

**PERFIL DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL
COLOMBIANO: OPORTUNIDADES, RETOS,
VENTAJAS Y DESVENTAJAS POR RESALTAR**

Área de investigación: Estudios de género en las organizaciones

Diana Cruz Tavera

Departamento de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables
Universidad Central de Colombia
dcruz@ucentral.edu.co

XXI
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



PERFIL DE LA MUJER EN EL MUNDO LABORAL COLOMBIANO: OPORTUNIDADES, RETOS, VENTAJAS Y DESVENTAJAS POR RESALTAR

Resumen

La literatura en relación a la lucha de la mujer por integrarse al mundo laboral es bastante amplia; es común encontrar artículos que hablen sobre las desventajas presentadas y de las acciones que se han empezado a implementar para que el género femenino ingrese al mercado laboral. Es por esta razón que en el presente escrito se propone dar una mirada de las características personales y sociales de aquellas mujeres que buscan integrarse al mundo del trabajo junto con los retos y oportunidades que se les presentan en el entorno colombiano según su nivel de educación, la composición de su hogar y la edad que tienen al momento de incorporarse en dicho mercado.

Palabras clave: Mujer, segregación laboral, techos de cristal, brecha salarial, genero.

Abstract

The literature related to the struggle of women to integrate into the working world is quite broad; it is common to find articles that discuss the disadvantages presented and the actions that have begun to implement for the female enter the labor market. It is for this reason that this paper aims to give a look of personal and social characteristics of women seeking to join the world of work with the challenges and opportunities they face in the Colombian environment according to their level of education, household composition and the age, they are when they incorporated into that market.

Key words: Women, occupational segregation, glass ceiling, wage gap



Objetivos

General

Construir un perfil que permita interrelacionar los elementos sociales, económicos e individuales de las mujeres en el contexto laboral colombiano.

Específicos

Analizar la posición actual de la mujer colombiana en relación con su participación en el mercado laboral, identificando posibles ventajas y desventajas.

Reconocer los retos y las oportunidades que tiene la mujer respecto al contexto empresarial actual de Colombia

Planteamiento del problema

En la historia de cada sociedad se evidencia la forma como las labores y ocupaciones de los individuos que la componen se ven modificadas por cambios en el pensamiento, las leyes, la estructura económica y transformaciones culturales. En el presente los mayores cambios se están dando desde las organizaciones y el mercado laboral con la intención de ser más responsables dando espacio a la participación de grupos sociales considerados vulnerables y con bajo nivel de participación para trabajar y generar ingresos. Tal como se detalla mejor a partir de lo siguiente:

El mercado de trabajo es uno de los principales receptores de las transformaciones económicas con manifestaciones como la variación de las tasas de desempleo y ocupación o el incremento de los niveles de informalidad en el empleo y la precariedad de los ingresos. La búsqueda de la creación de empleos de manera perdurable y sostenible requiere de la implantación de políticas que propicien una alta dinámica de crecimiento en las diferentes ramas económicas, con programas focalizados que contribuyan a *corregir* algunos desequilibrios y situaciones críticas de empleo en los grupos más vulnerables de la población. (Garay, 1998)





El mundo actual requiere de una mayor equidad tanto en el mercado laboral como en el acceso de oportunidades para llegar a una estabilidad económica. Durante años se ha luchado para que las mujeres tengan una mayor participación laboral y puedan ubicarse en posiciones semejantes a las que durante años los hombres han representado y sobresalido. Sin embargo, se presentan obstáculos y retos para que las mujeres obtengan una buena ubicación en el mercado y esto se da en la forma como se presentan desigualdades en cuanto a distribución de tareas, brecha salarial y segregación laboral. Lo cual es apoyado por lo siguiente:

Desde el punto de vista teórico existen diferentes enfoques para explicar las características desventajosas que asume la inserción laboral de las mujeres. Los fundamentos utilizados provienen, por una parte, de estudios económicos que explican este fenómeno a partir de teorías neoclásicas y de capital humano y, desde la teoría de la segmentación institucional y del mercado del trabajo, entre las principales. Y, por otra parte, están los aportes realizados desde los enfoques teóricos de género. (Cuadros & Jiménez, 2004, pág. 9)

Sin duda son muchos los retos que las mujeres han tenido que superar para sobresalir a nivel social especialmente desde la dimensión laboral, sin embargo, estas han demostrado tener el carácter y la sabiduría para acoplarse a los desafíos del mundo laboral con el fin de reducir el margen de distancia que durante años se ha tenido con la labor de los hombres. “En el ámbito laboral...se observa un cambio importante en la inserción de las mujeres. Su participación en el mercado laboral ha crecido ostensiblemente, lo que además ha permitido ir reduciendo las diferencias con los hombres, en el empleo y en los salarios”. (Cuadros & Jiménez, 2004, pág. 13)

El cambio a nivel laboral no se ha dado por sí solo, es notable que han intervenido factores de tipo social en los que ha habido un cambio en el pensamiento especialmente por parte de las mujeres, pues gracias a las luchas por igualdad de derechos estas han reconsiderado llevar una vida dedicada al hogar para abonar a ella una vida laboral que destaque sus características intelectuales invitándolas a superar retos y compartir conocimientos. Como citan González, Daza, & Garavito (2014) de Sánchez y Núñez:



Durante las últimas cuatro décadas, los cambios en la tasa de participación en Colombia han sido asociados con cambios demográficos, culturales y económicos importantes. Con el pasar del tiempo, las diferentes cohortes de mujeres han percibido el incremento en el costo de la fecundidad asociado al incremento en los retornos de la educación. Los cambios en la estructura de los hogares, relacionados con procesos de decisión conjunta de la asignación del tiempo, han contribuido también con este proceso (2014)

En general son muchos los esfuerzos que se han hecho para que la equidad de género sea constante en todos los campos de la sociedad, pues como ya se dijo esto involucra cambios a nivel social, político y económico. Es por esta razón que en la presente investigación se pretende dar a conocer un perfil de la mujer que en la actualidad está integrándose al mercado laboral y está luchando por alcanzar oportunidades para lograr una mayor autonomía y en general resaltar las cualidades intelectuales y técnicas que posee para sobresalir en el mundo del trabajo. En relación con esto se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo influyen los factores de: ¿edad, nivel de estudios e integración de hogares en Colombia para el desarrollo profesional de las mujeres?

Justificación

La búsqueda de la equidad en la vida laboral es una lucha constante para las sociedades que se están construyendo en la actualidad, cada día se hace extenso el anhelo de contar con mejores condiciones de trabajo y un mayor número de oportunidades para escalar en los puestos de trabajo propuestos por las organizaciones. Hombres y mujeres buscan participar en el crecimiento de su entorno, así como contar con óptimos niveles de preparación para la formación de una vida profesional exitosa que permita su autorrealización como individuos.

Durante años se ha buscado incentivar la participación de la mujer en el mundo laboral, pues es una forma de generar desarrollo económico en un país. Para el caso colombiano se puede decir que esto se debe a las luchas por impulsar la intervención política de la mujer lo cual se derivó en el reconocimiento de su derecho a votar y a su continua inserción en puestos de trabajo de carácter industrial que antes solo se pensaban para ser realizados por los hombres.

Paulatinamente se ha reconfigurado la estructura social, ya que ahora son más las mujeres que piensan en prepararse y formar una vida profesional. Es por esta razón que es esencial resaltar las cualidades que estas poseen rescatando la lucha de sus antepasadas y que contrastan con los nuevos lineamientos de la sociedad que les ha dado los caminos para crecer y cambiar la historia de las generaciones del presente y del futuro.



Para terminar, se puede decir que entender las cualidades de las mujeres que participan en el mundo laboral o bien están pensando en hacerlo, es una estrategia valiosa para estructurar en mayor medida las funciones de diferentes puestos de trabajo, así como reducir las barreras sociales y/o organizacionales para aumentar el porcentaje de la participación femenina en el mundo laboral.

Referentes teóricos

En cuanto a los referentes teóricos de la presente investigación se han tenido en cuenta los conceptos de género, bono de género, trabajo, educación vs participación laboral, uso de tiempo, economía del cuidado, techo de cristal, laberinto de cristal, segregación vertical y horizontal, brecha salarial y división sexual del trabajo.

Para empezar se puede decir que el concepto de *genero* hace referencia a las cualidades designadas a hombres y mujeres dentro de una determinada cultura, la cual rige las creencias y percepciones de cada individuo que forma parte de una región y en su interacción con otros, esta idea se puede apoyar con la definición de Lamas quien sostiene que es un “conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual” (2005.pag 16).

El género busca dar características de interacción entre hombres y mujeres para resaltar las virtudes de uno en relación con el otro, lo cual se desprende de la historia y la trayectoria social de un territorio. Es esencial resaltar que “El concepto género ayuda a comprender que muchas de las cuestiones que pensamos que son atributos naturales de los hombres o de las mujeres, en realidad son características construidas socialmente, que no están determinadas por la biología” (Lamas, 2005.pag 19)



En siguiente medida se puede decir que el *bono de género* es, el porcentaje de ganancia que recibe la economía de una determinada región gracias a la participación de la mujer en el mundo laboral y del crecimiento creado por el aumento de una mayor población ocupada. Lo cual se puede concretar con lo siguiente "...el concepto de bono de género...se refiere al beneficio económico potencial que se obtiene por el incremento de la participación de la mujer en la actividad laboral". (Martínez, Miller, Saad, 2013. Pág. 7)

Es importante tener en cuenta que el bono de género por ser un indicador económico se da a conocer mediante cifras porcentuales que indican la medida en la cual una región se acerca a la equidad de género gracias a cambios de tipo social, cultural y económico. Lo cual se explica por Martínez, Miller & Saad "La magnitud económica del bono de género se define como el incremento del producto per cápita que se logra en la medida en que se avanza hacia la equidad de género en la participación económica". (2013. Pág. 7).

También se podría decir que el bono de género es la relación del aumento de recursos por cada persona en un territorio, gracias al crecimiento de la economía; derivado del acceso de una mayor población al mundo del trabajo, donde los principales protagonistas son las mujeres y su deseo por lograr una convivencia en equidad con los hombres y no se presenten barreras para el desarrollo de capacidades intelectuales, físicas y psicosociales. Lo cual se puede concretar a partir de lo siguiente:

Definido de manera amplia, el bono de género se refiere al aumento de la producción económica per cápita que se genera conforme se avanza hacia la paridad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, lo que supone la superación de barreras discriminatorias en contra de ellas existentes tanto dentro como fuera de este mercado. El período de vigencia de este bono termina, por lo tanto, en el momento en que se logre la igualdad de género en los mercados laborales. (Martínez, Miller, Saad, 2013. Pág. 27)

Respecto al concepto de *trabajo* se puede decir que este se refiere a aquel esfuerzo que realiza una persona para la elaboración de bienes o la prestación de servicios que contribuyen al crecimiento económico personal y de una determinada región. Lo cual se apoya con lo



propuesto por Rojo al afirmar que "... el trabajo, fundamentalmente, es el medio por el cual generamos bienes y servicios y nuestros propios ingresos económicos que nos permiten, a su vez, acceder a los bienes y servicios que necesitamos (o simplemente deseamos) para nuestro desarrollo integral". (2012. pág. 100). También se puede considerar como una actividad que permite el desarrollo personal en cuanto a capacidades y competencias específicas ya que exige una constante mejora de cada individuo en la ejecución de ciertas actividades.

En adición a lo dicho se podría pensar que el trabajo es una actividad propuesta para el desarrollo de las personas en cuanto a convivencia social y formación de vínculos estrechos, que dan paso a resaltar talentos particulares para combinarlos con los de otros. En otra mirada se puede considerar que:

El trabajo es una de las formas principales de contribuir al desenvolvimiento individual, familiar, y comunitario. Asimismo, el trabajo coadyuva decididamente a la inclusión social de las personas con discapacidad que fueron compulsivamente segregadas en su etapa escolar y de las mujeres que viven en ambientes que las menoscaban (Rojo, 2012. pág. 100)

De forma concreta el trabajo es una actividad de preparación constante que exige el desarrollo de diferentes capacidades según el enfoque que tenga, también es una herramienta para sostenerse a nivel social, pues se ha vuelto en parte esencial de la realidad de las personas y el instrumento para demostrar la auto superación en cuanto a potenciales que se pueden alcanzar a nivel individual.

Dando paso al tema de **Educación vs participación laboral** se puede decir que este se refiere a la forma en que los niveles de educación alcanzados por una persona influyen en sus posibilidades de integrarse al mundo laboral o bien tener un mayor o menor avance en el mismo. Para el caso de las mujeres involucra también el hecho de como desde la educación se puede abrir un camino para romper las desigualdades que durante años se han dado en cuanto oportunidades de empleo y posibilidades de ascenso, las cuales de una u otra forma se siguen presentando en el mercado, pero en forma más reducida.





Una de las variables más cercanamente relacionadas con la decisión de participación laboral es el nivel de escolaridad de las personas. La mayor escolaridad provee niveles de capital humano más avanzados, que permiten acceder a una mayor remuneración en el mercado del trabajo y que tornan más atractiva la decisión de trabajar fuera del hogar. El mayor ingreso del trabajo facilita también sustituir las labores de la mujer en el hogar por la adquisición de bienes o servicios que reemplaza su trabajo en el hogar, como son el servicio doméstico, los jardines infantiles y los bienes electrodomésticos. (Peña et al, 2013, pág. 22)

La educación ha sido el pilar para que las mujeres esperen un mayor tiempo para formar un hogar, pues muchas prefieren prepararse intelectualmente para integrarse en el mundo laboral y cumplir una serie de metas enfocadas al campo profesional sintiéndose parte importante de la sociedad.



Para continuar con los conceptos de esta investigación se dice que el **Uso de tiempo** se refiere a las actividades laborales, no laborales, de carácter social y del hogar que cumplen los individuos durante un día. Este concepto está vinculado con las agendas que hombres y mujeres destinan para cumplir sus actividades como sujetos multidimensionales que distribuyen su tiempo de acuerdo a sus prioridades y/o deseos. Este concepto también busca detectar cuanto tiempo dedican hombres y mujeres a la vida laboral (remunerado) y cuanto a las actividades del hogar (no remunerado), en lo cual las mujeres presentan una mayor carga horaria para suplir actividades no reconocidas económicamente, mientras los hombres lideran la carga en horas laborales cuyo pago siempre está presente.



...la inactividad de las mujeres en los mercados de trabajo está asociada a labores del hogar y a un uso del tiempo muy diferente al de los hombres. En particular, las mujeres adultas que trabajan fuera de casa enfrentan a una *triple jornada*: el mercado laboral, los oficios del hogar y el cuidado de niños, personas en estado de discapacidad y ancianos. (Peña et al, 2013, pág. 22)



Los estudios de uso de tiempo invitan a reflexionar sobre aquellas actividades que se dedican a realizar las mujeres en su vida cotidiana y por la cual muchas veces se ven inmersas en escenarios bajo los cuales

tienen que decidir en continuar con su vida laboral o bien arreglar muy bien sus horarios para no desfallecer en actividades donde son protagonistas

Dentro del concepto de *economía del cuidado* se puede pensar que este se enfoca hacia la sabia utilización de los recursos que son vitales para la salud, bienestar y estabilidad de una persona o conjunto de personas. En relación con el tema se puede mencionar la definición brindada por Rodríguez:

Se "...refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros)" (Rodríguez, 2015. pag36)

De lo anterior se puede decir que la economía del cuidado es un concepto vivo en cada uno de los hogares que conforman los seres humanos y que dependiendo de la región muchas veces no es reconocido.

En relación con la economía del cuidado es esencial determinar quiénes son los que finalmente son los líderes en ejercerlo y quiénes son los que se benefician del mismo. En muchas regiones esto es liderado por mujeres, aunque dependiendo de la cultura y del territorio del que se hable también puede verse representado por hombres, quienes se benefician del mismo serán siempre aquellos que se consideran en mayor vulnerabilidad y con necesidad de protección o bien de aquellos que no tienen a otros y deben auto cuidarse y protegerse. Lo cual se explica mejor en seguida "El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las que podrían auto proveerse dicho cuidado" (Rodríguez, 2015. pág. 36)





En concordancia con los principios económicos generales se podría decir que la economía del cuidado, se convierte en una actividad interna de los hogares que fortalece la preparación de capacidades de los individuos que la conforman para que estos tengan el potencial de salir al mercado y convertir sus conocimientos en una herramienta productiva que favorece el crecimiento económico de una región. Todo lo que se logra desde el cuidado repercute de manera positiva (Crecimiento sano de nuevas generaciones que trabajen y generen crecimiento en una región) o negativa (Aumento de población con enfermedades y de personas vulnerables a problemas sociales como violencia e inseguridad, que en el futuro podrán no tener las condiciones óptimas para trabajar o bien se encuentra en riesgo de no hacerlo) si no se aplica, en el mercado. En general:

Asociarle al término cuidado el concepto de economía implica concentrarse en aquellos aspectos de este espacio que generan, o contribuyen a generar, valor económico. Es decir, lo que particularmente interesa a la economía del cuidado, es la relación que existe entre la manera cómo las sociedades organizan el cuidado de sus miembros, y el funcionamiento del sistema económico. (Rodríguez, 2005 .pág. 3)

En cuanto al concepto de *techo de cristal* se puede decir que se refiere a aquellas barreras que se presentan para que las mujeres no puedan ascender a cargos directivos o puedan ocupar cargos importantes. Lo cual se da a entender según lo siguiente "...intenta mostrar que existen barreras invisibles pero efectivas que permiten a las mujeres avanzar solo hasta los niveles medios en las organizaciones. Esta metáfora se basa en las expectativas sociales que son depositadas en las mujeres y que perjudican el acceso a puestos de liderazgo" (Lupano, 2009.Pag.70). Dependiendo de la posición y la organización en la que una mujer esté, se pueden presentar diferentes niveles de exigencia y preparación para que estas asciendan de un cargo a otro; sin embargo, cuando se trata de cargos con alta responsabilidad y poder es probable que estas enfrenten retos constantes para superar a otras mujeres que han ocupado estos cargos o bien a hombres que se destaquen en este campo.

Comprendiendo que se han dado propuestas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres se puede incluir el termino de Laberinto de cristal, el cual aporta una mirada en la que las mujeres no



tienen obstáculos para ingresar a altos cargos, si no que estas tienen que pasar por numerosos procesos para ubicarse en una mejor posición dentro de su trabajo, también indica una preparación constante para mejorar competencias y fortalecer cualidades personales. En otras palabras; Esta metáfora muestra que no existen barreras imposibles de atravesar hacia los puestos más altos y que, además, no son totalmente invisibles. Las mujeres no tienen denegado el acceso a los puestos jerárquicos, sino que, a diferencia de los hombres, deben sortear mayor cantidad de obstáculos para poder llegar a ellos. Los caminos correctos para poder avanzar pueden ser difíciles de hallar, esta particularidad es la que se quiere representar con la idea de laberinto (Lupano, 2009. Pag.73)

En consecuencia, de lo explicado con anterioridad, tanto el término de techo de cristal como el de laberinto de cristal, indican que entre mayor es el rango de responsabilidad que desea adquirir una mujer; mayor será su preparación, esfuerzo y dedicación en sus actividades laborales, así como las críticas y evaluaciones que reciba por otros.

Continuando con los conceptos se puede decir que, la *segregación vertical y horizontal* se refiere a las divisiones en las actividades laborales vinculadas a asuntos de ocupaciones de hombres y mujeres y del avance que se pueda tener de un cargo a otro según competencias y capacidades. Es esencial tener en cuenta que: "La segregación se manifiesta de dos formas diferentes: horizontal (mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre los tipos de ocupaciones del mismo nivel) y vertical (distribución desigual de mujeres y varones en la jerarquía ocupacional)" (Gómez, 2001.pág. 127).

El tema de *segregación horizontal* da una mirada desde las posiciones jerárquicamente iguales en relación a las funciones que cada individuo debe ejercer según los estereotipos sociales propuestos, es decir, se puede evidenciar el pensamiento de que ciertas actividades solo deben ser realizadas por hombres (Ejercicio de cargos políticos, direccionar grandes empresas, realizar trabajos de mecánica) por relacionarse estrechamente con el ámbito público y otros solo por mujeres (Cuidar niños, cumplir con tareas domésticas, realizar trabajos textiles) debido a la relación con el papel de líderes del hogar que siempre han mostrado en la historia de su territorio. Es decir:

Respecto a la segregación horizontal se argumenta que las ocupaciones se definen convencionalmente las tareas «propias» de uno y otro género, considerándose que hay trabajos remunerados «femeninos», cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas (Gómez, 2001.pág. 127)



En relación con la *segregación vertical*, esta muestra una relación con la perspectiva de techo de cristal, pues habla de la diferencia en cuanto al posicionamiento de cargos en una organización, sin embargo, esta propone que los hombres son más propensos a avanzar de forma rápida dentro de su trabajo y obtener ascensos de forma más fácil que las mujeres lo cual se evidencia en la siguiente idea de Gómez:

Por lo que respecta a la segregación vertical, ésta es fácilmente constatable en la actualidad. Considerando el potencial de efectivos de uno y otro género en la base y en la cúpula de las clases ocupacionales se puede apreciar que la promoción de las mujeres en sus carreras profesionales es más lenta y laboriosa que la de sus homólogos varones (Gómez, 2001. pág. 127)

Teniendo en cuenta el concepto de **brecha salarial** se puede decir que se refiere a la diferencia de salarios entre mujeres y hombres respecto a unos mismos cargos, lo cual se da especialmente en los cargos directivos. Este término está relacionado con el de *división sexual del trabajo*, explicado cómo la clasificación de funciones que reciben hombres y mujeres, lo cual depende de la cultura y el contexto social donde estos se encuentren. Es decir:

“El concepto de división sexual del trabajo permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo. Esta división, que se considera una construcción cultural y, por tanto, susceptible de ser modificada, determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas” (CEPAL, 2011).

En general se puede decir que los conceptos de género, bono de género, trabajo, economía del cuidado, techo y laberinto de cristal, segregación vertical y horizontal, división sexual del trabajo, están relacionados pues cada uno muestra aquellas barreras presentadas en el mercado laboral para la integración y superación de las mujeres en el mundo laboral,

además de que se enfocan en la mejora de capacidades y la disposición de mayores oportunidades de crecer en el campo económico.

También se puede decir que es importante entender que se siguen presentando casos de discriminación hacia las mujeres en relación al campo laboral, pues muchas veces no se evalúan de forma adecuada y no se cumplen unos buenos procesos de selección. Por otro lado, se debe de luchar por una mejor distribución de actividades del hogar entre hombres y mujeres con el fin de que cada uno se pueda desarrollar personal y profesionalmente. Es por ello que:

“Es tan importante redistribuir las tareas de cuidado de la familia entre hombres y mujeres, como reforzar el papel del Estado en la provisión de servicios de cuidado, así como el compromiso del conjunto de la sociedad -gobierno, empresa, trabajadores y trabajadoras- en esta tarea. Generar mejores oportunidades de empleo para las mujeres, proveer servicios de cuidado y promover la corresponsabilidad social para la conciliación familia-empleo, se convierte así en un desafío central para las políticas y en una clave del trabajo decente y del desarrollo humano”. (CEPAL, 2011)

Para finalizar se puede decir que entre mayor claridad se tenga de las fallas sociales, políticas, y económicas; se direccionara mejor el papel de cada individuo en un territorio independientemente su sexo, para el alcance del desarrollo profesional de todos los integrantes de una región determinada.

Metodología

Para alcanzar los propósitos de la investigación se propuso una metodología de tipo cualitativo, descriptivo, a partir de la cual se tendrá en cuenta un proceso de revisión bibliográfica de artículos, libros y publicaciones referentes a la participación laboral de la mujer en Latinoamérica y en Colombia con la cual se hará la construcción de perfiles que den alguna descripción de las mujeres que participan en el mundo laboral.

El proceso de revisión bibliográfica se enfoca en los estudios realizados a nivel nacional (Colombia) por el DANE tales como: la gran encuesta nacional de hogares donde se dan a conocer grandes datos sobre la





participación laboral en el país, los porcentajes de desempleo por sexo y por edad, las tasas de participación laboral tanto de hombres como de mujeres. Adicionalmente se hará búsqueda de informes y/o artículos que expliquen cómo se ha dado la participación laboral en Colombia, cómo han influido las tareas domésticas y la economía del cuidado para la participación de la mujer en el trabajo y de que forma la segregación laboral y las brechas en salario se dan en la vida laboral.

Es importante aclarar que el proceso de elaboración de esta investigación se basa en la participación femenina de los últimos 15 años pues los estudios y avances de datos desagregados son muy recientes y adicional a ello se encuentra que no son homogéneos ni periódicos.

La metodología propuesta se basó en las siguientes fases:

FASE 1: Revisión del estado del arte acerca del tema de participación laboral, a partir de lo cual se identificaron características como ¿Qué información se ha publicado? ¿Cuáles han sido los reportes de participación laboral femenina en Colombia? ¿Qué sería conveniente incluir a las publicaciones que se han hecho alrededor del tema de la participación laboral de la mujer?

En esta fase se busca determinar cómo cambia la participación de las mujeres por: Edad, educación, estado civil, la presencia o ausencia de hijos. También de identificar las desventajas y retos a los cuales las mujeres se pueden ver afectadas: Brechas salariales, segregación laboral.

FASE 2: Identificar los ejes a analizar para construir el perfil de la mujer que participa en el mundo laboral colombiano. En lo cual se detalló 3 grupos de mujeres: 1. Aquellas que son jóvenes y no tienen ninguna experiencia laboral. 2. Aquellas que ingresaron al mundo laboral y han ejercido una participación constante en búsqueda de ascensos y crecimiento laboral 3. Aquellas que ingresaron al mundo laboral de jóvenes pero que por situaciones de la economía del cuidado tuvieron que salir del mundo del trabajo y una vez reducen sus responsabilidades en el hogar desean volver al mundo laboral.

FASE 3 Identificar aquellas características que no fueron incluidas en la clasificación hecha para la construcción del perfil de la mujer que participa en el mundo laboral y estructurar un perfil general que dé cuenta de los avances de la mujer en relación al trabajo y las consecuencias que trae esto para el desarrollo de la misma.

Resultados

- En la revisión del estado del arte se encontró que desde los años 50 cuando se empezaron a proponer cambios de tipo social y político para dar mayor participación social de la mujer, esta se interesó por prepararse y sobresalir socialmente en el mundo laboral, vale la pena aclarar que antes de esto ya se veía algunas mujeres decididas a integrarse al ámbito público pero esto tuvo mayor insistencia cuando se empezó a reconocer sus derechos como miembros de una sociedad democrática que busca la participación y el respeto de todos y para todos. Es por esta razón que “Durante las últimas décadas la participación laboral en Colombia ha aumentado, influenciada principalmente por el crecimiento paulatino de la participación femenina” (González, Daza & Garavito, 2014.pág. 3)
- Estadísticamente se tiene un crecimiento de aproximadamente 1% por año en la participación laboral femenina desde el 2008 hasta el 2015, lo cual para los hombres es aproximadamente del 1,3%. Se puede decir que este crecimiento se debe a mejores condiciones de preparación educativa de hombres y mujeres y a las altas tasas de desempleo en Colombia.

Según las cifras de la encuesta integrada de los hogares hecha por el DANE 2016 se tiene que la participación laboral femenina nacional colombiana fue de 46.4% (2008), 49.8% (2009), 51.8% (2010), 52.8% (2011), 54.1% (2012), 53.9% (2013), 54% (2014), 54.8% (2015). Mientras que la tasa de participación masculina fue de 71.1% (2008), 73.4% (2009), 74.2% (2010), 75.1% (2011), 75.4% (2012), 74.9% (2013), 74.9% (2014), 75.2% (2015)

- Existen factores sociales que incentivan la participación de la mujer en el campo laboral muchas de estas se derivan de la necesidad de aportar mayores ingresos a sus hogares pues sienten esa necesidad de contribuir al bienestar de sus familias y de ser las líderes en el cambio de sus condiciones de vida.

...El nivel de educación, los impuestos sobre el trabajo, los niños en edades comprendidas entre 1 y 2 años, y la presencia de otras personas desempleadas en el hogar son las principales variables



explicativas de la participación laboral de las mujeres casadas. De esta manera, los años de educación son un determinante de la participación femenina, ya que entre más alto sea el nivel de educación, son mejores los niveles salariales y mayor es el costo de oportunidad de estar en casa al cuidado de los niños (Piñeros, 2015)



Perfil de la mujer en el mundo laboral colombiano

Edad, Nivel Educativo, cultura

- Una de las mayores causas de deserción de las mujeres del mundo laboral es la crianza de niños, por lo cual se asigna a los hombres la responsabilidad de obtener los ingresos para responder a las necesidades del hogar mientras la mujer se olvida de seguir sus estudios o bien construir una vida laboral.

Los efectos de la presencia de menores en la probabilidad de participación de hombres y mujeres de 12 a 24 años de edad parecen ir también en dirección contraria. Aunque no estadísticamente significativo, el signo del efecto es negativo para las mujeres y, en el caso de los hombres, es positivo y significativo. Ante la presencia de menores de 6 años, se incrementa la probabilidad de participación de los hombres en este rango de edad, pues el costo marginal de ofrecer tiempo positivo en el mercado de trabajo se reduce al crearse una dependencia económica. (González, Daza & Garavito, 2014.pag 16)

- Una de las oportunidades de la actualidad para las mujeres que quieren construir una vida laboral estable es el derecho a una educación de calidad acompañada de múltiples oportunidades de formación profesional que permiten el desarrollo de competencias y capacidades de manera integral.
- Mujeres de 15 a 20 años: No estudiar o estudiar en la actualidad, establece en promedio si estos individuos participan o no en el mercado de trabajo, pues las diferencias en la probabilidad de participar son aproximadamente de 40 puntos porcentuales en el caso de las mujeres y casi de 60 puntos en el caso de los hombres (González, Daza & Garavito, 2014.pág. 230)





- La educación superior es una de los primeros peldaños escalados por las mujeres para generar participación en el ámbito público, pues en la actualidad se evidencia un aumento paulatino de la participación educativa femenina, lo cual resulta positivo para la integración de un número mayor de mujeres en el trabajo. Es por esta razón que "...se encuentra que el haber alcanzado niveles de educación superior tiene una relación directa e importante con los incrementos en la tasa de participación de las mujeres, especialmente para aquellas casadas, después del año 2008" (González, Daza & Garavito, 2014.pág.2)
- Es necesario incentivar la formación profesional, pues en la medida que se adquieren mayores conocimientos se cuenta con mejores herramientas para competir en el mundo laboral, pues cada día se solicita personal especializado capaz de enfrentarse a múltiples retos y a constantes cambios del entorno.



Como generalmente se ha observado, las tasas de participación laboral incrementan conforme aumenta el número de años de estudio de las personas. Sin embargo, la incidencia de la educación es mucho más marcada en el caso de las mujeres, especialmente en el caso de que se alcanzan niveles educativos superiores (12 y más años). Mientras en los grupos de mujeres con educación primaria y secundaria básica la participación laboral fluctúa alrededor del 40%, para las bachilleras llega al 60%, para las que han alcanzado algún estudio profesional al 66% y para las profesionales el 86% (Pineda & Acosta, 2009.pag 9)



Mujeres que ingresa por primera vez "una aventura nueva por explorar"

- ✓ Se caracterizan por su adecuada preparación a nivel educativo, entienden que entre mejor grado de preparación posean mayores oportunidades tendrán para integrarse al mundo laboral. "En Colombia, las mujeres jóvenes son más educadas que los hombres, razón por la cual son uno de aquellos elementos valiosos que pueden hacer la diferencia en el crecimiento económico a largo plazo" (Amador, Bernal, Peña, 2013. Pág. 22)





- ✓ Han recibido consejos de cuidado, derivadas de políticas de salud sexual y reproductiva para que desde un principio se enfoquen en su formación profesional sin tener que someterse a los vínculos de cuidado que tendría el tener hijos jóvenes.
- ✓ Comprenden el rango de edad de los 14 a 28 años de edad y se caracterizan por tener una mayor participación laboral que los hombres con esta misma edad.
- ✓ Cuentan con el apoyo de sus madres en la mayoría de casos con quienes dividen la carga de actividades del hogar
- ✓ Se mueven en un entorno donde se están proponiendo políticas para superar las condiciones de discriminación dentro del mercado laboral.
- ✓ Reciben mayor empoderamiento por parte de sus familias a comparación del que tuvieron sus madres.
- ✓ Crecen y se forman bajo ideales de autonomía en los ámbitos físico, social, político y económico.



Mujeres que se mantiene en el mundo laboral “la lucha por ser cada día mejor”



- ✓ Dentro de sus retos esta superar la brecha salarial entre hombres y mujeres
- ✓ Buscan el balance entre sus actividades productivas laborales y aquellas que asumen en el hogar
- ✓ Han decidido que participar en el mundo laboral no significa dejar de lado la oportunidad de ser madres, es por ello que designan el cuidado de sus hijos a otras personas aprovechando los servicios públicos ofrecidos para el cuidado de estos y la ayuda de familiares cercanos.
- ✓ Tienen una estructura de hogar reducida, es decir pueden vivir solo con sus esposos o bien tener uno a dos hijos.





- ✓ Han decidido dedicar menos tiempo en el hogar para superar los retos que impone el trabajo.
- ✓ Están en la búsqueda de posicionarse en un empleo que exija todo su potencial y responda adecuadamente a sus necesidades.
- ✓ Mantienen su empoderamiento y lo inculcan en las mujeres que las rodean
- ✓ Luchan cada día por acabar las desventajas de la mujer para mantener su participación laboral (organización de tiempos, brechas salariales, techo de cristal)

Mujeres que desean volver al mundo laboral “la necesidad de recuperar una posición que se tuvo”

- Se refiere a quienes quieren recuperar su autonomía y poder
- Se vieron enfrentadas a dejar sus trabajos para dedicarse 100% al hogar
- No tuvieron el apoyo suficiente para trabajar y criar a sus hijos
- Se preocupan por su seguridad social y las condiciones de la vejez
- Buscan apoyar a los ingresos del hogar
- Desean cambiar los tiempos de entrega al hogar debido a que consideran que sus hijos ya poseen la edad para estar menos tiempo bajo su cuidado

Perfil global

- La mujer que está presente en el mundo laboral colombiano en el siglo XXI, es una mujer con altos niveles educativos, que ha sabido superarse a sí misma independientemente de los obstáculos presentados en su vida (condiciones sociales de desigualdad, edad, condiciones familiares) y sobretodo que busca ser un ejemplo para otras de superación y desarrollo personal mirado desde el mundo del trabajo.





- Es un ser que aporta recursos para el crecimiento de su hogar, localidad, región y país, pues conduce a que cada día se reduzcan las brechas entre hombres y mujeres demostrando múltiples competencias y el cumplimiento de retos del mundo laboral. Es el símbolo de que las mujeres pueden distribuir sus actividades del hogar y las del mundo público es decir el espacio del trabajo, que a diferencia del primero es reconocido monetariamente.
- La mujer que trabaja en la actualidad ha aprendido a vencer los límites de la edad, pues cuando se encuentra en un rango donde no puede ser integrada fácilmente a la vida de las empresas busca su sustento desde la informalidad, pues reconoce que es un pilar para el fortalecimiento de los ingresos de su hogar y para que los miembros del mismo puedan tener mayores oportunidades de crecimiento económico.
- En relación con los datos brindados en el trabajo de Amador, Bernal y Peña se puede decir que los cambios en la participación laboral femenina (años 2000-2006) clasificada según el estado civil se dieron así: Mujeres casadas/en unión libre 0.003%, solteras/divorciadas 0.000% (2013) lo cual indica que cada día, las mujeres se están preocupando por mantenerse en el mundo laboral, en especial cuando se tiene un hogar construido con otra persona, pues en la actualidad se piensa en un mejor estilo de vida, para lo cual es necesario mantener porcentajes de ingresos altos en el hogar.
- La mujer juvenil que busca participar en el mundo laboral se sigue enfrentando a problemas de desigualdades frente a sus compañeros hombres lo cual se refleja en las diferencias porcentuales de participación y desempleo de las mismas.

Según los datos suministrados por el DANE en su comunicado de prensa mercado laboral de la juventud se pudo evidenciar que la tasa de desempleo para las jóvenes de 14 a 24 años entre noviembre de 2014 y enero de 2015 fue de 19.9% mientras que la del hombre con estas edades fue de 11.5% Para el periodo de noviembre de 2015 a enero de 2016 la tasa de desempleo para las



mujeres jóvenes (14-28 años) fue de 22.3% mientras que la de los hombres fue de 10.9%. (2016)

- Las mujeres están luchando por reducir la brecha en cuanto a participación laboral, puesto que “Para el trimestre móvil noviembre 2015- enero 2016 la tasa global de participación para los hombres en el total nacional fue 75,8 % y 54,8 % para las mujeres.” (DANE, 2016) Sin embargo estas siguen sin encontrar caminos para reducirla de forma más rápida y en alta proporción, esto se debe al pensamiento cultural en el que la mujer es la responsable de velar por el cuidado de los hijos y son pocos los que han ejecutado acciones para cambiar este ideal.

Conclusiones

En la actualidad se ha visto un aumento gradual en la participación de la mujer en el campo laboral, en especial en relación a las mujeres con hijos mayores a 6 años y a mujeres solteras, viudas y divorciadas.

- En el contexto empresarial se puede evidenciar que existen casos en los que se han incluido políticas de equidad en las que no se hace diferencia entre el trabajo de hombres y mujeres, por lo cual se brindan licencias para que las mujeres que trabajan y quedan en estado de embarazo no sean despedidas y en el tiempo en que tienen sus hijos pequeños se brindan opciones de horarios flexibles.
- Dentro de las ventajas que se han presentado para la mujer en cuanto a la participación laboral está el acceso a la educación, por lo cual cuentan con el potencial para prepararse de la misma forma que los hombres y hacer parte de cargos que antes solo estaban pensados para ellos. Vale la pena decir que esta ventaja se reduce en la medida en que continúan las brechas salariales entre hombres y mujeres pues aun cuando la mujer tenga una mayor preparación y cuente con un puesto similar al de un compañero hombre su salario será inferior.
- En relación a las desventajas se puede hablar de 1. la distribución de tiempos entre el hogar y el trabajo; pues por lo general las mujeres dedican el doble de tiempo a actividades del hogar (hacer



mercado, cuidar a los niños y/o ancianos, cumplir con las actividades de limpieza, entre otras que son cotidianas de todo hogar), 2. búsqueda de trabajos flexibles que se ajusten a los tiempos del hogar; la mujer debe vencer su desempleo sin descuidar sus responsabilidades, por lo cual prefieren la búsqueda de trabajos informales que les permitan aportar ingresos a la economía del hogar, 3. la desigualdad de salarios puesto que se siguen presentando casos en los que las mujeres que ocupan los mismos cargos que los hombres obtienen ingresos inferiores por no tener los mismo indicadores de evaluación en su trabajo que sus compañeros hombres, 4. los techos de cristal; ya que se presentan barreras para el ascenso de las mujeres de cargos medios a cargos directivos.



Bibliografía

ACRIP; (2014) Informe Mensual del Mercado Laboral: Las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral colombiano. FEDESARROLLO, ACRIP. Bogotá Cundinamarca.



Aguirre R, García C & Carrasco C; (2005) El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. Naciones Unidas, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Amador. D, Bernal. R & Peña, X (2013) El aumento en la participación laboral femenina en Colombia: ¿Fecundidad, estado civil o educación? CEDE Universidad los Andes. Colombia

Arango, L; (1997) "la clase obrera tiene dos sexos". Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. Nómadas (Col) núm. 6. Universidad Central. Colombia.



Cárdenas, A; (2013) el impacto de la participación femenina en el mercado laboral de los hombres en Colombia desde 1984 hasta 2012. Universidad del Rosario. Colombia

CEPAL (2011) Boletín del observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile



CEPAL; (2007) El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe: X conferencia Regional sobre LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Naciones Unidas. CEPAL.

Cuadros, J. Jiménez, L; (2004) Inserción laboral desventajosa y desigualdades de cobertura previsional: la situación de las mujeres. Santiago de Chile. CEPAL.

DANE (2016) Mercado Laboral de la juventud (14 a 28 años) Trimestre móvil Noviembre 2015-Enero 2016. DANE. Colombia.



DANE (2016) Tasa global de participación. Gran Encuesta integrada de hogares. DANE.

DANE; (2016) Mercado laboral por sexo. Trimestre Móvil Noviembre 2015-Enero 2016. DANE Colombia.

Garay, L Colombia: Estructura Industrial E Internacionalización 1967-1996. MERCADO LABORAL Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO. Banco De La Republica. Biblioteca Luis Ángel Arango. Recuperado De:
[Http://Www.Banrepultural.Org/Blaavirtual/Economia/Industralatina/020.Htm](http://Www.Banrepultural.Org/Blaavirtual/Economia/Industralatina/020.Htm)



Gómez, C; (2001) Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. Universidad de Granada. Papers 63/64 pág. 123-140.

González, N, Daza, N & Garavito N (2014) Archivos de Economía: Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia: 2002-2013. DNP (Departamento Nacional de Planeación) Colombia.

Lamas, M; (2005) ¿Qué generó el género? Mujeres al timón en la función pública (manual de liderazgo social) Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C. México D.F

Lupano, M; (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. Psicodebate, 9, 65-79.

Martínez, C; Miller, T& Saad P; (2013) Participación laboral Femenina y bono de género en América Latina. CEPAL. Naciones Unidas. Santiago de Chile.

Muñoz, H (2009) Factores Determinantes de la participación laboral: Aspectos conceptuales. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad de Nariño. Volumen X N°1. Colombia,

Pedraza, Z (2011) La "Educación de las mujeres": El avance de las formas modernas de feminidad en Colombia. Revista de Estudios Sociales N°41. ISSN 0123-885x. Bogotá.

Peña. X, Cárdenas. J, Ñopo. H, Castañeda. J, Muñoz. J & Uribe. C (2013). Mujer y movilidad social. Documentos CEDE ISSN 1657-7191 Edición electrónica

Pineda, J. & Acosta, C. (2009), 'Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia, en *Mercado laboral colombiano. Cuatro estudios comparativos*, Organización Internacional del Trabajo OIT, Bogotá, pp. 13-57.

Piñeros, L (2015) La participación laboral femenina y las decisiones del cuidado infantil de las madres de niños entre cero y cinco años en Colombia. *Revista ib* · Vol. 4, Núm. 1 · pp. 137 – 149

PNUD; (1995) Informe Sobre Desarrollo Humano. Harla S.A. México

Procuraduría General de la Nación ;(2009) Trabajo digno y decente en Colombia seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Procuraduría General de la Nación. Colombia

Rodríguez C; (2005) Economía del Cuidado y política Económica: Una aproximación a sus interrelaciones. CIEPP. Buenos Aires Argentina.

Rodríguez, C (2015) Economía Feminista y la economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Revista Nueva sociedad* N°256. ISSN 0251-3552. Argentina.

Rojo, A; (2012) La Desocupación y el Trabajo: Aspectos sociales. Buenos Aires. Editorial Dunken. Pág. 100.

