

Percepciones de la participación de las mujeres ESCOLME en el mundo laboral de la ciudad de Medellín

Resumen

La participación de las mujeres en el entorno laboral actual ha ido en constante aumento; sin embargo todavía persisten dinámicas de discriminación por género, que afectan el potencial de desempeño laboral de la mujer al marginarlas a determinadas tareas o roles. Por lo anterior, esta ponencia busca identificar las percepciones de las mujeres estudiantes de la Institución Universitaria Escolme respecto a la participación de las mujeres en el ámbito laboral de la ciudad de Medellín, considerando aspectos como: formación académica, habilidades, capacidad de negociación y liderazgo. Como resultado se espera contribuir a la comprensión del fenómeno estudiado para mejorar los procesos de inserción femenina al entorno laboral en condiciones de igualdad de género.

Palabras claves

Mujer, Colombia, discriminación, capacidad gerencial, habilidad organizacional, motivación.

Abstract

The women participation in the current work environment has been in constantly increase. However there are still gender discrimination dynamics that affect the job performance potential of women to marginalize certain tasks or roles. Therefore, this paper seeks to identify the perceptions of women students at the University Institution Escolme regarding to the participation of women in workplace in the Medellin city of Colombia, considering aspects such as educational background, skills, negotiation skills and leadership. The result expected is to improve the understanding of the phenomenon

studied to improve women's entry into the work environment in equal gender conditions.

Keywords

Female, Colombia, discrimination, managerial, organizational ability, motivation.

1. Antecedentes

En los últimos 25 años se ha visto un aumento constante en el número de estudios sobre las mujeres empresarias. Temas claves han incluido antecedentes académicos, laborales, psicológicos, motivacionales, percepciones de la eficacia, niveles de ingresos, la creación de redes, el papel de la formación y el desarrollo de habilidades de carrera; sin embargo se ha prestado una atención limitada a la comprensión de las aspiraciones de crecimiento de las mujeres empresarias (Miyasaki, Watters, y Coombes, 2006).

En Colombia, la situación no ha sido diferente debido a que a partir del siglo XX, las mujeres han sido las gestoras de grandes cambios sociales, económicos y culturales, y aunque el país cuente con un gran porcentaje en participación de las mujeres en cargos gerenciales, siempre se percibe temor hacia su forma de direccionar (Gualdrón y Varela, 2012).

A pesar de lo anterior, se debe resaltar que las organizaciones actuales buscan personas con conocimientos y habilidades con base en cualidades como la facilidad de direccionar una organización desde lo humano, característica afín a muchas mujeres, lo que se evidencia claramente en el incremento de cargos de gran envergadura a nivel mundial ocupados por el género femenino (Shahtalebi, Yarmohammadian y Ajami, 2011).

Por otro lado, Miyasaki, Watters, y Coombes (2006) así como Gualdrón y Varela (2012) coinciden en que la participación de la mujer en cargos gerenciales es minoritaria, sin embargo, con el paso del tiempo esta ha registrado cambios favorables, ejemplo importante de los anterior, es el caso de la mujer Iraní y su búsqueda permanente por hallar un reconocimiento e identificación dentro de su contexto. Igualmente, algunos estudios han encontrado que si bien las mujeres han representado alrededor del 45% del empleo en las grandes empresas de Estados Unidos desde la década de 1990, la proporción de mujeres en puestos de dirección era tan solo el 29% en 1990, aunque esta cifra ha ido aumentando de manera constante, con un 34% de los puestos de dirección ocupados por mujeres en el año 2003 (Kurtulis y Tomaskovic, 2011)

Con relación al caso latinoamericano, se espera un incremento en el desarrollo de las habilidades organizacionales de la mujer, lo cual es vital si se tiene en cuenta la baja participación femenina en actividades económicas en comparación con los países más desarrollados. Al hacer referencia a Colombia en esta participación, se puede analizar que la contribución de las mujeres en puestos gerenciales es quizá una de las más representativas comparada con otros países latinoamericanos, con un 6.6%, pero sigue siendo desfavorable en comparación con las naciones más avanzadas (Terjesen y Amorós, 2010).

Asimismo, se debe tener en cuenta que aunque son muchas las competencias y aptitudes que destacan a la mujer para desempeñar cargos laborales, aún existen aspectos culturales y contextuales que muestran una menor confianza en el género femenino en cuanto a sus capacidades laborales (Birley, 1989; Chaganti 1986 Citado por Miyasaki, Watters y Coombes, 2006).

Algunas de las estrategias para medir el desempeño de las mujeres en cargos gerenciales, se concentran en analizar el rendimiento con base en los atributos de liderazgo y realizando comparaciones con el desempeño de los hombres; con base en estos resultados, cuando las mujeres tienen un desempeño exitoso se puede considerar que existe evidencia de buenas capacidades de liderazgo en el género femenino (Lyness y Thompson, 2000 citado por Rosette y Tost, 2010).

Por otro lado, a menudo se argumenta que las mujeres en puestos de liderazgo sirven como modelos positivos y por otro lado, mejoran la contratación y promoción de mujeres en puestos de gerencia de nivel inferior; sin embargo, las teorías sobre la diversidad de género en los altos niveles de jerarquía, en gran medida se han basado en datos anecdóticos y de observación general, debido a la escasez de datos adecuados que conduzcan a un análisis riguroso de esta temática. Los pocos estudios que se han analizado sobre la influencia de la mujer en la parte de direccionamiento de las organizaciones se han basado fundamentalmente en pequeñas muestras de las empresas o de trabajadores que participan en tareas limitadas y a menudo carecen de un componente longitudinal (Kurtulis y Tomaskovic, 2011)

Por lo anterior existe poco conocimiento de los factores que se establecen como posibles causas de esta minoritaria participación de la mujer en cargos gerenciales y en la creación de empresas, pese a tener conocimientos y habilidades para la gestión empresarial equiparables a los que tienen los hombres (Terjesen & Amorós, 2010).

2. Marco metodológico

La investigación realizada es de carácter descriptivo, transversal y de campo y se soporta en técnicas de investigación cuantitativa como lo es un cuestionario auto-administrado. Para el desarrollo de este último se realizó un muestreo no probabilístico

por criterio, considerando sólo mujeres estudiantes de la Institución Educativa ESCOLME en los últimos semestres. Con base en esto último, se diseñó el instrumento buscando analizar los factores que más inciden en la baja participación de las mujeres en cargos gerenciales, observando aspectos como el nivel de formación y competencias que cada una adquiere en la Institución con miras a su desarrollo profesional. Este instrumento fue aplicado a 72 mujeres de la institución que corresponde al 15,7% de la población objetivo de la investigación exploratoria planteada. Para la etapa de análisis de las encuestas se utilizó un análisis descriptivo de datos.

3. Análisis de resultados

Como resultado del análisis de las encuestas se puede observar que las motivaciones de las encuestadas para adelantar estudios profesionales son diversas. En la tabla 1, se analiza este aspecto encontrando que la mejora de ingresos con un (35%) es el que mayor incidencia tiene, pues buscan mediante la adquisición de conocimientos, experiencias, la certificación de sus estudios, que éstos se vean materializados a través del mejoramiento de la remuneración económica, pues mejora su calidad de vida familiar. Otro ítem importante de analizar es el de buscar ascenso laboral con un (25%), es evidente que algunas personas que ingresan a estudiar lo hacen por la influencia que tiene la labor que viene realizando actualmente y que en cierta forma les exige estar certificados, así como la exigencia de un mundo globalizado que requiere personas competentes. Otro porcentaje interesante es el de crear empresa representado en un 7% en el cual se evidencia que en Colombia aunque el emprendimiento tienen gran aceptación, pero se están creando empresas que no logran sostenerse en el mercado por lo que la mayor parte de la población opta por permanecer como empleado de una empresa.

Tabla 1. Principales motivaciones para estudiar.

Motivaciones	Porcentaje
Mejorar los ingresos	35%
Buscar ascenso laboral	25%
Deseo superación personal	21%
Buscar empleo	11%
Crear empresa	7%
Otra cuál?	1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria recolectada

En la tabla 2, al consultar con la mujeres estudiantes de Escolme sobre su percepción frente a la estigmatización de menores competencias empresariales en mujeres que en hombres, se muestra como resultado que ésta es muy influyente con un (37.5%), la cual se puede analizar desde paradigmas antiguos que se tienen frente al desarrollo de actividades administrativas y gerenciales, en las cuales la función o papel de la mujer es descalificada, seguida por aquellas que considera que es poco influyente con un (19.4%), lo que se puede establecer que aunque aun se tiene cierto recelo frente a las habilidades de la mujer; sin embargo es importante resaltar que las encuestadas opinan que esta percepción ha venido cambiando de forma positiva con el paso del tiempo.

Por otro lado, al analizar la percepción sobre las “pocas competencias directivas en las mujeres”, se encuentra que dicha situación se percibe como “muy influyente” con un (30.6%), situación que evidencia de cierta manera los señalamientos que aún se tienen frente a las mujeres en puestos gerenciales, las que pueden estar justificadas de algún modo desde la exclusión de género, su situación por desarrollar otras actividades paralelas como madre o esposa que puede llevar a descuidar su actividad laboral. A pesar de esto un 23.6% afirma que no es una situación influyente, percibiendo el papel de la mujer en cargos gerenciales ha sido lento pero ha mostrado avances en los últimos 10 años.

Con relación a la percepción de “un mayor ausentismo laboral en las mujeres que en los hombres”, se observa que es influyente con un 27.8%, resultado que se puede analizar desde los diferentes papeles que cumple la mujer, ser madre, esposa, cabeza de familia, situaciones que en muchas ocasiones se cruza con actividades laborales, lo que para muchas organizaciones es poco tolerante, pero que se viene trabajando desde la inclusión de la mujer en el ámbito laboral y donde se debe tener en cuenta el papel que desempeña.

Frente a la percepción de “discriminación laboral por parte de los hombres”, comparado su resultado con los demás ítems consultados a las estudiantes de Escolme, ocupa un segundo puesto con 31.9%, en el cual es claro que aunque la percepción del papel de la mujer ha ido cambiando con el paso del tiempo, todavía hay una marcada exclusión y discriminación contra ellas.

Tabla 2. Factores que inciden en la participación en cargos gerenciales.

	Muy influyente	Influyente	Ni influyente, ni no influyente	Poco influyente	Nada influyente	Ns/Nr
Percepción de menores competencias empresariales en mujeres que en hombres	15,3%	37,5%	13,9%	19,4%	11,1%	2,8%
Percepción de pocas competencias directivas en las mujeres	8,3%	30,6%	15,3%	23,6%	16,7%	5,6%
Percepción de un mayor ausentismo laboral en las mujeres que en los hombres.	13,9%	27,8%	22,2%	13,9%	16,7%	5,6%
Discriminación laboral por parte de los hombres.	11,1%	31,9%	15,3%	13,9%	20,8%	6,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria recolectada

En la tabla 3, al realizar el análisis desde el punto de vista de emprendimiento, se puede deducir que un 51.4% de las mujeres encuestadas, dicen estar de acuerdo ante la

siguiente afirmación “durante el recorrido por la universidad han adquirido conocimientos para la creación de empresas”; sin embargo, el 33.3% de las estudiantes de Escolme encuestadas dicen, estar de acuerdo, en que “es más seguro, tener un empleo que crear una empresa”, frente a esto el 34.7% muestran una posición neutral al respecto lo que se convierte en un reto para Escolme ya que se deben fomentar estrategias que permitan una mayor motivación e intención emprendedora de las mujeres que no tienen clara su posición al egresar de su programa curricular.

Frente a los datos anteriores, se puede observar que a pesar que el 51.4% las mujeres estudiantes de Escolme han adquirido conocimiento para crear empresa, no les genera seguridad la opción de crear Empresa, ya que si, observamos hay un rango muy alto que dice estar en desacuerdo y muy desacuerdo, por tanto podemos decir que las mujeres estudiantes de Escolme se sienten más seguras teniendo empleo.

Por otro lado, respecto a la pregunta si “se han dado cambios culturales que han permitido una mayor participación laboral de las mujeres”, arroja como resultado que el 45.8% ésta de acuerdo, seguida de un 38.9% por aquellas que considera estar muy de acuerdo, mientras que el 1.4% dice estar muy en desacuerdo, lo cual muestra una percepción positiva de las encuestadas frente a los cambios que se han venido dando en la ciudad para permitir una mayor inclusión laboral de la mujer.

Por otro lado, frente a la afirmación: “los salarios que perciben las mujeres que se desempeñan en el campo administrativo NO son acordes con sus capacidades”, el 50,2% de las mujeres encuestadas dicen estar entre “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con dicha afirmación, esta situación pone en evidencia la percepción frente a la desigualdad en remuneración laboral del género femenino en la ciudad de Medellín, lo cual afecta la motivación de las mujeres al momento de presentar en ofertas laborales.

Frente a la afirmación: “En nuestra sociedad existen una exclusión implícita para que la mujer ocupe un cargo gerencial”, la muestra arrojó, que el 41,7% dice estar entre “muy de acuerdo” y “de acuerdo” con esta información, lo que muestra que la mayor parte de las mujeres estudiantes de Escolme aceptan que en nuestra sociedad todavía existe exclusión implícita para que las mujeres ocupen cargos gerenciales, lo cual es acorde con las percepciones anteriormente manifestadas frente a la remuneración salarial y la percepción de bajas competencias laborales frente a los hombres.

Al consultar sobre la forma actual de selección de personal en las organizaciones, el 26.4% afirmaron “estar de acuerdo” con que es adecuada, mientras el 23.6% dice estar en desacuerdo y un 29.2% dicen estar, ni en acuerdo, ni en desacuerdo; frente a estos resultados se puede notar que la opinión de las encuestadas es muy dispersa, sin embargo, el hecho de que un 30,5% de las encuestadas encuentre los procesos de selección inadecuados muestra su inconformismo con los factores y criterios tomados por las empresas en la contratación de nuevo personal.

Tabla 3. Selección de alternativas según el nivel de acuerdo y desacuerdo.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Ns/Nr
En mi recorrido por la universidad he adquirido conocimientos para la creación de empresas	33,3%	51,4%	8,3%	0,0%	4,2%	2,8%
Es más seguro tener un empleo que crear una empresa	16,7%	33,3%	34,7%	9,7%	2,8%	2,8%
Se han dado cambios culturales que han permitido una mayor participación laboral de las mujeres	38,9%	45,8%	6,9%	0,0%	1,4%	6,9%
Los salarios que perciben las mujeres que se desempeñan en el área administrativo NO son acordes con sus capacidades	22,2%	27,8%	23,6%	19,4%	1,4%	5,6%
En nuestra sociedad existe una exclusión implícita para que la mujer ocupe un cargo gerencial	15,3%	26,4%	29,2%	19,4%	4,2%	5,6%
La manera actual de selección de personal en las organizaciones es adecuada	8,3%	26,4%	29,2%	23,6%	6,9%	5,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria recolectada

En la tabla 4, se observa que las áreas en las cuales las estudiantes de Escolme desean desempeñar su labor se enfoca en la Comercial con 35% y en la Administrativa con 33%, situación que se puede justificar porque la gran mayoría de personas que están cursando este programa laboran en estas unidades y quieren cualificarse para continuar dentro de la organización, sostenerse en su cargo o ascender en la organización en la misma área, otro aspecto importante de analizar es que la Institución Universitaria Escolme posee gran reconocimiento y reputación en su programa comercial y administrativo siendo los áreas organizacionales donde las estudiantes se sienten con mayores fortalezas y proyección.

Tabla 4. Áreas en que le gustaría desempeñar su laborar.

Área	Porcentaje
Comercial	35%
Administrativa	33%
Recursos Humanos	18%
Independiente	4%
Finanzas	6%
Ns/Nr	4%

Fuente: elaboración propia a partir de la información primaria recolectada

En la tabla 5, se muestran los resultados obtenidos con respecto a la pregunta ¿Cómo considera usted la aceptación de las mujeres en cargos gerenciales?, en esta se observa una percepción positiva en cuanto a la aceptación de Mujeres en cargos gerenciales, frente a esto el 51.4% afirma que es buena y un 25.0% dice que es excelente; frente a esto se puede observar que a pesar de los bajos indicadores de mujeres en cargos gerenciales en Colombia, la percepción de las mujeres en Escolme es positiva, mostrando una posición alentadora frente a las perspectivas que actualmente ofrece el país a las mujeres en este tipo de cargos directivos en las empresas de la ciudad de Medellín.

Tabla 5. Aceptación de mujeres en cargos gerenciales.

Aceptación	Porcentaje
Buena	51,4%
Excelente	25,0%
Regular	19,4%
Ns/Nr	2,8%
Muy mala	1,4%
Mala	0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria recolectada

En la tabla 6, se observa que al consultar con las mujeres estudiantes de Escolme sobre el nivel del cargo que vienen desempeñando se refleja que el 32% viene desarrollando actividades a nivel profesional, lo que evidencia que muchas de ellas han sido promovidas a nuevos cargos o vienen ejecutando estas actividades sin aún haberse graduado y que por el nivel de formación, compromiso y responsabilidad han sido asignadas para desempeñar cargos con mayor exigencia al interior de las empresas donde laboran. Además, se observa que el 28% realiza actividades de tipo asistencial y están en busca de llegar a nivel más alto dentro de la organización.

Tabla 6. Nivel de cargo que ocupa. Fuente: Elaboración propia.

Nivel del cargo	Porcentaje
Profesional	32%
Asistencial	28%
Operativo	18%
Gerencia media	13%
Alta gerencia	6%
Ns/Nr	4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria recolectada

En la tabla 7, al indagar con las estudiantes de Escolme, en el caso que se encuentren laborando, sobre la ubicación del rango salarial, es importante aclarar que 1 Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) equivale para el 2014 a US \$320

aproximadamente. Frente a esto aspecto se puede observar que el 44% que su rango salarial esta entre 2 a 3 SMLMV, el 39% dicen que esta entre 1 a 2 SMLMV, un 7% dice ser mayor a 4 SMLMV y un 3% manifiesta que su rango salarial es menor a 1 SMLMV. Frente a esto se puede observar que en términos comparativos con la situación del país, las mujeres en Escolme tienen salarios acordes con el promedio de salarios de Colombia (692 dólares).

Tabla 7. Rango salarial en que se ubica su puesto laboral actual

Rango Salarial	Porcentaje
Menor a 1SMLMV	3%
1 a 2 SMLMV	39%
2 a 3 SMLMV	44%
Mayor 4 SMLMV	7%
No labora	3%
Ns/Nr	4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información primaria recolectada

4. Conclusiones

De acuerdo a la metodología aplicada se puede concluir que la principal motivación que tiene las mujeres de Escolme para adelantar sus estudios profesionales es mejorar sus ingresos, pues buscan adquirir conocimientos y experiencias que mejoren su remuneración económica, ya que esperan mejorar su calidad de vida personal y familiar al convertirse en profesionales; igualmente la posibilidad de obtener un ascenso laboral es una importante motivación a la hora de decidir estudiar, esto en el caso en el que las encuestadas se encuentren trabajando actualmente.

Por otro lado, la percepción que se tiene de menores competencias empresariales en mujeres que en hombres se corrobora con la opinión de las encuestadas, las cuales aún sienten esta estigmatización en el campo laboral. Además, considerando que la encuesta es aplicada en mujeres se identifica un problema de autoconfianza que posiblemente se

ha desarrollado desde factores discriminatorios por género. Estos problemas ayudan a entender porque aunque las mujeres encuestadas reciben la misma formación que sus compañeros del género masculino, estas perciben que el mercado laboral las valora con aptitudes, actitudes y capacidades inferiores a los hombres respecto al desempeño de cargos de administrativos; sin embargo, muchos de prejuicios están basados en situaciones particulares que las encuestadas enfrentan o enfrentarán como sus roles de amas de casa o ser madres; situaciones que en muchas ocasiones se cruzan con actividades laborales.

Por otro lado, la percepción de discriminación laboral, sobre todo en cargos gerenciales es importante y se identifica que esta no sólo se percibe de forma explícita sino implícita en las empresas; sin embargo, los cambios culturales han sido notorios y se observa un camino promisorio para la aceptación de mujeres en cargos gerenciales.

Referencias

Gualdrón, Sandra y Varela Duque, Silvia, 2012, "El rol de la mujer en las organizaciones colombianas", 1-25

<<http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/handle/10818/4002>> consultada el 13 de octubre de 2013

Gutiérrez Rodríguez, María José y Santos Cumplido, Francisco Javier, 2008, "La actividad emprendedora de las mujeres y el proceso de creación de empresas" Información Comercial Española, ICE: Revista de Economía, núm 841

Kurtulus, Fidan Ana, and Donald Tomaskovic-Devey, 2012, "Do female top managers help women to advance? A panel study using EEO-1 records", The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science núm. 639

Miyasaki, N, Watters, C, y Coombes, S, 2006, "The dilemma of growth: understanding venture size choices of women entrepreneurs", Journal of Small Business Management, núm 44

Palomino, Jorge, Hernández, Manuel, Rodríguez Mora, y Espinoza, José de Jesús, 2010, "Mujeres directivas en las Mipymes de Mexico", Revista Internacional Administración & Finanzas (RIAF) vol 3, num 1

Rosette, Ashleigh, and Tost Leigh, 2010 "Agentic women and communal leadership: How role prescriptions confer advantage to top women leaders" Journal of Applied Psychology, núm 95

Shahtalebi, Somaye, Mohammad Hossein Yarmohammadian, and Ajami, Sima 2011, "Women's success factors from leadership in higher education", Procedia-Social and Behavioral Sciences, núm 15

Terjesen, Siri, and Amorós, José Ernesto, 2010, "Female entrepreneurship in Latin America and the Caribbean: Characteristics, drivers and relationship to economic development", European Journal of Development Research, núm 22