

Se definieron para el estudio cuatro categorías generales, dentro de las cuales se mencionan: discriminación, definida como el trato desigual que favorece o desfavorece a las personas por diversos aspectos específicos en cualquier ámbito o contexto en el que se realice una actividad; género, identificada como el conjunto de características físicas, psicológicas y emocionales que diferencian tanto la identidad como las actividades que por rol debe desarrollar cada persona; oportunidades de empleo, la cual hace referencia a aquellas opciones de acceso y desarrollo que se tienen o se permiten dentro de una empresa para realizar una labor o trabajo; y concepción de trabajo, identificada como la construcción de esquemas de pensamiento

mediante los cuales se aborda la realidad laboral teniendo como insumo la cultura de origen o sociedad y la cultura organizacional.

Para el análisis de la información recolectada por medio de las entrevistas realizadas, se tomaron en cuenta las categorías de estudio, transcribiendo las respuestas de cada participante y relacionándolas con los aspectos de interés frente a la investigación, retomando aspectos que no se consideraron inicialmente, pero que podrían aportar al proceso.

Adicionalmente, a partir de estas categorías, se indago en cada uno de los participantes, con el objetivo de captar y poseer la mayor información posible por parte de cada uno de ellos y de esta manera poder comprender sus argumentos con respecto al propósito inicial del proyecto de investigación.

Resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación, se relacionan con las cuatro categorías de investigación a continuación. Partiendo de la clasificación de las preguntas y respuestas obtenidas por los entrevistados en el instrumento de medición utilizado para el desarrollo del proyecto.

La primera categoría seleccionada es Discriminación, definida como el trato desigual que favorece o desfavorece a las personas por su raza, sexo, religión, posición política, etc., en cualquier ámbito o contexto en el que se realice una actividad. La discriminación lleva a dejar de lado cualificaciones, méritos y habilidades reales de las personas, desperdiciando su talento y menospreciándolas. Frente a esta categoría se utilizó la pregunta número cuatro de la entrevista que se anexa en el presente trabajo, de la cual citamos las respuestas más significativas.

Entrevistado 1: “Se ha avanzado en Colombia aunque en algunas empresas se sigue manteniendo la discriminación, esto no indica que en algunos casos no se hagan comentarios sexistas”.

Entrevistado 2: “No considero que exista discriminación por temas de género, actualmente la discriminación esta más dada por las habilidades y formación de las personas; ya sea hombre o mujer aun cuando tenga las habilidades requeridas si no cuenta con estudios no se le da la oportunidad de asumir un cargo o rol”.

Entrevistado 3: “Considero que actualmente en Colombia se sigue presentando discriminación laboral debido a temas culturales y el paso del poder entre las personas del mismo género. La preparación a nivel educativo de ambos géneros a llevado a una competencia más equilibrada pero aun existen decisiones a nivel

laboral donde algunos cargos no son gestionados específicamente por la mujer (En el caso de mi empresa la mayor cantidad de decisiones, son tomadas por presidencia y vicepresidencia, cargos desempeñados por hombres)".

Entrevistado 4: "La mujer se ha ido posicionando en las empresas y en esta los jefes están orientados a fortalecer la calidad humana de las personas y que se tengan en cuenta sus habilidades independientemente del género".

De acuerdo con los relatos de los entrevistados anteriormente citados, puede verse que la discriminación de género a nivel laboral en Colombia ha disminuido, sin embargo en muchas organizaciones se enmascara esta realidad ya que en la actualidad hay leyes de protección laborales que castigan este tipo de conductas, además las empresas generalmente buscan cuidar su imagen. Sin embargo abiertamente se siguen presentando comentarios sexistas a nivel interno de las organizaciones y se evidencian actividades asignadas especialmente a la mujer, partiendo del supuesto de que estas son solo de su competencia por diversos factores relacionados con su naturaleza o experiencia laboral.

La segunda categoría que se definió fue Género, frente a la cual diferentes autores la catalogaron como el conjunto de características tanto psicológicas como sociales y culturales, que a través de la historia, se han construido socialmente en el imaginario de las personas, lo que no implica que sean inmodificables. Otros autores definen al género como un conjunto de características físicas, psicológicas y emocionales que diferencian tanto la identidad como las actividades que por rol debe desarrollar cada persona. Dentro de esta categoría se clasificaron las preguntas

número uno, cinco y seis del instrumento aplicado, cuyas respuestas se relacionan a continuación.

Entrevistado 1: “En el área de Mercadeo es importante la presencia de la mujer puesto que tiene mayor facilidad para relaciones públicas y liderando o como cabeza de estas áreas. Sin embargo, el hombre es importante para áreas de logística”.

Entrevistado 2: “Se da la misma importancia que a los hombres, aun cuando en el caso de las mujeres se presenta mayor ausentismo por temas de incapacidades, inconvenientes familiares, enfermedad de los hijos, etc., esto a su vez hace que la rotación generada sea mayor en las mujeres que en los hombres”.

Entrevistado 4: “Para la gran mayoría de las vacantes no se tiene en cuenta el género, sino las habilidades de la persona que va a ejercer el cargo, es una concepción de la empresa. Sin embargo hay tareas específicas que requieren de esfuerzo físico en el área técnica por lo cual se presentan y se prefieren hombres”. “Hay avances, pero dependiendo de las ciudades y el área de trabajo se prefieren hombres o mujeres, porque existen ciudades y empresas que prefieren mujeres voluptuosas para que logren convencer a los clientes y así mejorar las ventas”.

Según lo manifestado por algunos entrevistados, hay una asignación de labores dentro de la organización que deben estar acordes a la concepción cultural de género que se ha evidenciado siempre en las organizaciones, de lo que debe hacer una persona independientemente de si es hombre o mujer dentro de determinado espacio de desarrollo.

La participación de la mujer ha aumentado paulatinamente en sectores como en las telecomunicaciones sin embargo hay cargos administrativos o de dirección en donde no es muy visible la participación de la mujer. Es posible ver un sesgo para la mujer en donde solo puede desempeñarse en ciertas ocupaciones, dentro de las que se destacan aquellas que requieren imagen atractiva, atención al cliente, relaciones públicas, cuidado o protección, mientras que para el hombre aquellas que demanden mayor esfuerzo físico y dedicación.

La tercera categoría que se trabajó es denominada Oportunidades de Empleo, la cual hace referencia a aquellas opciones de acceso y desarrollo que se tienen o se permiten dentro de una empresa para realizar una labor o trabajo en la que se está capacitado y por la que en respuesta se obtiene una remuneración.

Frente a esta categoría, se clasificaron las preguntas número dos, tres y siete del instrumento aplicado, de donde se extractan algunas respuestas dadas por los entrevistados y que permiten identificar su aplicabilidad con respecto a la categoría estudiada.

Entrevistado 1: “Hay una pequeña diferencia, partiendo del core de la empresa, siendo mayor el número de hombres que de mujeres puesto que hay más cargos de logística u operativos, sin embargo a nivel administrativo se da por igual la participación”. “En general todos los cargos administrativos pueden ser desempeñados tanto por hombres como por mujeres, siempre y cuando éstas de cierta forma piensen con la practicidad y racionalidad con que lo hacen los hombres”.

Entrevistado 2: “La oportunidad de ascenso es igual tanto para hombres como para mujeres de acuerdo al plan de carrera que maneja la compañía, aunque actualmente es mayor la presencia de mujeres en los cargos administrativos, considero que por su trato y nivel de detalle”. “Las ventajas o desventajas no están dadas tanto por el sexo sino por las responsabilidades que puedan tener las personas, en el caso de las mujeres son las que están pendientes de los hijos, lo que hace que en ocasiones se presenten inconvenientes con la disponibilidad de horarios, tanto para los hombres como para las mujeres cuando están estudiando se presenta dificultad con la disponibilidad de horarios y otro tipo de actividades que cada persona pueda tener.

Una diferencia es el temperamento o forma de tomar las retroalimentaciones o acciones que se tomen; ya que en el caso de las mujeres se presenta mayor susceptibilidad con respecto a estos temas y en el caso de los hombres aceptan la situación y siguen sin dar mayor trascendencia al tema”.

Entrevistado 3: “La ventaja de que se contraten hombres es que toman las decisiones sin tanta emocionalidad como con las mujeres. Sin embargo en la organización se tienen en cuenta las habilidades de cada persona más que el género.” “Hombre - Ventajas. Presentan menor cantidad de incapacidades y menor cantidad de permisos por temas relacionados con la familia; Desventajas - para algunos cargos las mujeres presentan mejor desempeño sobre todo los roles donde se requiere organización y creatividad. Mujeres - Desventajas - Permisos familiares - mayor cantidad de ausencias y costos por maternidad - Ventajas - roles donde se requiera organización y método las mujeres presentan mejor desempeño y mayor nivel de detalle y percepción”. “Hombres - Gerentes Financieros. Gerente contabilidad. Gerentes de plantas. Mujeres - Gerente publicidad - Gerente Comunicaciones. Esta distribución tiene que ver con el rol específico es decir el hombre tiene mayor enfoque en temas financieros y contables y las mujeres se desempeñan mejor en los temas donde el foco son las relaciones sociales.

Entrevistado 4: “Considero que en el trabajo, cuando es combinado (hombres y mujeres) se logran mejores resultados. Pero cuando esto no se da en el caso de las mujeres se han presentado inconvenientes en las relaciones interpersonales afectado de esta manera el ambiente laboral y por ende los resultados esperados”.

Aún hay diferencias que son reportadas por los entrevistados, en las que el número de trabajadores por género es diferente, siendo más representativa la presencia de hombres que de mujeres, ello puede referirse como lo manifiestan algunos entrevistados a que el género masculino, tiene mayor capacidad para manejar situaciones de conflicto y para la toma de decisiones de manera rápida, sin embargo en una de las empresas se identifica que existe la misma proporción, de participación tanto de hombres como de mujeres.

La cuarta y última categoría, es la de concepción de trabajo, definida como la construcción de esquemas de pensamiento mediante los cuales se aborda la realidad laboral teniendo como insumo la cultura de origen o sociedad y la cultura organizacional, a continuación se relacionan las respuestas de importancia para el estudio, correspondientes a las preguntas ocho o nueve del instrumento.

Entrevistado 1: “No he percibido diferencias importantes ya que el Hombre y la mujer se desempeñan por igual, sin embargo y a nivel de vicepresidencia, directamente en Medellín, el 99% son Hombres, esto es atribuido a que los hombres toman decisiones rápidas, son más analíticos y concretos en el trabajo”. “Facilitadores, la mujer tiene iguales niveles de educación, limitaciones: la mujer debe ser más racional y concreta a nivel personal, existen aún paradigmas de lo que debe hacer la mujer, por ejemplo siempre les piden que se encarguen de la decoración. Las relaciones entre mujeres son más difíciles”.

Entrevistado 2: “Un ejemplo es en el caso de la supervisión, las mujeres son más detallistas, preocupadas por las personas, en ocasiones hacen suyos los problemas de los asesores a su cargo, son más sensibles ante las retroalimentaciones que se les realiza, los hombres son menos detallistas, ante una retroalimentación la pasan sin afectarse mucho por lo sucedido, son más estrictos con los asesores, su forma de retroalimentar es más fuerte y seca. La diferencia está más dada por la forma de ser de cada persona”. “Considero que las limitaciones no están dadas por la sociedad, están más dadas por las personas mismas, especialmente en los casos de las madres, si son solteras; ya que en ocasiones colocan como excusa a sus hijos frenando su crecimiento personal”.

Entrevistado 3: “Ejemplo - Gerente de ventas presento mejor desempeño un hombre por su experiencia en soportar la gestión basada en números de acuerdo a la cantidad de vendedores y presión por el cumplimiento. La mujer presentaba en este cargo temas cualitativos y por esto fue remplazada del cargo, su emocionalidad no le permite dar las mismas respuestas ante la presión”. “Facilitadores - Capacitación y formación, mayor nivel y posibilidades de capacitación permanente. Limitadores. El rol que desempeña a nivel familiar este aspecto genera discriminación laboral por su mismo nivel de responsabilidad y compromiso. Algunos jefes no contratan mujeres por temas de permisos y ausencias por cuidado de la familia. A nivel financiero la mujer es más costosa para una organización por la licencia de maternidad y permisos permanentes”.

Entrevistado 4: “La organización como tal no discrimina, por el contrario quien se ha encargado de discriminarse a sí misma es la misma mujer, por el inadecuado manejo de las relaciones interpersonales, en una oportunidad fueron despedidas tres mujeres por el mal trato entre ellas mismas y fueron contratados tres hombres con quienes no se ha tenido ningún tipo de inconveniente ya que no son tan emocionales”.

Los relatos señalan que hoy en día las mujeres cuentan con el mismo grado de preparación profesional y de desarrollo de actividades que el hombre, sin embargo aún se sigue presentando la concepción de que ella debe realizar cierto tipo de tareas, para las que se considera será más exitosa, teniendo como base la historia que ha tenido dentro de las organizaciones y para la sociedad.

Igualmente, se puede ver en las respuestas brindadas por los participantes, que a pesar de que la discriminación no es evidente, aún existen paradigmas notorios entre compañeros que dan cuenta en su interacción permanente, que es la mujer quien ha permitido que en el campo laboral o en general en cualquier contexto la misma sociedad tenga el concepto de que es débil y por ende la encargada de tareas muy delicadas que impliquen detalles y creatividad, a diferencia del hombre, a quien en la mayoría de casos se prefiere para realizar tareas relacionadas con estadística, ingeniería y funciones que implican fuerza física y toma de decisiones.

Discusión

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se identifica que las mujeres han aumentado su participación a nivel interno de las organizaciones y han logrado una mayor valoración frente a los resultados obtenidos ante las labores asignadas dentro de las organizaciones de Telecomunicaciones, específicamente. Aunque al revisar la teoría presentada en el proyecto, también se puede evidenciar que la participación de las mujeres a nivel laboral ha aumentado (ONU, 2012).

Igualmente, partiendo de las respuestas o consideraciones brindadas por las personas entrevistadas, se logra evidenciar que la discriminación laboral por género en Colombia ha ido disminuyendo, teniendo en cuenta la participación de la mujer que se identifica en el campo laboral, a pesar de que consideran que en algunas organizaciones, buscan y logran ocultarla por temor a las leyes de protección a la mujer y por mantener la buena imagen de la empresa dentro del mercado, sin tener presente la importancia de cumplir con ese compromiso de equidad de género que se adquirió al iniciar un mundo laboral en la sociedad, como lo menciona Michelle Bachelet (2012), como una de las representantes de la ONU Mujer.

Partiendo de lo anterior, se identifica que el cumplimiento de las leyes a nivel interno de las organizaciones sigue siendo un factor de éxito frente al cambio y al alcance o logro de un compromiso frente a lo que para el Código Sustantivo del trabajo es el hecho de trabajar sin discriminaciones, teniendo como finalidad “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, permitiendo el mayor desarrollo posible de

las personas a nivel interno de los cargos asignados desde sus propias habilidades y competencias laborales”, (Código Sustantivo del trabajo, 2005). Siendo así evidente que esta lucha se logra en algunas organizaciones por temor a no cumplir con las exigencias legales más no por el valor que tiene cada persona a partir de sus habilidades y resultados propios.

Adicionalmente, tomando como base la caracterización y conceptos tratados en el presente proyecto con respecto al género, los representantes de estas organizaciones consideran que si se evidencian diferencias a partir de la cultura de cada persona con respecto a las tareas que se pueden o no otorgar a una u otra persona. Mencionando que la mujer ha venido generando sus aportes dentro del sector de telecomunicaciones, llevándoles a implementar nuevas estrategias que llevan inmersas la creatividad y la innovación de mercados en pro de la expansión de las compañías y la implementación de un mejor trato o servicio a los clientes, el cual puede brindar la atracción de nuevos proyectos para la organización.

De igual forma, se logra identificar que dentro de la cultura que mencionan las personas entrevistadas, se encuentra el hecho de que a nivel administrativo, se tiende a buscar a las mujeres para desarrollar tareas relacionadas con el servicio al cliente, las relaciones públicas, estrategias y otras de mayor exigencia relacional. A diferencia de las tareas que se identifican para los hombres, las cuales demandan mayor esfuerzo físico y análisis numérico.

Por otro lado y teniendo en cuenta las oportunidades de empleo, se logra identificar en el proceso que en el sector de las telecomunicaciones, para estas tres empresas evaluadas, hay una mayor presencia del género masculino que femenino, a pesar de su incremento en la participación activa en el mercado.

A partir de los estudios presentados por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) con respecto a género, se puede observar que le atribuyen las diferencias identificadas a la alta participación femenina en las labores rurales, como cabeza de hogar y adicionalmente, mencionan que las mujeres más educadas ocupan posiciones en empresas donde hay menor espacio para introducir ajustes salariales discrecionales. Adicionalmente, se evidencia en este estudio que las mayores brechas salariales, aparecen entre trabajadores con menores ingresos, con educación secundaria incompleta y que viven en zonas rurales. También se sustenta en estos estudios que la brecha salarial entre géneros se amplía según la edad. Explicándolo por medio de un “efecto cohorte”, es decir, que las brechas salariales se están estrechando con el tiempo (BID, 2009).

De igual forma se evidencia en este estudio, que otra posible explicación podría ser el efecto que tienen algunas características no observables, como lo son la experiencia laboral, según la cual las diferencias de género están correlacionadas con la edad. Las diferencias en la experiencia acumulada pueden ser exacerbadas conforme las mujeres envejecen y tengan hijos. Los datos muestran que la brecha de ingresos según género es levemente mayor entre las trabajadoras con hijos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2009).

De esta manera, se logra identificar que en los estudios recientes, realizados por la ONU Mujer 2012, continúa existiendo diferencia entre géneros y se menciona igualmente que en las organizaciones evaluadas uno de los factores principales para estas desventajas está en el hecho de que las mujeres tienen una responsabilidad con sus hijos y hogares, la cual a pesar de tener un objetivo marcado de actividad, crecimiento y desarrollo laboral, debe tener presente al momento de aceptar nuevas oportunidades laborales o debe buscar opciones que le permitan llevar esa tarea como función paralela.

Adicionalmente, es importante mencionar que la reflexión de igualdad de condiciones a nivel interno de las organizaciones debe continuar, llevando el mensaje a todos los integrantes de las compañías, frente a la importancia de brindar nuevas oportunidades de desarrollo a la mujer, teniendo en cuenta los buenos resultados que se han venido identificando en la sociedad a partir de su participación y como se menciona en los mensajes brindados por Michelle Bachelet y Ban Ki-Moon (representantes de la ONU Mujeres) para la mujer en su día Internacional (2012), el objetivo final es lograr erradicar la discriminación de género en toda la sociedad.

Así mismo, en este mensaje brindado por el Secretario General de la ONU Mujer, (2012) Ban Kin-Moon invita a los gobiernos, sociedades y sector privado a comprometerse a lograr esa igualdad entre géneros y empoderamiento de la mujer que se ha buscado desde tiempo atrás, siendo un derecho humano y un resultado que beneficiara a toda la sociedad. "...La energía, el talento y la fuerza de las mujeres y las niñas son el recurso no aprovechado más valioso de la humanidad" (Ban Ki-Moon, 2012).

Es una tarea conjunta que debe ser asumida por el área de Gestión Humana dentro de las organizaciones y que solo se logrará al crear conciencia e identificar el valor que tienen tanto hombres como mujeres a la hora de alcanzar un objetivo en común en pro del fortalecimiento organizacional en el mercado laboral y es principalmente llegar a una igualdad de género en todos los aspectos de desarrollo y crecimiento personal dentro de las sociedades, el cual permitirá que las estadísticas se muestren equilibradas con respecto a la participación tanto de hombres como de mujeres dentro de todos los campos de desempeño.

Esta tarea depende de los objetivos de Responsabilidad Social y compromisos de equidad que asuman todas las organizaciones y por ende, de los departamentos de Gestión Humana de toda la sociedad, desde donde se deben potencializar las habilidades y competencias de las personas y generar conciencia organizacional frente a la importancia de retomar el compromiso de equidad, asumido desde el inicio de la historia de las sociedades empresariales y a través del cual se dará un mejor manejo a la globalización que se afronta dentro de la sociedad y que a su vez implica cambios de pensamiento y de desarrollo para el personal que hace parte de cada organización y el cual es el eje principal de su expansión y crecimiento dentro del área de acción, contando con el apoyo de hombres y mujeres con diversas habilidades, competencias y posibilidades de aporte.

Conclusiones y Sugerencias

A lo largo de esta investigación, se han revisado y analizado las oportunidades de empleo con respecto a la mujer, logrando concluir a partir de los resultados y la discusión anterior, que las oportunidades de empleo para la mujer han ido aumentando paulatinamente a través del tiempo y se logra ubicar con mayor participación, dentro de las estadísticas actuales de desarrollo.

Así mismo, se reconoce la existencia de una legislación que establece normas destinadas a eliminar la discriminación de la mujer en el empleo en Colombia. Por tal razón, algunas de las organizaciones objeto de estudio para este proyecto, han tratado de brindar igualdad en las oportunidades de empleo tanto para los hombres como para las mujeres teniendo en cuenta sus perfiles y habilidades.

Sin embargo esto no ha sido suficiente, puesto que se ve reflejada la existencia de “imaginarios” o supuestos en el interior de las organizaciones, las cuales dejan entrever situaciones discriminatorias en la preferencia de elección de hombres o mujeres para ocupar algún tipo cargo, ya sea de tipo directivo, administrativo o logístico. En donde los procesos de selección de los diferentes empleos, cuentan con importantes circunstancias de tipo personal como la gestación, la edad, la apariencia física, entre otras.

Por otro lado, se identifica que en algunas organizaciones delegan la responsabilidad de la existencia de discriminación, hacia las mismas mujeres y no a la organización y sus requisitos de ingreso de personal, debido al mal uso de las relaciones interpersonales que dificultan el buen desarrollo de las actividades laborales.

Identificándose de esta manera que la organización generaliza este tipo de conductas generadas ocasionalmente por mujeres, lo cual impide que ellas puedan acceder con mayor frecuencia a empleos administrativos y gerenciales en donde se fortalezca y pongan en práctica cada uno de sus potenciales cognitivos.

Es de anotar que los motivos de discriminación son diferentes en las organizaciones estudiadas, aun cuando esta tenga otras sedes en diferentes ciudades del país. Dicha variación radica en las diferentes costumbres y comportamientos característicos de cada una de las regiones.

Se identificó mayor número de empleados del género masculino, justificada esta acción por la organización, en que para el área de telecomunicaciones la mayor parte del personal se requiere en el área operativa o técnica y para este tipo de cargos los hombres cuentan con destreza en actividades de esfuerzo físico, mientras que las mujeres se desempeñan mejor en actividades de atención al cliente.

De esta manera se puede concluir que las organizaciones reconocen la existencia de leyes y al mismo tiempo no están de acuerdo con la discriminación de la mujer en el empleo; sin embargo, no se identifican acciones contundentes que impidan que esta discriminación no se presente en ningún aspecto interno de la organización.

Por último, también es posible afirmar que el trabajo desarrollado a lo largo de este proyecto, brinda aportes no solo a la investigación, sino a las personas que de una u otra manera participaron en las entrevistas y en el desarrollo del presente proyecto. Igualmente, aporta a las organizaciones llevándoles a participar en el compromiso que existe frente a la igualdad en todo sentido dentro de la sociedad.

Partiendo de lo expuesto anteriormente, es importante sugerir a las organizaciones y específicamente a las Compañías de Telecomunicaciones, del sector evaluado, que se analice en su interior cada uno de los resultados arrojados en la presente investigación, ya que ésta busca visibilizar y sensibilizar el manejo que se está dando a la selección de personal, con respecto a las diferentes oportunidades de empleo en esta área, teniendo en cuenta que existen hombres y mujeres con igualdad de condiciones, capacidades y conocimientos que pueden desempeñarse efectivamente en cada una de las vacantes.

Así mismo es importante que las organizaciones estudiadas modifiquen algunos esquemas de pensamiento que inciden en discriminar a la mujer en las diferentes oportunidades de empleo por condiciones de tipo familiar y por paradigmas que aún no se han roto y por el contrario, han sido culturalizados, en donde muestran a la mujer con dificultades para establecer relaciones interpersonales, que impiden un buen desempeño de sus labores. Por tanto es necesario que las mismas organizaciones fortalezcan los espacios de capacitación, formación y sensibilización para sus colaboradores sobre la importancia de las relaciones interpersonales para la consecución de los objetivos de las entidades.

Igualmente, se sugiere a los empleados conocer los mecanismos de protección al trabajador, cuya finalidad es lograr un equilibrio en las relaciones que surgen entre empleador y trabajadores, dentro de una coordinación económica y equilibrio social. De esta manera, se alcanzará un avance a nivel interno de las organizaciones que se reflejara en la sociedad y por ende se busca disminución o tendencia diferente en los

siguientes estudios o estadísticas con respecto a diferencias o posibles casos de discriminación de género.

De la misma manera, desde el área de Gestión Humana, es posible contribuir frente al tema de estudio, sensibilizando a la mujer para que logre mayor identificación con su mismo género y control de sus emociones en entornos laborales, logrando minimizar los inconvenientes o roses que pueden presentarse a nivel de clima laboral entre compañeros, afectando los resultados o las relaciones interpersonales dentro de la organización, como se puede identificar en los resultados del presente proyecto.

Como complemento también es importante desde Gestión Humana trabajar por una flexibilidad en horarios y en posibilidades brindadas a las mujeres, teniendo en cuenta los resultados evidenciados, donde se requiere que las mujeres puedan hacer un paralelo entre sus empleos y sus hogares, lo cual se puede dar al modificar horarios y generar espacios para sus hijos, entre otros, esto sin afectar el desarrollo de las organizaciones.

Referencias

Alfie Cohen Miriam y Méndez B. Luis. (2000). *La sociedad del riesgo: amenaza y promesa*.

Arango, Luz Gabriela y López, Carmen Marina. (1999). Compiladoras. *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*. Santafé de Bogotá, Centro de Estudios Sociales, CES.

Arango, Luz Gabriela. (1999). *La crisis sociopolítica colombiana: un análisis no coyuntural de la coyuntural*. Santafé de Bogotá, Fundación Social.

Beneria, Lourdes. (2000). *El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado*. Revista Internacional del Trabajo, Volumen 118, No. 3.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Colombia, (2009)

Bonilla, Elssy y Penélope Rodríguez. (1997). *Más Allá del Dilema de los Métodos*. Santafé de Bogotá. Ediciones Uniandes.

Cordero, Y. (2009). *Género y Desarrollo*. Ed. El Cid. Argentina.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), (2011). *Estadísticas de desempleo en Colombia*.

Ensayo: *Mujer y Liderazgo en el Campo Laboral*. (2009) Santiago, Chile.

Gallego, M. S. (2006). *Mujer y Trabajo*. msgallego@justiciambiental.es

Giraldo Alicia. (1997) Artículo Actualizado: *Los derechos de la mujer en la Legislación Colombiana.*

López Catalina. (2010). Artículo: *Mujeres en el mercado laboral: Nuevos retos en busca de la excelencia profesional.* Eempleo.com.

Massieu, Trigo Yolanda. (1999). *Biotecnología y empleo en la floricultura Mexicana Universidad Metropolitana, México, citado en SIERRA, Pardo Claudia Patricia Floricultura de exportación en América Latina, Hipótesis y retos Corporación Cactus, Terres des hommes, Bogotá, 2005.*

Mejía J. Marco Raúl. (2005). *Educación en la Globalización: entre el pensamiento único y la nueva crítica.*

Organización Naciones Unidas. (ONU). (1995). *Cuarta conferencia mundial sobre la mujer.* China, versión en español.

Organización Naciones Unidas (ONU), (2012). *Mensaje Secretario General.*

Piras, C., (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina Desafíos para las Políticas Laborales.* Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2000, 2010). *Informe comisión de expertos.*

Reforma Laboral y mujeres en Colombia. (2005).

Yoshioka, Ana, (2000). Ensayo: *La mujer en el mercado laboral Colombiano en la Década de los 90.*

Links en Internet

http://alcaldia.iprc.org.co/equidad_genero.shtml

http://www.chileunido.cl/comunicaciones/otros/prensa_17.html

http://www.chileunido.cl/comunicaciones/otros/prensa_17.html

<http://mineduacion.gov.co/cvn/1665/article-197401.html>

http://noticias.eempleo.com/colombia/mundo_empresarial/mujeres-en-el-mercado-laboral-nuevos-retos-en-busca-de-la-excelencia-profesional/8974719

Apéndices

Apéndice 1. Formato de entrevista Semiestructurada:

| PREGUNTAS |
|---|
| 1. ¿Desde su punto de vista, ¿cuál cree que es la importancia que se le atribuye al género al presentarse una vacante en su empresa? Por favor explique su respuesta. |
| 2. ¿Considera que en su Empresa, hay diferencia numérica entre los hombres y las mujeres que trabajan en áreas administrativas? Si la respuesta es afirmativa, ¿a qué atribuye esa diferencia? |
| 3. Por favor, liste las ventajas y desventajas que identifica al seleccionar un hombre, y las ventajas y desventajas al seleccionar una mujer para el desarrollo de tareas administrativas. |
| 4. ¿Cuál cree usted que es, actualmente, la situación de discriminación de género a nivel laboral en Colombia? Por favor explique su respuesta- |
| 5. ¿Cómo percibe usted los avances en cuanto a participación laboral de la mujer en el desempeño de sus labores en áreas administrativas? |
| 6. ¿En qué cargos se puede desempeñar la mujer de manera más competitiva respecto al hombre y en cuáles el hombre más que la mujer? Explique su respuesta. |
| 7. ¿Cuáles cargos del área administrativa, considera que deben ser desempeñados por hombres y cuáles por mujeres? Argumente el por qué |
| 8. De la experiencia en su organización. Por favor, ejemplifique casos a nivel interno de su organización en los que haya observado diferencias importantes entre el desempeño de una mujer respecto al desempeño de un hombre en un mismo cargo. ¿A qué atribuye esas diferencias? |
| 9. Desde su punto de vista, ¿qué facilitadores y qué limitaciones observa frente a la evolución de las oportunidades laborales para la mujer? |