

EL ROL DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS

Sandra Gualdrón G., Silvia Varela D.

Universidad de La Sabana

Resumen

En los últimos años, el rol de la mujer dentro de las organizaciones ha sido un debate en el ámbito laboral, social y político, donde han colaborado de forma definitiva a la creciente participación de ellas en el trabajo, el cual exige cada vez más el sostenimiento de una estructura social centrándonos en la importancia que tiene la mujer dentro de las organizaciones Colombianas. Para ello, es clave la participación femenina dentro del ámbito laboral. En el presente artículo se hace una reflexión sobre el concepto de la mujer en las organizaciones en sí. Concepto que busca abarcar más que una serie de formalidades que garanticen el verdadero papel de las mujeres en el ámbito laboral, abriéndose más a un concepto que busca el crecimiento personal, familiar y social, y un medio que conduzca el perfeccionamiento humano.

Palabras Claves: Mujer, Organización, Trabajo.

Abstrac

In the last years, the roll of the woman within the organizations has been a debate in the labor, social and political scope, where they have collaborated completely to the participation flood of them in the work, which more and more demands the support of a social structure centering to us in the importance that has the woman within the Colombian organizations. For it, the feminine participation within the labor scope is key. In the present article a reflection becomes on the concept of the woman in the organizations in himself. Concept that it looks for to include more than a series of formalities that guarantee the true paper of the women in the labor scope, opening itself more to a concept than it looks for the personal, familiar and social growth, and means that lead the human improvement.

Key Words: Woman, Organization, Work

EL ROL DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS

En los últimos años, el rol de la mujer en las organizaciones ha sido un debate en el ámbito laboral, social y político, donde han colaborado de forma definitiva a la creciente participación de ellas en el trabajo, el cual exige cada vez más el sostenimiento de una estructura social centrándonos en la importancia que tiene la mujer dentro de las organizaciones Colombianas. Para ello, es clave la participación femenina dentro del ámbito laboral.

En el presente artículo se hace una reflexión sobre el concepto de la mujer en las organizaciones en sí. Concepto que busca abarcar más una serie de formalidades, que garanticen el verdadero papel de las mujeres en el ámbito laboral, abriéndose más a un concepto que busca el crecimiento personal, familiar y social, y un medio que conduzca el perfeccionamiento humano.

Según Coca, s.f. , experto en el área de la Psicología Administrativa, la introducción de la mujer en el mundo laboral es reciente. En nuestra cultura latinoamericana impone una serie de representaciones simbólicas sobre las mujeres. A lo largo de la historia en periodos de crisis, guerras, expansiones o decadencias, la mujer ha tenido cierto protagonismo en el mundo de las organizaciones. Después de la segunda guerra mundial, la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídico, laboral y cultural en general.

De igual forma, cabe destacar el valor que adquiere la mujer en las organizaciones, permitiendo proyectar y alcanzar metas que no se habían propuesto

cuando ingresaron al mercado laboral. Una de las formas de lograr el cambio y el aumento de las expectativas sobre sí mismas, se produce en el aprendizaje de diferentes tareas dentro de la empresa, la capacitación en los diferentes niveles, la autoconciencia de los objetivos propuestos y del logro consiguiente. Una alta expectativa sobre si misma permite proponerse llegar a niveles más elevados en la organización (Coca, s.f.).

Es así, el rol femenino que se introduce en cada uno de los ámbitos de la sociedad, donde empieza a tomar fuerza, es ahí cuando el tema del trabajo intenta solicitar un reconocimiento, no para ser punto de atención, sino como base que garantice la estabilidad en las organizaciones.

Según León (2000), el ingreso masivo y acelerado de las mujeres al mercado de trabajo es uno de los hechos más significativos de las últimas décadas en América Latina; Aunque aun persisten las brechas de acceso, es evidente que por la magnitud estamos ante un fenómeno cuyo significado económico, social y cultural, aun no han sido asumido plenamente por las políticas publicas. Por ello, sabemos que es en el acceso, donde se han producido los cambios más significativos. Sin embargo, la situación laboral de las mujeres sigue caracterizándose por una sub valoración del trabajo femenino y una fuerte segmentación ocupacional.

Anónimo (2004), afirma que el desarrollo laboral no ha impactado el empleo formal; La mayor parte de los empleos son temporales, donde después de la reforma laboral (ley50/90), la tendencia del mercado laboral ha sido deslaboralización, precarización y terciarización, que han acelerado el acceso de la mujer al mundo del trabajo.

Es así que, la globalización neoliberal ha introducido a millones de mujeres en los países en desarrollo al mundo del trabajo. En Colombia pasó la fuerza laboral femenina del 37% al 52% en la última década; Por ejemplo, hoy día, muchos de los productos que se venden en supermercados y tiendas de ropa, proceden de explotaciones agrícolas y fábricas que están repartidas por todo el mundo. La mayor parte de personas que trabajan en los eslabones de las cadenas de abastecimiento, recogiendo y envasando fruta, cosiendo prendas de vestir o cortando flores, son mujeres. Una de cada tres flores que se venden en EU son colombianas, en estos cultivos el 65% de las personas que trabajan son mujeres que ganan un salario mínimo que solo alcanza a cubrir el 45% de la canasta familiar básica (Anónimo 2004).

Para Rivera (2005), la situación de la mujer mejoró en lo que respecta a sus derechos civiles en tres hechos fundamentales: El derecho al voto con la subsiguiente autonomía legal, mayor igualdad en el acceso a la educación, comenzando con el ingreso de mujeres a universidades de Estados Unidos en 1837 e Inglaterra en 1848, y su incorporación al mercado laboral, que se inició durante la Primera Guerra Mundial, cuando tuvieron que ocupar los puestos vacantes que dejaron los hombres.

Por otro lado, la incorporación de la mujer al mercado laboral ha tenido fundamentalmente tres efectos sobre la mujer: El primero, es la independencia económica de la familia; El segundo, es un mayor equilibrio psicológico de la mujer; El tercero, es un cambio en la distribución del tiempo, es decir, aumento en tiempo dedicado al trabajo fuera del hogar, en detrimento del dedicado a actividades familiares. Estos efectos tienen a su vez consecuencias directas sobre aquellos que la rodean, donde a lo largo de la historia la mujer ha sido el eje principal de la familia y la vida familiar;

Sin embargo, desde su incorporación al mercado laboral, ha tenido que compaginar su actividad profesionales con otro tipo de actividades (Gómez 2004).

Al mismo tiempo, comenta que la cara de la incorporación de la mujer en las organizaciones permite a las mujeres que libremente escojan un equilibrio psicológico y económico.

Según Encuesta Nacional de Demografía y Salud (2005), desde la segunda mitad del siglo XX, las mujeres colombianas han ido formando parte importante de la fuerza laboral del país. Los cambios sociales, económicos y culturales de la sociedad colombiana, al igual que en muchos países, han ido condicionando que la mujer tenga que trabajar fuera del hogar, situación que influye en el desarrollo de los hijos, en la integración del hogar y en la propia salud de la mujer al tener que desempeñar múltiples funciones (Pág. 29).

De igual forma, Idrovo (2006), afirma que en muchas empresas están ciegas a las necesidades que tiene las mujeres; por ejemplo con lo quien tiene que ver con la flexibilidad de los horarios. Uno de los factores que se busca a la hora de contratar una buena ejecutiva es darle la manera de hacerle menos rígida su jornada.

Igualmente plantea que, no hay resultados económicos negativos al flexibilizar los horarios e imponer políticas como trabajo a tiempo parcial, trabajo a distancia y por el contrario se logra mantener el personal femenino calificado, destacando que multinacionales como Jonhson y Jonhson de Colombia son pioneros en implementar este tipo de políticas de balance en la vida laboral.

Tradicionalmente, como afirman Arraigada (1997), las mujeres en las empresas han jugado papeles relacionados con el ámbito empresarial. Sin embargo, en los últimos años esta situación parece estar cambiando, puesto que afortunadamente son cada vez más las mujeres que deciden incorporarse al mundo de los negocios y también son cada vez más las mujeres que deciden participar en las organizaciones y piensan desarrollar una carrera profesional en ella.

Al mismo tiempo, comenta que el acceso de las mujeres a puestos de trabajo de calidad generados durante el periodo de las reformas económicas, han sido en muchos casos más satisfactorio que el de los hombres. Es por esto que, la autora distingue tres dimensiones de calidad en las mujeres dentro de las organizaciones:

La salarial o grado en que se renumera el capital humano que posee según su educación, edad y sector de actividad económica.

La no salarial, así como la estabilidad del empleo.

La calificación de las tareas o calidad de las actividades que desempeñan dentro de la organización.

Es así que, aunque con un ritmo mucho menor, las mujeres han ido ascendiendo cada vez más tanto a las posiciones de liderazgo o de dirección en las organizaciones como a la creación de sus propias empresas, donde se ha observado la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, consecuencia lógica de la mayor preparación y formación con la que cuentan y de los cambios sociales y culturales producidos en los últimos años.

Por otro lado, la Constitución Política de Colombia de 1991 establece los siguientes parámetros con relación al papel de la mujer en las organizaciones:

Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, nacional o familiar, religión, opinión política o filosófica.

El estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptara medidas a favor en grupos discriminados o marginados.

Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 43: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación durante del embarazo y después del parto gozara de especial asistencia y protección del estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El estado apoyara de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Artículo 53: El congreso expedirá el estatuto de trabajo. La ley correspondiente tendrá cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igual de oportunidad para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo y renunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales;

facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situaciones mas favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidad establecidas por sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, el adiestramiento y el descanso necesario; protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador de menor edad.

De acuerdo a los artículos nombrados anteriormente, el papel de la mujer es de gran importancia en las empresas, puesto que tienen una igualdad de condición y el mismo derecho a los diferentes cargos que se desempeñan dentro de estas y así mismo a una justa remuneración acorde con su calidad y cantidad de trabajo. Por consiguiente las mujeres tienen derecho a ser promovidas y a desempeñar altos cargos dando garantía y seguridad en las organizaciones, sin discriminación alguna.

Según Idrovo (2006), el temor de nombrar una mujer en altos cargos directivos no ha sido erradicado aun de la geografía local, a pesar de que Colombia es en la región uno de los países que más presencia femenina tiene en las empresas locales.

Igualmente, afirma que la mujer en América Latina se encuentra ampliamente representada, tanto en la jerarquía corporativa como en la diversidad de funciones corporativas, pero existe un espacio para un mayor progreso y avance sobretodo cuando se trata de los altos cargos de gerencias corporativas especialmente en los sectores de telecomunicaciones, manufactura y energía; y en áreas como finanzas, ingeniería y operacionales.

Para Chinchilla (2004), las mujeres directivas conforman un grupo peculiar dentro de las mujeres profesionales. Las largas jornadas laborales a las que se ven sometidas por naturaleza de su función, su condición de minoría más marcada aún que en el resto del mundo laboral y el carácter completamente competitivo de la actividad directiva y ejecutiva.

En el artículo “Incorporación de la mujer al trabajo” de Chinchilla (2004), se observan unas tablas en donde se especifican claramente los diferentes aspectos que las mujeres a la hora de ingresar a las organizaciones solicitan como manejo flexible dentro de su horario laboral.

Tabla 1

Flexibilidad en el tiempo

Horario Laboral Flexible

Se usa en el 59% de las empresas (17.4% para todos, 41.6% para algunos). Los empleados deben trabajar 8 horas, pero pueden decidir ellos mismos a qué hora empiezan la jornada y a qué horas se marchan de la empresa al final de la misma.

Trabajo a Tiempo Parcial

Los empleados pueden trabajar media jornada (69% igual a 9.4% todos, 51% algunos).

Empleos Compartidos

Dos empleados a tiempo parcial comparten un empleo de dedicación completa pero pueden decidir ellos consultando con sus superior, quién trabaja cuándo (9.5% igual 0.7% todos, 8.8% algunos).

Semana Laboral Comprimida

Los empleados pueden trabajar mas horas al día y a cambio, recibir un día o medio día a la semana libre (24.8% igual 7.4% todos, 17.4% algunos).

Horas anuales

Los empleados están contratados por un número de horas de trabajo por año, en vez de un número de horas por día (425 igual 325 todos 10.7% algunos).

Jornada laboral reducida

Los empleados pueden trabajar menos horas al día o a la semana si acceden a tener un sueldo proporcionalmente inferior (50% igual 18% todos, 32.7% algunos).

Nota. Tomado de “Políticas de Conciliación Trabajo - Familia en 150 Empresas”, por Chinchilla N, Poelmans S, 2004, Documento de Investigación, IESE. Pertenece al cuestionario FHQ-1 Utilizado en el IFREI.

Según estadísticas del DANE en el 2006, la promoción profesional de la mujer, es una llamada a desempeñar un papel en todos los caminos profesionales y no sólo el hogar. El siglo XX trajo consigo una verdadera revolución, la de la mujer. La globalización ha introducido a millones de mujeres en los países en desarrollo al mundo del trabajo. En Colombia pasó la fuerza laboral femenina del 37% al 52% en la última década, y en el sector financiero, el empleo esta constituido de un 60 % de la mano de obra por mujeres.

Igualmente, plantea el DANE en el documento La perspectiva de género: Una aproximación desde las estadísticas (2003), que el ingreso al mercado laboral por parte de la mujer lleva a preguntarse el tipo de trabajo al que ha ingresado la mujer. Así, dividiendo los trabajos, el DANE llegó a cuatro categorías: Ventas, comercio y servicios (en los cuales e incluye el trabajo doméstico) con una participación del 68%, trabajo de oficinistas con un 10%, trabajos para profesionales con un 9% y por ultimo trabajos agrícolas o manuales con un 6%.

Por otro lado, en Colombia la fuerza laboral femenina pasó del 37% al 52% en la última década. Datos que se corroboran con la realización de un estudio por parte del Inalde y el IESE, con una muestra de 86 empresas en las que el 86% pertenecía al sector privado y el 4% restante al público, de diferentes sectores y donde se identificó que el 30% de las empresas encuestadas cuentan con un porcentaje de mujeres empleadas

entre 50 y 75%, el 24% de las empresas entre un 75 y 90% de mujeres y el 21% entre un 10 y 25% de mujeres trabajando en la empresa.

De igual manera, la participación laboral femenina ha crecido gradualmente durante las últimas décadas en todos los sectores sobretodo en el área urbana colombiana. En 1991 la Población Económicamente Activa (PEA) en las ciudades era del 42% y según CELADE (citado por Florez y Cano, 1993) entre 1970 y 1990 la fuerza laboral Femenina creció un 168% mientras que la masculina menos de un 62%. Esta participación varía por rangos de edad: las mujeres alcanzan las mayores tasas de participación entre 25 y 29 años y después comienzan a descender hasta los 50 años.

Es por esto que, las mujeres colombianas han mejorado considerablemente su condición educativa hasta el punto de tener hoy día un mayor número de años de estudio que la masculina. Esta evolución hace pensar que las mujeres ahora pueden acceder a una visión más grande de empleo en las organizaciones tanto en la diversidad como en el nivel jerárquico (Cárdenas 2000).

De acuerdo a las estadísticas mostradas anteriormente, el panorama de la mujer es amplio, pero una visión general de la situación, nos lleva a identificar una mayor carga de trabajo para esta y un cierto temor de nombrar a una mujer en altos cargos directivos, lo cual indica podría ser un obstáculo para que la mujer llegue a ocupar los cargos más altos dentro de una compañía. Así como el ingreso de la mujer al campo laboral es visto como fenómeno positivo, no se puede ver la maternidad ni la familia como un obstáculo, pues es quizás una de las diferencias corporales, y afectivas que marcan la diferencia y complementariedad con el hombre.

Según el DANE (2006), las Encuestas Nacionales de Hogares en 7 áreas metropolitanas, la proporción de hombres y mujeres en el empleo total entre 1991 y 2000 varió de 58.9% hombres y 41.1% mujeres a 54.8% hombres y 45.2% mujeres. La distribución de la participación laboral de las mujeres entre sectores muestra para el año 2000 que de ese 45.2% el 9.3% está en servicios comunales, sociales y personales, el 12.2% en el comercio y el 8.6% en la industria. En el caso de los hombres la distribución del 54.8% del 2000 es 13.0 % en servicios comunales, sociales y personales, 13.8% en comercio y 11.6% en industria.

Cabe señalar, que en las últimas décadas hemos observado la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, consecuencia lógica de la mayor preparación y formación con la que cuentan y de los cambios sociales y culturales producidos en los últimos años. Al mismo tiempo, aunque con un ritmo mucho menor, las mujeres han ido ascendiendo cada vez más tanto a las posiciones de liderazgo o de dirección en las organizaciones como a la creación de sus propias empresas. Si este ritmo de incorporación de la mujer al ámbito empresarial, no sólo como trabajadoras sino también como directivas y empresarias (Cortes 2006).

Al incorporarse la mujer en las empresas ha conllevado a la formación de un nuevo paradigma, en donde su rol ya es muy considerado, tomando muy en cuenta su talento, capacidades, destrezas, agregándose a ello que se pretende querer enfatizar una cultura de empresa más orientada a la consecución de resultados.

Definitivamente la mujer en el presente viene desempeñando un rol muy importante en la fuerza laboral, que conlleva a que las empresas, se les tome en cuenta y

especialmente se sepa utilizar ese capital humano donde se da oportunidad y orientación adecuada generando otra visión a lo que ha sido hasta el presente el rol de la mujer (Mora 2006).

Según Casas (2005), hace referencia a las características de las mujeres empresarias donde el conjunto de empleos de pequeñas y medianas empresas creadas por mujeres, es una realidad heterogénea y compleja que se puede resumir en cuatro modelos distintos: El primer modelo es la creación de empresas por o para mujeres que están actualmente inactivas o en paro haciendo referencia a una solución ante los fracasos de encontrar empleo, o porque se desea un trabajo más cualificado o de acuerdo con sus expectativas. En muchas ocasiones, ésta es la única forma que encuentran las mujeres para poder asegurarse unos ingresos propios asumiendo sus responsabilidades familiares; El segundo modelo es la reactivación de empresas por parte de las mujeres asalariadas donde son a menudo pequeñas y medianas empresas pertenecientes a los sectores más feminizados (industrial textil o de la confección y hostelería) que se ven en la necesidad de cerrar; El tercer modelo son las empresas feministas, consideradas como las empresas destinadas a favorecer la dinámica o actividad feminista (editoriales, centros de asistencia, culturales etc.); El último modelo se refiere a la creación de empresas para mujeres que desean triunfar y adquirir autonomía, a la hora de emprender la creación de una empresa, donde la motivación es la suspensión de un trabajo profesional y la dificultad para poder incorporarse, el deseo de emprender proyectos de trabajo desde puestos de responsabilidad y dirección.

Al mismo tiempo comenta que, el número de mujeres trabajadoras por cuenta propia se situó en el último trimestre del 2004 en un 31,45 % del total. Esta cifra se ha ido incrementando cada año. La gran mayoría de las trabajadoras de este grupo corresponden a la categoría de "Ayuda familiar", donde esta cifra asciende al 65,57 %.

Según las estadísticas de mujeres empleadas según su situación profesional se encuentra de la siguiente manera:

Tabla 2

Mujeres Según su Situación Profesional en el 2004

Trabajadoras Por Cuenta Propia	31.45
Empleadora	22.35
Empresaria Sin Asalariada o Trabajadora Independiente	31.50
Personas que Forman Parte De Cooperativas	33.78
Ayuda Familiar	65.75
Asalariadas	41.30
Sector Público	51.20
Sector Privado	38.78
Otra Situación	53.18

Nota Tomado de Mujer y empleo: Opciones y Decisiones, Por Casas J, 2005, Círculo de Progreso.

Kannungo 1998, en una de sus teorías dice que la mujer al identificarse con el dominio de los conocimientos modernos, en el caso que nos concierne, con los actuales tópicos gerenciales, modelos, el saberlos manejar, ha considerado que es apta para desempeñar cualquier cargo gerencial, y lo ha venido demostrando poco a poco. Ha perdido el temor, a desarrollado su nivel de competencia, confianza, ha venido adquiriendo seguridad en ella misma, en lo que es capaz y ha conllevado que hay que saber aprovechar las oportunidades que el presente le da para desempeñar cargos gerenciales, oportunidades que no pueden ser desperdiciadas, demostrando su capacidades con el logro de buenos resultados.

Otro factor decisivo de la decisiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido el aumento de sus niveles de escolaridad, donde existen evidencias contundentes acerca de que, en el caso de la población femenina, existe una relación positiva entre nivel de instrucción y la tasa de participación en el trabajo extradoméstico (Rendón 2004).

Para Carrasco 2002, el tiempo de trabajo se ha ido configurando como tema de debate en diversos círculos académicos, laborales, sociales y políticos. Dos hechos han colaborado de forma definitiva a este interés: La creciente participación de las mujeres en el trabajo de mercado, que ha hecho visible la tensión entre los tiempos de cuida-

dos, las exigencias del trabajo mercantil, y los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo, impuesto básicamente desde las empresas, que exige cada vez mayor movilidad y disponibilidad horaria de las trabajadoras y trabajadores; Sin embargo, los problemas que han ido surgiendo con relación a los tiempos de trabajo, no son sino la expresión visible de otro conflicto más profundo que está en los fundamentos del sistema social y Económico: la tensión existente entre dos objetivos contradictorios, la obtención de beneficios por una parte y el cuidado de la vida humana por otra. Esta tensión se acentúa por la dependencia de la producción capitalista a los procesos de reproducción y de sostenibilidad de la vida humana, que se realizan fuera del ámbito de sus relaciones y de su control directo.

De acuerdo al Marco Legal en Colombia, Ley 823 De 2003, Diario Oficial No. 45.245, de 11 de julio de 2003 Poder Publico, Rama Legislativa, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. El Congreso de Colombia Decreta en el capítulo II de la Ejecución de las Políticas de Género que plantea en el Artículo 4 y 5 lo siguiente:

Artículo 4: Para la adopción de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, y el fortalecimiento de las instituciones responsables de su ejecución, el Gobierno Nacional deberá:

1. Adoptar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones en todos los organismos públicos nacionales y descentralizados.

2. Adoptar las medidas administrativas para que las instituciones responsables cuenten con instrumentos adecuados para su ejecución.

3. Promover la adopción de indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos e instituciones públicas y privadas.

4. Divulgar los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagren la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, y en especial los relacionados con los derechos de las mujeres y las niñas.

Artículo 5: Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo igual. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.

4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.

6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes.

Teniendo en cuenta los artículos de la constitución en Colombia, es así que, la participación de 50 organizaciones nacionales y regionales, es el tema escogido para la reforma laboral y los efectos diferenciados que tuvo en el ingreso y el bienestar de las mujeres. Esta reforma ha sido una clara evidencia de cómo las legislaciones nacionales privilegian los criterios de competitividad y crean climas favorables para algunos sectores, principalmente exportadores, aún cuando esto signifique retroceder en los derechos y el bienestar de la mayoría de la población (Chaparro 2004).

Es importante, no solo tener en cuenta los beneficios legales que traen las empresas para que la mujer se desempeñe y asuma su rol dentro de estas, sino también poder generar una cultura de cambio, oportunidad y desarrollo en las organizaciones.

Conclusiones

En Colombia a lo largo de los años, la mujer a jugado un papel importante en las organizaciones, donde ha conllevado a la formación de un nuevo paradigma, y su rol es reconocido; Teniendo en cuenta su talento, capacidades, destrezas, y agregándose a una cultura de empresa más orientada a la consecución de resultados.

Es importante anotar que hoy en día, la mujer en el presente viene desempeñando un rol muy importante en la fuerza laboral, que conlleva a que las empresas, la consideren se les tome en cuenta y especialmente se sepa utilizar ese capital humano dándole oportunidad y orientación adecuada, generando otra visión a lo que ha sido hasta el presente el rol de la mujer.

Es claro, que desempeñarse como mujer empresaria representa acceder a una forma de poder tradicionalmente masculino; Por ello, son pioneras, que rompen esquemas y reflejan un aspecto diferente y novedoso de la sociedad colombiana. Estos procesos, que no son lineales, sino que están llenos de resistencias y cambios, conlleva a la mujer a participar e el ámbito laboral.

Cabe señalar, que el incremento fuerte y sostenido de la participación laboral femenina, se han tenido en cuenta, factores demográficos, económicos, educativos, tecnológicos y culturales; donde la retribución laboral de la mujer esta en constante cambio, teniendo en cuenta la dirección propicia de un esquema de libertad y seguridad.

Según lo mencionado anteriormente, uno de los aspectos más importantes que se tiene en cuenta para analizar la participación laboral de la mujer, es la importancia que tiene en las organizaciones para llegar a altos cargos directivos, donde el rol reproductivo de la mujer, determina el desempeño de la mujer profesional.

Finalmente, se ha observado la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, consecuencia lógica de la mayor preparación y formación con la que cuentan, y de los cambios sociales y culturales producidos en los últimos años. Al mismo tiempo, aunque con un ritmo mucho menor, las mujeres han ido ascendiendo cada vez más a las posiciones de liderazgo o de dirección en las organizaciones, como a la creación de sus propias empresas, se han posicionado en la vida laboral; donde este ritmo de incorporación de la mujer al ámbito empresarial, no sólo son como trabajadoras sino también como directivas y empresarias.

Es así que, a medida que va creciendo las mujeres en el ámbito laboral, teniendo en cuenta el rol que desempeñan; la sociedad actual confía cada vez mas en las habilidades de la mujer como empresaria, valorando el futuro laboral, y así mismo, el potencial y habilidades que pueden desarrollar como líder.

Referencias

- Anónimo, (2004). El Trabajo de las Mujeres en la Globalización y los Acuerdos Comerciales. <http://www.cut.org.co/DOC/MUJERESLIDERES.doc>.
- Arraigada, I. (1997). Políticas Sociales, Familia y Trabajo en la América.
- Buritica, P. (2005). *Mujeres, Liderazgo y Nuevas Propuestas de Integración*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Cárdenas, S. (2002). *En Colombia las Mujeres hacen la Tarea*. f:\articulos\en colombia las mujeres hacen la tarea.mht.
- Carrasco, C. (2002). La Sostenibilidad de la Vida Humana: Un Asunto de Mujeres. *Mujer y Empleo*, 82, 1-8.
- Casas, J. (2005). La participación laboral de la mujer. *Mujer y Empleo: Opciones y Decisiones*, 10, 8-10.
- Chaparro, A. (2004). ¿Cuánto vale el trabajo de la mujer?.
- Chinchilla N, Poelmans S. (2004). “Políticas de Conciliación Trabajo - Familia en 150 Empresas”, *Documento de Investigación*, 6 – 17.
- Coca, H. *El Papel de la Mujer*. (s.f.). F:\articulos\el papel de la mujer.mht.
- Constitución Política de Colombia, (2000) (3ª. Ed.). Colombia: Legis S.A.

Cortes, M.V. (2006). *Valoración del Trabajo Doméstico en los Estratos 5 y 6 y su Influencia en la Conciliación Trabajo – Familia*. Tesis de grado profesional no publicado, Universidad de la Sabana, Chia.

Encuesta Nacional de Demografía y Salud (2005). Colombia. Pág 29.

Gómez, S. (2004). Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral: Implicaciones Personales, Familiares, y Profesionales, y Medidas estructurales de Conciliación Trabajo- Familia. *Documento de Investigación*, 15-18.

<http://www.dane.gov.co/>

Idrovo, S. (2006). Lo que le Falta para Llegar al Tope. *Gerente*, 15-20.

Kanungo, R. (1998): Leadership in organizations. *Canadian Psychology*, 39, 10-15.

La perspectiva de género: Una aproximación desde las estadísticas del DANE (2003). Bogotá Colombia. Pág 39. <http://www.dane.gov.co/>.

Latina de fin de siglo. *Serie Políticas sociales*, 21, 10-20.

León, F. (2000). Mujer y Trabajo en las Reformas Estructurales Latinoamericanas durante las Décadas de 1980 y 1990. *Serie Mujer y Desarrollo*, 28, 11-12.

Mora, C. (2006). La Mujer en el Mundo Laboral. *Revista Mujer*.
<http://www.efiro.com/revistas/articulos/EEuyllpplkPZRCRPfF.php>

Rendón, T. (2004). Participación Femenina en la Actividad Económica. *Imágenes de la Familia en El Cambio de Siglo*, 55, 20-25.

Rivera, R. (2005). Lo que las mujeres quieren Mujer: ¿Trabajo o familia?. *El Diario de Hoy*, 1-3.