Análisis de la participación de la mujer en los cargos directivos de las Instituciones de educación técnico y superior en Aguachica, Cesar

Blanco Rojas Eilyn Helena C.C 1065917223
Hernández Hernández Marcela C.C 1062879781

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar
2022

Análisis de la participación de la mujer en los cargos directivos de las Instituciones de educación técnica y superior en Aguachica, Cesar

Blanco Rojas Eilyn Helena C.C 1065917223
Hernández Hernández Marcela C.C 1062879781

Director
Yazmin Hernandez Álvarez
Administradora de empresa

Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica
Dirección de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas
Programa de Administración de Empresas
Aguachica, Cesar
2022

Nota de Aceptación

_____

_____

_____

_____

_____

Director del proyecto

_____

Evaluador 1

_____

Evaluador 2

Aguachica, 2 de diciembre del 2022.

Dedicatoria

A nuestras madres, Betty Rojas Acevedo y Graciela Hernandez, quienes han sido ejemplo de superación, amor y fortaleza. A Elsa Rodríguez Serrano por su apoyo constante y a todas las mujeres, principalmente a aquellas que luchan diario por hacer de nuestra sociedad justa, libre y equitativa.

Eilyn Helena Blanco Rojas

Marcela Hernández Hernández

Agradecimientos

Expresamos nuestros agradecimientos a:

A nosotras mismas, por resistir a cada uno de los obstáculos que se presentaron durante el desarrollo de la investigación.

A nuestra querida directora de proyecto y docente de proyecto de grado, Yazmin Hernandez Álvarez y Liliana Casteblanco Martínez, por su guía, paciencia y esfuerzo para con nosotras.

A las instituciones y junto a ellas las mujeres partícipes de la investigación, por su disposición y contribución, aportando la información necesaria para el desarrollo de la misma.

A la Universidad Popular del Cesar y al departamento de Ciencias Administrativas, Contables y Económicas por su aporte y desarrollo a la academia y el progreso de la misma.

Finalmente, y no menos importante a nuestros familiares, por su acompañamiento y provisión de herramientas que facilitaron el proceso de investigación.

Tabla de Contenido

Pág

Introducción 18

1. Título 20

1.1 Planteamiento de problema 20

1.1.1 Formulación del problema. 22

1.2 Objetivos 22

1.2.1 Objetivo general. 22

1.2.2 Objetivos específicos. 22

1.3 Justificación 23

1.4 Delimitación 28

1.4.1 Delimitación teórica-temática. 28

1.4.2 Delimitación temporal. 29

1.4.3 Delimitación contextual. 29

2 Marco Referencial 32

2.1 Antecedentes 32

2.1.1 Antecedentes históricos. 32

2.1.1.1 Primera ola o derechos de la mujer. 33

2.1.1.2 Segunda ola o de los derechos políticos. 34

2.1.1.3 Tercera ola o de los derechos sociales. 35

2.1.2 Antecedentes investigativos. 38

2.1.2.1 Del orden internacional. 38

2.1.2.2 Del orden nacional. 39

2.1.2.3 Del orden regional o local. 41

2.2 Marco Teórico 41

2.2.1 Teoría clásica Henri Fayol. 41

2.2.2 Teoría Estructuralista de Burnham. 42
2.2.3 Teoría de los roles directivos de Henry Mintzberg. 44
2.2.3.1 Relaciones interpersonales: 44
2.2.3.2 Roles informativos. 45
2.2.4 Teoría del Rol Social de Género. 46
2.2.5 Teoría de la Congruencia de Rol. 47
2.3 Marco Conceptual 49
2.4 Marco Legal 53
3 Aspectos Metodológicos de la Investigación 56
3.1 Enfoque y Tipo de Estudio 56
3.2 Diseño de la Investigación 56
3.3 Formulación de Hipótesis 57
3.4 Sistema de Variables 58
3.5 Población, Tipo de Muestreo y Muestra 60
3.5.1 Población. 60
3.5.2 Método de muestreo. 61
3.5.3 Determinación de la muestra. 61
3.6 Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información 62
3.6.1 Fuentes de información primarias. 62
3.6.2 Fuentes de información secundaria. 62
3.7 Procedimiento 63
3.8 Análisis para el Procesamiento de la Información 65
4 Esquema Temático 66
4.1 "Determinar la participación de la mujer en las instituciones de educación a nivel departamental" 66
4.1.1 La mujer en el sistema educativo Colombiano. 67
4.1.2 La mujer en la educación del Cesar. 71
4.1.3 Análisis preliminar. 75

4.2 “Identificar los cargos directivos de las instituciones educativas y los requerimientos para ocuparlos” 77
4.2.1.1 Cargos directivos existentes en la institución de educación. 78
4.2.1.2 Requisitos para aspirar a cargos directivos en la institución educativa. 80
4.2.1.3 Ocupación de cargos directivos según el nivel. 81
4.2.1.4 Cargos directivos desempeñados por mujeres en los últimos 5 años en las instituciones educativas. 83
4.2.2 Análisis preliminar. 84
4.3 “Evaluar la participación de la mujer en los cargos directivos de las instituciones de educación superior considerando la ventaja femenina” 86
4.3.1 Análisis de resultados del segundo instrumento de investigación (Encuesta). 87
4.3.1.1 Conjunto de resultados en la edad de las mujeres encuestadas. 87
4.3.1.2 El tiempo que llevan desempeñando el cargo directivo. 88
4.3.1.3 Los resultados del conteo de años de experiencia. 88
4.3.1.4 Preparación educativa de las mujeres en los cargos directivos. 89
4.3.1.5 Actualidad en la preparación académica. 90
4.3.1.6 Presencia de obstáculos, según experiencias de las encuestadas. 91
4.3.1.7 Ascenso entre mujeres y hombres según perspectiva de las personas encuestadas. 92
4.3.1.8 Capacidades para la dirección de una institución. 93
4.3.1.9 Experiencias de discriminación de las encuestadas. 94
4.3.1.10 Mecanismos de mitigación contra la discriminación de género. 95
4.3.1.11 Legislación nacional en favor de la brecha de género. 96
4.3.1.12 Responsabilidades familiares en la vida laboral. 97
4.3.1.13 Proceso de selección a las encuestas: Preguntas referente al género femenino. 98
4.3.1.14 Percepción del desempeño del género femenino dentro de la institución. 99
4.3.2 Análisis preliminar. 100

5 Discusión 104
6 Conclusiones 106
7 Recomendaciones 108
8 Bibliografía 109
9 Apéndices 117

Lista de Figuras

Figura 1: Mapa de Aguachica, Cesar. Zona Urbana 30
Figura 2 Mapa comercial Aguachica, Cesar. 31
Figura 3: Proporción de mujeres investigadoras. 69
Figura 4: Estudiantes matriculados IES por sexo en el 2021 70
Figura 5: Docentes activos IES por sexo 2021 71
Figura 6: Estudiantes graduados IES departamento del Cesar por sexo en el 2021 73
Figura 7: Docentes activos IES departamento del Cesar por sexo 2021 74
Figura 8: Directivos IES departamento del Cesar por sexo 2021 75
Figura 9: Cargos directivos según el género en Instituciones de Educación Técnica y Superior. 79
Figura 10: Requisitos básicos para aspirar a cargos en instituciones de educación técnica y superior. 80
Figura 11: Número de mujeres que ocupan cargos directivos de primer nivel. 82
Figura 12: Número de mujeres que ocupan cargos directivos de segundo nivel 83
Figura 13: Recuento de edad de las mujeres en cargo directivos de las instituciones encuestadas. 87
Figura 14: Recuento de tiempo en los cargos directivos. 88
Figura 15: Años de experiencia contabilizadas en las encuestas realizadas 88
Figura 16: Nivel de preparación educativa de las mujeres encuestadas. 89
Figura 17: Preparación académica de las encuestadas 90
Figura 18: obstaculización laboral de las encuestadas. 91
Figura 19: Resultados ascenso a los cargos directivos. 92
Figura 20: Representación gráfica de las características para dirigir. 93
Figura 21: Recuento de experiencias de las mujeres encuestadas. 94
Figura 22: Mecanismos de mitigación ante la discriminación. 95

Figura 23: Opinión de los encuestado con el tema legislativo a favor de la brecha de género. 96
Figura 24: Responsabilidades familiares en la vida laboral de las encuestadas. 97
Figura 25: Proceso de selección: referente al género femenino. 98
Figura 26: Conteo de percepción del desempeño laboral de las mujeres dentro de la institución. 99

Lista de Tablas

Tabla 1: Operalización de variables mixta. 58
Tabla 2: lista de instituciones objetivo para aplica instrumentos......61
Tabla 3: Procedimiento de investigación.....64
Tabla 4: Clasificación de instituciones de educación técnica y superior del municipio de Aguachica. 77
Tabla 5: Cargos directivos por instituciones educativas de nivel técnico y tecnológico, pregrado y posgrado 78
Tabla 6: Estrategias para la mejora de la participación femenina en los cargos directivos .102

Lista de Apéndices

Anexo A. Entrevista dirigido a la persona en el cargo de talento humano de las instituciones educativas de ecuación técnica y superior de Aguachica, Cesar. 117
Anexo B. Encuesta dirigida a las mujeres en cargos directivos en las instituciones educativas técnicas y superiores de Aguachica, Cesar 119
Anexo C. Evidencia Fotográfica 123

Resumen

La presente investigación realizó un análisis de la participación de la mujer en cargos de poder en Instituciones de educación técnica y superior, con el objetivo de conocer el grado de inclusión de estas en el municipio de Aguachica Cesar. La metodología fue de carácter mixto de tipo experimental. Los resultados arrojados demostraron obstáculos mínimos para la contratación y ascenso de la mujer profesional, puesto que, en 4 de las 7 instituciones las mujeres desempeñan el cargo más alto. No obstante, se logró la identificación de escenarios de discriminación dentro de las mismas, aunque estos en un porcentaje reducido. Se logró obtener información sobre el papel de la mujer en cargos de responsabilidad, decisión y proponer estrategias para la mejora de espacios equitativos.

Palabras claves: Barreras de gestión humana, Cargos directivos, Equidad de género, Instituciones Educativas, Mujer, Rol social.

Abstract

The present investigation makes an analysis of the participation of women in positions of power in technical and higher education institutions, with the objective of knowing the degree of inclusion of women in the municipality of Aguachica, Cesar. The methodology was of a mixed experimental type. The results show minimal obstacles for the hiring and promotion of professional women, since in 4 of the 7 institutions women hold the highest position. Nevertheless, it was possible to identify scenarios of discrimination within these institutions, although in a reduced percentage. It was possible to obtain information on the role of women in positions of responsibility, decision-making and to propose strategies for the improvement of equitable spaces.

Key words: Human management barriers, Management positions, Gender equity, Educational Institutions, Women, Social role.

Glosario

Equidad: la equidad se da a través de acciones justas, es decir, cuando se le ortiga a cada quien lo que le corresponde o requiere para estar en igualdad de condiciones, así, implica tratar igual a los iguales y de manera diferentes a los desigualdades de acuerdo a esa proporción de desigualdad. (Aristóteles, 1973).

Igualdad de género: se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las niñas y los niños, las mujeres y los hombres. (ONU, 2017)

Discriminación: hace referencia al trato desigual a una persona o colectivo por motivos religiosos, políticos, raciales, de sexo, edad, condiciones físicas y mentales. (RAE)

Cargos directivos: aquellos que en función de liderar una compañía, institución u organización toma las decisiones en el comité ejecutivo. (Economipedia, 2020).

Barreras de gestión humana: se refiere a los obstáculos que dificultan el desarrollo profesional de mujeres dentro de una organización.

Techos de cristal: conjunto de normas no escritas al interior de una organización que dificulta u obstaculiza el ascenso a cargos de dirección; se refiere a barreras invisibles que impiden que la mujer acceda a cargos de decisión o responsabilidad. (Gob. México, 2019)

IES: instituciones de educación superior, entidades prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano, que a su vez está sujeta a la legislación vigente de la misma. (Min. Ciencias, 2017)

Ventaja femenina: fenómeno producido por el aumento de la presencia de las mujeres en la educación superior, ya sea en espacios de docencias, directrices o como estudiantes (UNESCO, 2021)

Educación superior: está conformada por los programas educativos "después de la educación secundaria proporcionados e impartidos por universidades u otros establecimientos que estén habilitados como instituciones de enseñanza superior por las autoridades competentes del país y/u otras instituciones en el sistema de acreditación" (UNESCO, 1997).

Desempeño laboral: es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato, 2000)

Percepción: es una parte importante de la conciencia que consiste en hechos incontrolables y por lo tanto constituye la realidad experimentada (Carterette y Friedman, 1982)

Patriarcado: se define como "la manifestación, culturalización e institucionalización de la sujeción masculina sobre las mujeres y los niños en la familia junto a la extensión de este dominio sobre las mujeres en la sociedad en general". (Gerda Lerner, 1986)

Introducción

El estudio de la equidad de género, como la tenencia en cuenta de cada uno de los escenarios a nivel organizacional puede resultar una tarea compleja, puesto que, requiere de capacitación y conocimiento sobre cómo mitigar impactos negativos dentro de las mismas. La inserción de la mujer a cargos directivos ha sido una de las luchas más relevantes en las últimas décadas luego del incremento de militantes en el movimiento feminista. Este estudio examinó la proporción de participación de mujeres en cargos directivos en el sector educativo en el municipio de Aguachica Cesar junto a la búsqueda de la existencia de barreras de gestión humana dentro de la organización.

Inicialmente, se realizó la revisión documental con respecto al tema a nivel nacional y departamental, se obtiene que en el Cesar es poca la información disponible, puesto que es poca la investigación sobre la participación de la mujer en cargo directivo en instituciones educativas, como también el rol de la mujer en el sistema educativo a nivel municipal. No obstante, en Colombia se están examinando artículos, obras y circulaciones para indagar la conducta y la evolución que se ha tenido en las entidades educativas sobre la equidad de género y es cada vez más el interés generado en la promoción de espacios educativos e inclusivos.

De la misma manera, se ha apoyo la investigación en las distintas teorías administrativas, con el fin de seleccionar un modelo que resaltara las características del éxito o la ausencia del mismo que han tenido las mujeres a la hora de aspirar a un cargo directivo en instituciones educativas; es decir, identificar la existencia de escenarios de discriminación de las mujeres y sus causas; lo anterior acompañado de teorías feministas o del rol social asignado a la mujer en los diferentes escenarios personales, familiares, políticos y empresariales.

En tal sentido, este estudio quedó estructurado de la siguiente manera: el Capítulo I, el problema, que incluye el planteamiento del problema, formulación, objetivos tanto general

como específicos, la justificación y delimitación. El Capítulo II, referente al marco referencial, contiene el marco histórico, los antecedentes investigativos tanto internacionales como nacionales, el marco teórico, la parte legal y conceptual. El Capítulo III, incluye el diseño metodológico, que agrega el enfoque y tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra, y las técnicas e instrumentos de recolección de datos. Por otro lado, se agrega el Capítulo IV que corresponde a los resultados de la investigación por medio de la aplicación de instrumentos con su respectiva discusión. Se finaliza con las conclusiones derivadas de las decisiones acerca del análisis de las variables usadas para la investigación, bibliografía y anexos.

1. Título

Análisis de la participación de la mujer en los cargos directivos de las Instituciones de educación técnica y superior con sede en Aguachica, Cesar.

1.1 Planteamiento de problema

Es tarea de todos los países luchar por mejorar las condiciones de vida de sus habitantes y reducir la desigualdad entre estos, este trabajo lo hacen apoyados de organizaciones internacionales como las Naciones Unidas y los objetivos que la misma propone para mejorar dichas condiciones, entre estos diecisiete objetivos se encuentran reducir la pobreza, aumentar la educación de calidad, la igualdad de género, la reducción de desigualdades, que hacen parte del trabajo de "Desarrollo sostenible". En cuanto al quinto objetivo que es el de igualdad de género, exponen que este no solo hace parte de los derechos fundamentales, sino que hacen parte de las bases esenciales para la construcción de una sociedad pacífica, próspera y sostenible. (ONU, 2020).

Una lucha constante ha puesto a la mujer en la libertad de decidir sobre sí misma y sus acciones, de expresar sus deseos y cumplir sus sueños; sin embargo, aún existe una serie de escenarios donde la mujer es oprimida y discriminada por su sexo. Colombia es un país el cual bajo el abrigo de la constitución política de 1991 goza de autonomía y libertad de aprendizaje, donde en la teoría todos los habitantes poseen de estos derechos, no obstante, a pesar de que en el 2018 7 de cada 10 profesionales graduados en ciencias de la educación, administrativas, contables y económicas fueron mujeres, la participación de esta fue de menos del 40% (DANE, 2022)

Según Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), a nivel nacional la brecha laboral entre hombres y mujeres en el 2019 fue notable, las posiciones ocupacionales de trabajo por cuenta propia son del 42,4% siendo estas de carácter independiente, por otro lado el

39,8% perteneció a la clase obrera o empleados particulares, destacando de esta manera la mayor participación entre la sociedad trabajadora, aunque hombres y mujeres hacen parte de este comportamiento, existe una diferencia marcada entre ambos sexos, esto lo podemos notar en los empleos domésticos, donde la mayoría de labores domésticas son realizadas por mujeres con un 7,0% mientras que la del hombre sólo llega al 0,3%; cifras que con la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19 aumentaron, puesto que, teniendo en cuenta que entre los trimestres julio-septiembre del 2019 y 2020 se perdieron alrededor de 2,9 millones de puestos de trabajo y la cifra de desocupados aumentó 1,5 millones en el mismo periodo, quedando un restante de 1,4 de millones de trabajadores que quedaron desempleados y pasaron a ser inactivos (DANE, 2020).

La OIT en su visión acerca de la igualdad entre mujeres y hombres ha hecho una variedad de propuestas para promover espacios de igualdad y oportunidades, con el propósito de que las mujeres y hombres accedan a empleos decentes (trabajo bien remunerado, productivo en condiciones de seguridad, equidad y dignidad humana), para esto cuenta con cuatro objetivos que buscan la promoción y cumplimiento de normas, principios y derechos en el trabajo, el fortalecimiento del diálogo social y el tripartimos, la mejora en la cobertura y servicios de seguridad social y finalmente la promoción de empleos donde hombres y mujeres puedan acceder a trabajos con ingresos dignos. (OIT, 2020).

En el municipio de Aguachica Cesar, no cuenta con estudios o estadísticas publicadas que permitan obtener datos que evidencian el papel o rol de la mujer en la sociedad dentro del territorio municipal y cómo esta se ha desenvuelto en el sistema educativo, su participación en la docencia y la dirección de instituciones educativas. Por otro lado, se encuentra la falta de información sobre la participación de la mujer en cargos directivos, sobre la inclusión de esta en oficios de responsabilidad en empresas, instituciones y entidades del municipio.

Por tanto, al ser escasa la información sobre la mujer y su participación en diferentes escenarios, se crean hipótesis sin bases estadísticas que den a conocer la realidad, lo que hace

necesario estudiar y buscar datos sobre la intervención de la mujer en estos puestos de trabajo. Esta problemática no solo se presenta en el municipio de Aguachica, sino en los pueblos cercanos, lo cual dificulta conocer que tanta es la inclusión de la mujer en el sur del Cesar y que tan partícipe es del desarrollo social, académico y profesional.

Por esta y otras razones, es necesario observar directamente sobre las Instituciones de educación técnica y superior de Aguachica, Cesar para conocer hasta dónde ha impactado el género femenino en la inserción laboral y dirección de empresas con la que cuenta el municipio partiendo de las profesionales egresadas de la UPC seccional Aguachica en las instituciones de educación del municipio de Aguachica, Cesar, especialmente en cargos directivos y otros cargos de decisión y responsabilidad.

1.1.1 Formulación del problema.

¿Cuál es la participación de la mujer en los cargos directivos de las Instituciones de educación técnica y superior de Aguachica, Cesar?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general.

Analizar la participación de la mujer profesional en los cargos directivos de las instituciones de educación técnica y superior con sede en Aguachica, Cesar

1.2.2 Objetivos específicos.

- Determinar la participación de la mujer en las instituciones de educación a nivel departamental
- Identificar los cargos directivos de las instituciones educativas y los requerimientos para ocuparlos

- Evaluar la participación de la mujer en los cargos directivos de las instituciones de educación superior considerando la ventaja femenina.

1.3 Justificación

Según las profesoras Beatrice Avolio y Giovanna Di Laura, en su investigación Progreso y Evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur, bajo la información de la OIT, dice que, en américa latina la fuerza laboral femenina ha aumentado al 52.6% para el 2012 y la masculina ha descendido a un 79.5% en el mismo año. Sin embargo, también bajo estos datos esto es en menor medida cuando se trata de un puesto directivo, siendo los países de América latina los que ocupan los últimos puestos en la inclusión de una fuerza laboral.

En concordancia con la información de Grant Thornton (2016) especifica que las mujeres en el mundo en los cargos directivo empresariales son del 24% y que estos números son principalmente en los países desarrollados en el continente asiático y el área del pacifico (26%), la Unión Europea (24%), América del Norte (23%) y América Latina (18%)". La creencia infundada de que se hace lo suficiente por la igualdad puede crear una realidad distópia en la que siempre el varón será superior. (Avolio & Di Laura, 2017)

Si bien esto es un problema en el mundo, a nivel nacional no es mucha la diferencia, según las autoras Garzón Lince y Ulloa Cantillo en su artículo Participación femenina en altos cargos directivos: perfil y estilo de líder de liderazgo en la empresas del sector privado en Colombia para la última década (2005 - 2015) expresa que con base a los análisis por el mundo, el género femenino en diferentes países presentan una segregación, razón por la cual hay una iniciativa para encontrar las razones por las que las brechas salariales y laborales en los cargos directivos del sector público-privado en Colombia, también expresa que la con base a los que se conoce las mujeres cuentan con las mismas competencias, tanto intelectuales como educacionales para

conseguir el ascenso profesional, sin embargo son la barreras las que interrumpen este desempeño para los cargos directivos. Colombia no es un país excluido de dicha situación, es una preocupación constante (Lince & Cantillo, 2016).

La mujer por décadas ha intentado encontrar una entrada al mercado laboral, intentando estar en la misma línea de partida que el género contrario y aunque ese objetivo se ha conseguido en la teoría, aún en la práctica y el recorrido el género femenino sigue en desventaja, pues no goza de todos los beneficios que se supone debe tener por ser un humano, independiente y pensante, según la revista La República en un sondeo realizado en el año 2019 solo el 33,5% alcanzan un puesto gerencial en Colombia. Bajo los precedentes descritos se desarrollará una investigación enfocada en la posible existencia del fenómeno de una desigualdad en el liderazgo en las organizaciones educativas de educación técnica y superior con sede en Aguachica, Cesar. Ya que siendo un universo tan competitivo puede haber o mostrarse estas barreras (Vargas, 2020).

Cuando se trata de fuentes de información este tema tiene un historial limitado, por eso al realizar un trabajo exploratorio genera bases teóricas, puesto que está referido a dos ámbitos simultáneamente, en este caso es teórico práctico, puesto que, se busca conocer una realidad social sobre la división sexual del trabajo en los cargos directivos de instituciones de orden educativo y con esto, intervenir, monitorear y generar una conciencia de esta realidad; teniendo en cuenta que, una vez se termine la investigación ofrece un resultado, para con este abrir las puertas a más estudios de estos fenómenos, con ver de qué manera social está afectando a las entidades educativas y con esto a las mujeres trabajadoras y profesionales de Aguachica Cesar.

Como es una investigación que se enfoca en las personas y en su ambiente laboral, se pueden ampliar más usando los principios básicos que rigen una sociedad, ya que sin estos no tendían un orden o un sentido de respeto y responsabilidad, entre estos se pueden destacar los derechos humanos más concretamente el artículo dos, donde se declara que todas las personas deben ser tomadas en cuenta sin tener énfasis en ninguna raza, color, género o sexo. Incluso en la

constitución política colombiana de 1991 “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.” Violentar a un ser humano es violar todos estos derechos y principios que los protegen, Por eso se concluye que esta investigación si se puede apoyar en muchos otros principios (ANCC, 1991).

Para realizar la investigación es necesario abordar simultáneamente un conjunto de variables psicosociales y organizacionales, con el fin de dar a conocer si existen diferencias en el comportamiento de hombres y mujeres y si son estas las que generan impedimentos a la hora de escalar dentro de la empresa. También se tendrán en cuenta variables como los posibles obstáculos y la relación que estos tienen con la misoginia, siendo esta una de las razones principales para que existan ciertos tipos de discriminación hacía la mujer dentro de las organizaciones y las desventajas que tiene la mujer activamente trabajadora para asumir cargos de poder y/o responsabilidad.

Con la investigación sobre el impacto de la mujer en cargos directivos, se busca analizar cómo la discriminación basada en género afecta a las empresas y con esto dificulta el desarrollo profesional de las mujeres. La desigualdad de género es el resultado de la fijación histórica de sistemas de opresión y factores estructurales de discriminación y exclusión. Sabiendo que la discriminación basada en género es un fenómeno latente en la sociedad, y que esta puede verse reflejada en diferentes campos, en el ámbito laboral no se queda atrás, se han hecho diferentes investigaciones sobre cómo está afecta el desarrollo personal y profesional de las mujeres.

La intención de ampliar la visibilidad del género femenino en el mundo laboral, orientar y reconstruir su papel en la sociedad y que este no se reduce solo al trabajo doméstico, que este debería realizarse por elección y no por imposición, con el fin de buscar la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres y acabar con los obstáculos que no permiten que esta tenga un desarrollo profesional y personal en Aguachica Cesar.

Como principal objetivo se tiene a la mujer, ya sea estudiante, independiente, profesional para que de una forma clara se puedan informar sobre la realidad empresarial de la misma y de esta forma prevenir a futuro sobre las posibles barreras que se le puedan presentar. Con un objetivo más ambicioso promover el conocimiento ciudadano acerca de este problema, con esto sembrar una semilla de curiosidad para la sociedad, espera que esta investigación genere una necesidad de comprensión. También a los altos cargos gubernamentales así permita la transición gradual a las políticas de emergencia que existen para validar la igualdad en el ámbito laboral. Todo sea por la esperanza del futuro, para que se pueda eliminar poco a poco las normas sociales de género establecidas por una sociedad patriarcal, donde se denomina el puesto que debe ocupar una mujer, pero que tal que ya no sea estipulado así, después de todo existe la variedad de profesiones.

Implementando oportunidades de emprender o dar bases para una solución definitiva en los apoyos femeninos promisorios; impulsando el talento femenino, enseñando a ser líderes, la mujer tiene ese instinto de mando que puede resolver conflictos; y con intención de abarcar más, por qué no un cambio de normativos medievales para una actualización donde en verdad se luzca la igualdad desde todos los ámbitos. La investigadora Rodríguez López en su trabajo Mujeres en las gerencias de Cartagena de Indias: Traspasando el techo de cristal afirma que esta lucha no se trata de alcanzar la participación paritaria en el ámbito laboral, se centra en buscar y encontrar oportunidades para el desarrollo personas, que ayuden a la mujer a cumplir el plan vital de profesionalismo y crecer en la confianza al cargo de toma de decisiones. Ya que se ha pasado a través de los años por distintas etapas de vejaciones en contra del género (Rodrìguez, 2017).

La misoginia, el racismo y el sexismo son un problema social actualmente que afecta a miles de mujeres en el mundo, en el ámbito laboral/empresarial, este fenómeno es una desventaja para las mujeres y obstaculiza su desarrollo. A través de la investigación se busca generar estrategias para lograr la equidad en las entidades educativas de orden de cualquier orden de Aguachica, además de abrir las puertas para evitar la generalizar del problema en todas las entidades, suponiendo claro que este se presente en dichas, se tiene en cuenta que la mujeres son las madres de todos, que tiene comprensión y ternura, son las mejores maestras, pero de esa forma se espera también que analicen sus capacidades para ser algo más que una maestra (Que no es un problema en absoluto si es el objetivo inicial del individuo en cuestión) y sea un ente de liderazgo, dirección y organización.

La mujer en las últimas décadas no solo es una ama de casa, se ha vuelto el pilar de una familia y en la sociedad, pues la economía del país, es tan frágil que en muchos caso ambos padres deben llevar el pan a la casa así que si una mujer gana lo mismo que su pareja o si no tiene una, que gane lo suficiente para mantener a su familia, en cuanto a los cargos es una equivalencia de mayor ascenso, mayor remuneración, lo cual también resuelve los deseos de realización personal, si hay equidad en los puestos laborales, eso definitivamente haría avanzar más a la región pues ya no sería de unos poco sino que todos tendrán también posibilidades, esto por supuesto cuenta como una sugerencia, pero cualquier entidad puede analizar el desempeño de sus empleadas y calcular si recibe lo que le corresponde.

La intención de esta investigación no es implementar nuevos métodos para el estudio o análisis de datos, cuando se ideó este proyecto el principal objetivo es la mujer trabajadora, por esta razón se tiene calculado usar métodos existentes para la recolección de las respuestas en los entes educativos de nivel técnico y superior, métodos sencillos y de fácil compresión para la comunidad. Así también estará al alcance de diversas personas las cuales estén interesadas en el tema ya sea porque se identifican o porque es de su interés personal. Además al usar

métodos de cálculos cualitativos y cuantitativos puede ser interpretado por manos de un estudiante o una persona con conocimientos regulares.

Se puedes afirmar que las barreras que obstaculizan el crecimiento laboral de una mujer es un tema tratado e investigado, sin embargo no es un tan tema estudiado a profundidad en Colombia y con menos frecuencia en un pueblo en pleno desarrollo como Aguachica, por esta razón este proyecto se pensó que puede dar a conocer más este aspecto a la comunidad, para así fomentar el progreso en las corporaciones e implementar una equidad dentro de todas las organizaciones de educación ya sea públicas e incluso con privadas para así marcar un referente, dejar una marca y abrir la curiosidad hacia lo nuevo.

En teoría esa es la idea que un grupo de personas (profesionales o no) se puedan establecer de manera igualitaria en un ambiente competitivo, que sean reconocidas en todas sus capacidades y talentos. Entonces si con esta búsqueda de información se puede lograr esto, en efecto se logró el objetivo principal. Pero esto no limita a que solo estas puedan usarlo o leerlo. Y es una de las principales metas de esta investigación es el concientizar a futuras generaciones, ya que ellas serán las que llevarán el perfeccionamiento de la sociedad en sus manos, se espera que este análisis no se quede solo en eso, si no que sea una base para el cambio, para el crecimiento y para el desarrollo de un pensamiento equitativo e igualitario.

1.4 Delimitación

1.4.1 Delimitación teórica-temática.

Como línea de investigación, tiene escogencia en la de gestión organización, puesto que es una problemática mundial, es necesario recopilar los datos para determinar si existe una problemática de discriminación laboral basada en género en muchas organizaciones, nace la necesidad de buscar el avance del análisis de este problema, plantear una posible solución y

desarrollar estrategias para la disminución del mismo. Como bien se debe saber el propósito de esta línea se centra en los procesos administrativos que se llevan a cabo en las organizaciones, la contratación es uno de ellos, al evidenciar que hay una falencia en el mismo, se busca la manera establecer o desarrollar metodologías adecuadas para obtener un mejor alcance al solventar esta dificultad.

Con la intención de que se abarque el cúmulo de objetivos por obtener y que esta investigación sea más completa, se enfocará también bajo los lineamientos no solo de la gestión organizacional, si no bajo el abrigo del eje temático denominado "Organización y Dirección de Empresas" considerando que las instituciones son un tipo de empresas, cuyo producto son egresados preparados y así como es una entidad empresarial, también tiene una línea direccional, la cual en este caso es la base de la investigación. La dirección es una de las funciones más complejas dentro del proceso administrativo, por eso el eje temático más acertado para exploración en cuestión es el ya mencionado al estar directamente relacionado con el objetivo general.

1.4.2 Delimitación temporal.

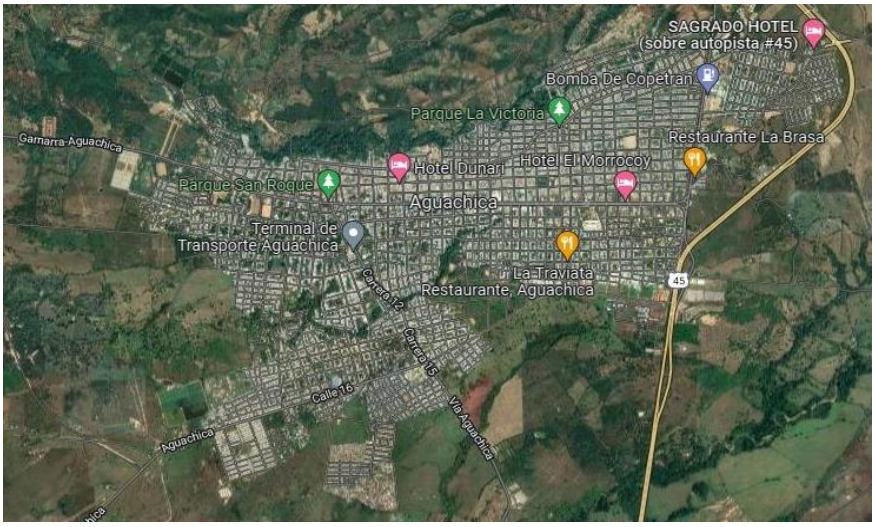
Esta investigación realizada en Aguachica, Cesar está planeada para ser desarrollada en un lapso de tiempo de 4 meses determinada desde la fecha (05 de septiembre del 2022 hasta 02 de diciembre de 2022).

1.4.3 Delimitación contextual.

El municipio de Aguachica está localizado al sur del departamento del Cesar a 301 Km. de Valledupar. Su cabecera municipal está localizada a los 08° 45'' de latitud norte y 73°37' 37'' de longitud oeste del meridiano de Greenwich a 190 metros sobre el nivel del mar (msnm); Según las coordenadas X1:1.375.000, X2: 1.430.000; Y1: 1.035.000, Y2: 1.065.000. El municipio se localiza en la zona intertropical ecuatorial, con una extensión total de 876,26 Km2,

temperatura media de 28°C, y precipitación media anual de 1 835 mm, limita al norte con los municipios de La Gloria (Cesar) y El Carmen (Norte de Santander), por el Este con el municipio de Río de Oro (Cesar), por el sur con San Martín (Cesar) y Puerto Wilches (Santander), por el Oeste con el municipio de Gamarra (Cesar) y Morales (Bolívar).

Figura 1: Mapa de Aguachica, Cesar. Zona Urbana



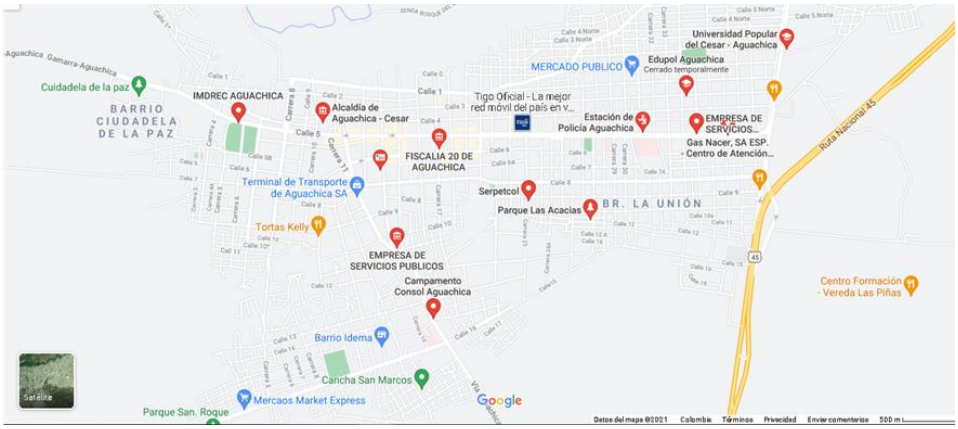
Fuente: Datos del mapa, por Google Maps 2022

La economía de este municipio es basada en el sector agropecuario, agroindustrial y el comercio; gracias a esto se ha desarrollado y ha generado empresas o entidades que brindan servicios de tipo comercial, agro-técnico, de transporte, financieros, empresariales, entre otros que hacen que la economía circule y se expanda a diferentes sectores económicos. También es un punto clave de transporte pues una autopista principal lo atraviesa, eso incrementa el flujo de visitantes y comerciantes. Es una ciudad activa durante todas las horas del día y todos los días de la semana.

Cuenta con diferentes entidades de educación técnica, tecnológica y superior, de manera presencial y virtual quienes forman profesionales para el crecimiento y desarrollo del municipio;

en su mayoría de la facultad de ciencias administrativas, contables y económicas, ingenierías agroindustrial, ambiental, licenciaturas de manera virtual y técnica y tecnologías en enfermería. La investigación se enfocará en las distintas instituciones educativas técnicas y superiores de orden tanto público como privado del municipio de Aguachica - Cesar, con la intención de recoger una base de datos de la muestra con las entidades ya mencionadas.

Figura 2 Mapa comercial Aguachica, Cesar.



(Datos del mapa, Google mapas 2021)

2 Marco Referencial

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes históricos.

Durante la historia a la mujer se le ha otorgado ciertos roles en la sociedad que la han puesto en desventaja, esta era la encargada de cuidar la integridad del hogar, de la reproducción de la especie humana, del servir y acompañar el hombre, entre otros roles, que según el estatus económico se le asignaba dicha labor; desde la colonia, la mujer podía verse desde dos perspectivas, la de esclava, sumisa, encargada de tareas domésticas y la de cuidadora de la cultura, tradición y las buenas costumbres (Vitale, 1981). Parte de esta creencia ha sido propuesta por la religión e instituciones de índole política, caracterizando a la mujer como responsable de reproducir la sociedad dando a luz, servir al hombre, obedecer y quedarse bajo mando de este. Es por esto que en Colombia fue hasta 1932 bajo la Ley 28/1932 donde a la mujer en Colombia se le otorga igualdad de derechos civiles y hasta 1933 se le concede el derecho a acceder a la educación.

Por mucho tiempo conductas de discriminación hacia la mujer han sido tan normalizadas, que hasta el día de hoy son las mismas las que aceptan este hecho y consideran que su único trabajo es quedarse en su casa a atender a su señor esposo e hijos; este hecho naturalizado por género femenino y masculino ha sido un obstáculo para generar conciencia y romper con estas barreras que han obstaculizado la participación de la mujer en aspectos sociales, políticos, de educación y que les ha dado invisibilidad en la historia. (Cremades, 1991).

A pesar del poco acceso a la educación y la limitaciones que tenían la mujeres para ser partícipes de la construcción de una sociedad, estas empiezan a cuestionarse y a debatir a manera personal su posición social utilizando herramientas como el arte, las letras y la ciencia y siendo las mismas un impulso en su activismo político y social (Reyes, 2017). Es aquí donde las

mujeres previas al siglo XVIII desafían esa tradición patriarcal que las ubicaba en un nivel vulnerable y empiezan su lucha en búsqueda de la igualdad, derechos civiles, políticos, sociales, económicos, entre otros. No fue sino hasta finales del siglo XVIII donde estos cuestionamientos personales empiezan a ser parte de un movimiento, donde no solo una mujer sino un grupo grande comparten de sus opiniones sobre su posición social y sobre el rol que la sociedad les había impuesto y es aquí donde nace el feminismo (Palomar S, 2022).

Aunque parte de la teoría feminista no nació del movimiento, pues autoras como Guillermina de Bohemia y Christine de Pizan hicieron sus aportaciones de manera individual y sin la conciencia de la existencia del mismo, sus escritos se convirtieron en las primeras piedras de una causa que nacería años después; es aquí donde inician las llamadas olas del feminismo, divididas en tres grandes momentos, el de la primera o bien llamado feminismo ilustrado o de los derechos de la mujer, segunda ola o feminismo sufragista y la tercera ola o feminismo contemporáneo (Valcárcel, 2015) .

2.1.1.1 Primera ola o derechos de la mujer.

Esta se dio desde la Revolución Francesa y la Ilustración hasta mediados del siglo XIX, el objetivo principal de esta ola era conseguir igualdad de derechos civiles (derechos matrimoniales, al trabajo, a la educación profesional, hijos), también la necesidad de la participación en la política como el sufragio femenino, aunque este se conseguiría más de un siglo después. Parte de la revuelta de esta ola, partió en 1789, en medio de la revolución, la Asamblea Nacional Constituyente aprobó la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano; sin embargo, este documento no acogía ni respalda los derechos de todas las personas, sino los de los hombres, aquí las mujeres toman conciencia sobre parte de sus opresiones y comienzan a luchar contra ella (Gutierrez, 2016).

Luego en 1791 Olympe de Gouges, filósofa y política francesa, publicó un artículo titulado Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, que buscaba la reivindicación de los derechos civiles de las mujeres y que estos fueran los mismos que los de los hombre, Olympe agregó *"La mujeres tienen derecho a ser llevadas al cadalso y, del mismo modo, derecho a subir a la tribuna*" lo que retaría a la Ilustración y terminaría con la vida de Gouges quien fue guillotinada en 1973. Los ideales de la Ilustración que manifestaban que todos los seres humanos eran iguales y que por medio de los derechos políticos el humano podría obtener autonomía y emancipación promovieron formas de opresión que etiquetaban a la mujer en una categoría inferior a la de los varones. Se consiguen alcances en los primeros derechos sociales como el salario, propiedad y las mujeres se declaran libres pensadoras, con control de su natalidad, forma de vestir, de su educación y a tener más visibilidad en la esfera social (Laura Marcos, 2020).

2.1.1.2 Segunda ola o de los derechos políticos.

También conocida como sufragismo, tiene lugar en Reino Unido, Francia y Alemania a mediados del siglo XIX, el movimiento feminista pasa de ser una lucha intelectual a ser un movimiento de acción social. Las mujeres siguen excluidas de la participación política. Esta privación de derechos deja claro que tanta era la inclusión de la mujer en asuntos sociales y cual, es estos eran los límites de estas dentro de una sociedad patriarcal y machista; y aunque estas no contaban con su derecho al voto, eran participes en el campo laboral o miembros de miembros de presión u oposición política y hallaron la manera de movilizarse y protestar en contra de la opresión patriarcal. (Koven & Mitchel, 2013). (Gómez Yepes, 2019)

Por otro lado, en Estados Unidos, tras la lucha por la independencia de su país, las mujeres empezaron a juntarse en defensa de sus derechos y el de las personas esclavizadas. Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott, en 1848 constituyen la primera convención estadounidense de Seneca Falls sobre los derechos de la mujer, donde terminó por aprobarse la *Declaración de*

Seneca Falls o *Declaración de Sentimientos,* que expone y denuncia la desigualdad y la opresión a las que las mujeres estaban siendo sometidas, entre esos la participación político, la conformación de organizaciones políticas y hasta la asistencia a reuniones (Miyares, 2003).

Debido a la negativa sobre la inclusión de la mujer en aspectos políticos y sociales, lideradas por Emmeline Pankhurst, en 1920, las mujeres estas empiezan a irrumpir en discursos políticos, a protestar y a usar sus métodos de lucha como las huelgas de hambre, los sabotajes, encadenamientos, uso de explosivos, entre otras que incomodaron al varón opresor. Tras la obtención del derecho al voto para las, mujeres blancas, las feministas se enfocaron en la aprobación de la enmienda de igualdad de derechos en la constitución de estados unidos; Asimismo a finales de la segunda ola aparecen feministas con otras realidades, como Sojourner Truth, una muer radicalizada y esclavizada que expone que las mujeres negras sufrían de doble exclusión por su sexo y raza. Se les suma además la opresión por clase y género que expone Flora Tristán a mujeres obreras.

2.1.1.3 Tercera ola o de los derechos sociales.

El periodo anterior a las guerras, el feminismo estuvo quieto y pacífico, las mujeres habían conseguido participación política, derecho al voto, acceso a la educación superior y están relativamente satisfechas con las libertades y derechos que lograron adquirir, algunas se desmovilizaron; sin embargo, luego de la segunda guerra mundial, hubo un retroceso en materia de los derechos de las mujeres; la contracultura despertó un interés nuevo por las desigualdades en cuestiones legislativas y se une en los discursos del movimiento feminista, esto con el objetivo de una mayor participación política y social reconociendo la diversidad sexual y étnica, buscando la igualdad de la mujer en la sociedad, por otro lado, en Europa, el sistema político y social tenia legitimidad en la teoría, pero en la práctica sin embargo, seguía siendo sexista, racista y perpetuando la desigualdad y los sistemas de opresión desde diversas perspectivas (Gómez Y., Bría, Etchezahar, & Ungaretti, 2019).

Escritoras y filósofas como Betty Friedd y Simone de Beauvoir lideraron el feminismo de la tercera ola, esta última en 1949 publica una obra que deja en descubierto los modelos hegemónicos a lo que eran sometidas las mujeres, donde a esta e asignaban el papel de esposa, madre y poco apta para desempeñar roles ocupaciones de responsabilidad; Beauvoir defendía que biológicamente no había nada que justificara estos roles de género y que estos eran constructos sociales que mantenían la opresión en las mujeres, también apuntó "no se nace mujer, se llega a serlo".

El neofeminismo llega con fuerza y las mujeres en diferentes países europeos se dan cuenta de que comparten las mismas frustraciones y opresiones con las mujeres que las rodeaban y que tenían las mismas demandas. Francia en mayo del 68 y las demandas de las mujeres por su libertad sexual, por otra parte, en Inglaterra las mujeres exigen igualdad salarial con respecto a los hombres. La movilización de las mujeres también se dio en otros países de Europa, como España e Italia (Haan, Daskalovad, & Loutfil, 2006).

Durante la tercera ola, la discusión feminista fue adoptando diferentes perspectivas y terminó dividiéndose en dos ramas. Se hallaba el feminismo liberal, que definía la situación de las mujeres como una desigualdad y no de opresión y explotación y buscaba reformar al sistema con el fin de que se lograra la igualdad entre ambos sexos, por otro lado, se instauró el feminismo radical que buscaba eliminar desde la raíz el problema, es decir, el sistema patriarcal y de opresión del hombre hacia la mujer.

Entre los años sesenta y setenta, la producción literaria feminista aumentó y se crearon revistas como Ms. Magazine, esta fue fundada por Dorothy Pitman Hughes y Glora Steinem, quienes fueron un gran referente a finales de la tercera ola feminista. Estas hicieron aportes a la teoría queer, la teoría post colonial, a la perspectiva nueva y positiva de la sexualidad, al antirracismo, entre otras que fueron integrando el feminismo a un más interseccional. Luego en los noventas, el movimiento busca evidenciar que la opresión que sufren las mujeres es diversa

y que estas no se deben solo a su sexo, sino a cuestiones sociales, étnicas, nacionales, culturales y religiosas.

La expresión “Techos de Cristal” tiene su primera mención en un artículo titulado “Glass Ceiling Barriers” (barreras de techo de cristal) publicado en The Wall Street Journal en 1986, nuevamente resalta por este medio en 2019 por un caso de discriminación laboral basado en género en Estado Unidos, dando a conocer que este fenómeno hace referencia a las barreras invisibles e impedimentos a los que se enfrentan las mujeres profesionales en su escalonamiento a cargos de responsabilidad directivos (WallStreet, 1986).

En Europa, un artículo publicado por Mercedes Alcañiz y Rosa Monteiro en diciembre del 2016 sobre *“Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa”* buscaba presentar el mercado profesional del género femenino en España, Italia y Portugal, haciendo un análisis comparativo en el aspecto comercial de ambos géneros, concluyendo en que la crisis y las políticas de austeridad han afectado de forma muy significativa y desproporcionada a las mujeres del sur de Europa, agravando los regímenes de género vigentes, con tasas de desempleo más altas que la de los hombres en los tres países, aunque en diferentes porcentajes en cada uno de ellos, por otro lado, concluyeron que la precariedad salarial en las mujeres hacia parte de las problemáticas de estas y que la desigualdad seguía vigente en el sur de Europa (Alcañiz & Monteiro, 2016).

Una investigación realizada en Colombia llamada “Efecto techo de cristal en Colombia” por estudiantes de la Universidad La Salle, expuso diferentes estudios sobre la discriminación laboral que sufren las mujeres en el territorio nacional, dando a conocer las desventajas de la mujer a nivel social y como estas impiden su crecimiento, libertad y emancipación en una sociedad liderada principalmente por hombres; de estos estudios se tuvo en cuenta diferentes perspectivas y metodologías y como en cada una de ellas la mujer se encuentra en una posición vulnerable (Chacón & Vanegas, 2019).

Un estudio realizado en diferentes departamentos en Colombia, titulado "Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral" en abril del 2020, dio como resultado, que a nivel departamental, en el Cesar, existe una brecha de género en tasas de desempleo bastante alta, pues según datos, el 19,6% de las mujeres se encuentran en situación desempleo, mientras que solo el 9% es de los hombres, esto nos da una brecha del 10,6%, también se explica, que entre los departamentos de Colombia, el cesar, se encuentra entre los más discriminatorios basado en género y donde la mujer se encuentra en mayor desventaja (DANE, 2020).

2.1.2 Antecedentes investigativos.

En la época actual el tema de la igualdad entre géneros es objeto de estudio constante, intentando dilucidar las razones por la que no se puede encontrar una equidad laboral. La mujer se encuentra en un constante proceso por demostrar sus cualidades como profesional:

2.1.2.1 Del orden internacional.

Dentro de la mente humana siempre se debaten distintas perspectivas, se pueden negar, investigar o dejarlas ser, una de estas es la perspectiva de género, ¿está sesgada o abierta a la investigación? En el trabajo "El Techo de cristal en México" realizado por el María Elena Camarena Adame & María Luisa Saavedra García en junio del 2017 centrado en el análisis de la situación laboral de la mujer en los cargo directivos en entidades financieras en la ciudad de México, por medio de la recolección documental de estas empresas, los resultados del estudio fueron que el género femenino sólo tiene el 4.56% de la administración, así como de las 500 mejores corporación del área en el que ubica sólo el 3% es dirigida por mujeres y que 50 mujeres más poderosas de México, sólo el 14% trabajan como ejecutivas en una empresa, con esta información se deja en vilo los supuestos aportes por la igualdad de género en el ámbito laboral en el mundo (Camarena & Saavedra, 2018).

La interacción de la mujer en la sociedad a pesar de ser muy lento sigue siendo ascendente, el estudio Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales: Caso de estudio Lima Metropolitana, Perú por la investigadora María Teresa Barrueto, el proceso se desarrolló en Perú, cuya meta inicial analizar la opinión sobre la intervención del género femenino en directivas empresariales; tuvo una muestra de 46 empleados de distintas empresa con un método de recolección preguntas de selección múltiple. Los resultados una confirmación que la participación de la mujeres es solo por temor a los estereotipos de género, pero que gracias a esto la estabilidad se ha obtenido, que la brecha de generacional ha disminuido por los mismos beneficios que se tiene al tener personas con capacidad, sin importar el sexo biológico (Barrueto, 2021).

Al otro lado del mundo el artículo "El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad", escrito por Coral Carrancio Baños en septiembre del 2017 cuya finalidad fue realizar una observación de la literatura que informe sobre ese tema en concreto, para ratificar un hecho, también el de estudiar los límites que conciernen con el tema, en la administración pública española, otra razón es revisar en qué modo se toma en cuenta este problema. La realización de este artículo se centra en analizar un determinado tiempo desde 1994 hasta el 2004; como deducciones se encontró que, si se ha hecho visible esta problemática en cuestión, se demostró que el área pública no es igualitaria, que no hay una equidad en entre géneros de esta comunidad (Carrancio, 2018).

2.1.2.2 Del orden nacional.

En Colombia los índices de casos de desigualdad laboral es inmensa, así mismo también las hay en el salario como lo muestra el "Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples", realizado por Josefa Ramoni Perazzi a junto Giampaolo Orlandoni Merli en fecha 1 Abril 2016 con el objetivo de examinar la fragmentación por género en el mundo profesional; usando en el proceso la interpretación de mapas perceptuales de índole sociales para contrastar la organización general de estos. Las

conclusiones de este análisis mostraron que si existe esta segmentación con grandes brechas sectoriales (Ramoni & Orlandoni, 2016).

El siglo XXI ha sido la época del cambio, de adaptación, pero aún hay una sombra fuerte del pasado oscuro y con ellos todos los problema sociales, como el racismo, discriminación, entre otras, la inserción femenina en el mundo laboral está lleno de desigualdades aún; Techo de cristal en la dirección del programa de psicología de la Universidad Católica de Pereira, entre los años 2010 al 2021, por las investigadoras Stefany Agudelo Parra & Laura Michelle Zuluaga Gutiérrez. Centradas en la comunidad universitaria de Pereira, cuyo objetivo es la búsqueda del techo de cristal en el programa de psicología en dicha universidad, por medio de una modelo descriptivo con herramientas como la encuesta y entrevista, en la conclusión del proceso metodológico se encontró que las barreras en cuestión no está presente en la institución, también agrega que en la última década el nivel de asignación de puestos directivos ha sido en esencia igual (Agudelo & Zuluaga, 2021).

De esta manera se hizo el trabajo titulado "Ser mujer en Colombia. Una aproximación a la desigualdad por género en el mercado laboral actual y sus implicaciones en el 'largo plazo'." Estudio consumado por Nayssa Alejandra Marín Díaz, en el año 2020 con la intención de demostrar que ser mujer en Colombia es una lucha constante, que hay una desigualdad muy inminente que consume a la sociedad no importa la época, también hace un énfasis en la economía del cuidado, una dinámica que recae toda sobre la mujer; mediante distintos métodos como el análisis de datos nacionales y el rastreo en base de datos de personas actualmente trabajadoras y aquella jubiladas. Según los análisis realizados y los datos muestras resultados que afirman la idea principal del trabajo realizado (Marìn, 2020).

2.1.2.3 Del orden regional o local.

El temario de la desigualdad de género es tan variado y acarrea tantos puntos de vista y percepción, en el mundo la teoría de las barreras invisibles se le llama techo de cristal, a nivel nacional no está tan arraigado, pero sigue existiendo este problema, luego de un repaso por distintos estudios a nivel internacional y luego nacional, es necesario hacer un enfoque en la región caribe justo donde se encuentra ubicado el municipio en cuestión. La región caribe durante los últimos años ha sido un lugar de desarrollo, empezando desde su cercanía con el océano atlántico hasta la variedad de climas.

Se puede ser críticos y ver el tema de la discriminación, hacer una investigación sin afirmaciones o creencias infundadas, en el estudio Mujeres en la gerencias: traspasando el techo de cristal de Mercedes Rodríguez López, centrada en las empresas de Cartagena entre otras, usando el métodos secundarios para conocer la experiencia de distintas mujeres y cómo llegaron a la gerencia, su dinámica empresarial y económica de la ciudad mencionada. En los resultados de la investigación, se identifica la participación de las mujeres en la variedad de empresas ubicadas en la ciudad o sectores económicos de la misma, es un referente positivo hacia la igualdad y el empoderamiento. Además de sembrar bases para el nacimiento de un nuevo liderazgo gerencial del género femenino y con esto más políticas que las protejan de las agresiones contra su realización (Rodrìguez, 2017).

2.2 Marco Teórico

2.2.1 Teoría clásica Henri Fayol.

En su libro *Administración Industrial y General,* Fayol argumentaba sobre la teoría base de la administración y las seis funciones fundamentales que toda organización debe realizar, clasificándolas en: Funciones técnicas, correspondientes a la elaboración de bienes o servicios de la compañía, Funciones comerciales, aquellas encargadas de la compra y venta; Funciones

financieras, que consisten en la búsqueda de recursos y financiamiento para el funcionamiento; Funciones de seguridad, encargadas de la conservación y protección de los bienes de la empresa; Funcione contables, relacionadas al registro, balance, gastos, costos, inventario, presupuesto y estadísticas, y finalmente las funciones administrativas que consisten en la integración de cada una de las funciones anteriores ante la dirección de empresas u organizaciones (Fayol, 1916).

Por medio de las funciones administrativas se busca coordinar y combinar las demás funciones en la compañía para el correcto funcionamiento de la misma. Asimismo, se busca reconocer las cinco funciones que ejecutan los gerentes como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Fayol hizo uso de su experiencia como director general de una gran compañía francesa de minas de carbón, para expresar que la administración cumple con procesos diferentes a la contabilidad, las finanzas, producción y distribución de otras funciones de una empresa y la necesaria preparación para la ejecución de estos procesos.

Partiendo de su aporte de que la administración es la base para el funcionamiento de cualquier negocio, gobierno e incluso los hogares, Fayol desarrolla 14 principios de la administración; reglamentos principales de la administración que pueden aplicarse en las diferentes situaciones de una empresa. Entre estos 14 principios se identifican la división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, unidad de mando unidad de dirección, subordinación, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de cuerpo (USMP, 2018).

2.2.2 Teoría Estructuralista de Burnham.

Nace de la necesidad de la organización como un gran elemento social donde interactúan los diferentes grupos sociales que comparten los objetivos de las organizaciones. La teoría estructuralista se extendió al estudio de las interacciones entre los sociales partiendo por la teoría de las relaciones humanas por Elton Mayo. Según la teoría el estructuralismo es un

procedimiento comparativo y analítico que busca estudiar a diferentes fenómenos y elementos en relación a la totalidad, enfatizando su valor de posición; es decir, busca estudiar los problemas de las empresas y las causas de estos analizando los aspectos de comunicación y autoridad (Burnham, 1947).

- *Enfoque múltiple.* Diferentes niveles de la organización. Las organizaciones son determinadas por una jerarquía de autoridad o niveles de organización, es decir, por la identificación y diferenciación de los niveles de poder dentro de las mismas. De esta manera, afrontan una serie de problemas que se categorizados y clasificados para dividir la responsabilidad de acuerdo a los distintos niveles de jerarquía de la organización. Las organizaciones se desarrollan en tres diferentes niveles organizacionales
- *Nivel institucional.* Este es el nivel más alto o elevado, está compuesto por la mesa directiva, altos empleados y dirigentes. Denominado como nivel estratégico, puesto que es el responsable de la toma de decisiones, la definición de objetivos funcionales y de la estructuración de estrategias organizacionales para el cumliet de los objetivos y las metas propuestas para el desarrollo y crecimiento de la organización, en este nivel también se encuentran los propietarios e inversionistas.
- *Nivel gerencial.* Este se encuentra entre el nivel institucional y el nivel técnico, busca vigilar e integrar la relación entre ambos niveles. El nivel gerencial es el encargado del cumplimiento de las decisiones tomadas nivel institucional, por otro lado, procura convertir los planes y programas para integrarlos en el nivel técnico, por otra parte, el nivel gerencial puntualiza los problemas sobre la captación de los recursos necesarios para centrarlos en las distintas partes de la organización.
- *Nivel técnico.* También denominado como nivel operacional, este es el más bajo de la organización, dentro de este se desarrollan y ejecutan las tareas, los programas y las técnicas necesarias para la ejecución de los procesos dentro de una organización. Este nivel cuida de la ejecución de las operaciones y tareas correspondientes, se enfoca a

largo plazo siguiendo tareas y programas desarrollados por el nivel gerencial (Chiavenato, 2006).

2.2.3 Teoría de los roles directivos de Henry Mintzberg.

Describe los comportamientos de los directivos en su papel relacionado con la comunicación; involucra un manejo de situaciones difíciles e imprevisibles donde la posibilidad de identificar aspectos triviales de los esenciales es baja. Aporta que el trabajo de un gerente incluye adaptarse y adoptar diferentes roles en las distintas estaciones a las que se enfrenta la organización con el propósito de hacer control de las mismas para la toma de decisiones. El libro de Mintzberg titulado *"La naturaleza del trabajo directivo"* señala las actividades de los directivos en 10 categorías, mencionando los roles que cada uno desempeña y los comportamientos que se fijan a los mismos; esta categorización las agrupa en tres áreas importantes, la de las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y la de los roles informativos (Mintzberg, 1973).

2.2.3.1 Relaciones interpersonales: Representa las relaciones con otras personas vinculando las habilidades humanas. Busca demostrar cómo el gerente o administrador interactúa con las personas que tiene a cargo e influye en ellas; abarca además todas las conductas que se establecen alrededor de un grupo de dos o más personas a largo plazo. Mintzberg explica tres roles directivos que pueden reunirse en el área de relaciones interpersonales:

- F*igura central.* Actúa como líder en representación de la compañía ante la sociedad u otras compañías., realiza deberes sociales y legales.
- *Líder*. se encarga de dirigir e intervenir en otros. Ejerce un papel de líder para su equipo, departamento o la organización, gestiona actividades de desempleo y responsabilidades ante el grupo.
- *Enlace.* La comunicación entre los contactos internos y externos. Cumple la tarea de comunicar de manera efectiva en nombre de la organización.

2.2.3.2 Roles informativos. Reúne las actividades necesarias para el desarrollo y conservación de una red de información. Puntualiza el comportamiento de los directivos desde su perspectiva encaminada a la comunicación. Esta es una de las áreas más relevantes dentro de la organización y de las personas que desempeñan cargos de dirección.

- *Monitor.* Identifica al rol directivo como el eje central de la información. Es responsable de analizar, organizar y evaluar la información para mejorar la toma de decisiones con respecto a los problemas dificultades presentadas de la misma manera que identificar oportunidades y presentar cambios.
- *Difusor.* Traslada e intercambia información potencialmente útil entre colegas y el equipo, es decir, está orientado a informar a la empresa notificaciones importantes proporcionadas de su perspectiva como especialista.
- *Toma de decisiones.* Incluye eventos y situaciones donde el mismo se encarga de la toma de decisiones. Está conectado con el rol informativo utilizando la información suministrada por éste para la toma de decisiones. Hace uso de métodos cuantitativos para la solución de situaciones y escenarios de formas más eficientes y eficaces dentro de un periodo determinado
- *Empresario.* Crea y controla el cambio dentro de la organización, es decir, identificar y resolver problemas. Por otro lado, ejercer tareas en la búsqueda de oportunidades para la organización. Es necesaria la investigación para actuar dentro del tiempo necesario para la resolución de los conflictos.
- *Gestor de anomalías y crisis.* Describe el comportamiento que el directivo adopta para actuar ante las dificultades o situaciones fuera de los planes establecidos. Su destreza para identificar, responder, comprender, regular y enfrentar escenarios inesperados debe ser apropiada.
- *Asignador de recursos.* El gerente debe contar con la capacidad para determinar dónde y cuándo utilizar los recursos de la organización. El gerente realiza tareas de asignación de fondos, personal, entre otros recursos.

- *Negociador*. el directivo actúa como cabeza visible ante las negociaciones, cumple el papel de vocero dentro y fuera de la organización (El Bulli, 2017).

2.2.4 Teoría del Rol Social de Género.

Esta teoría fue planteada por Eagly en el año 1987, la cual expone que una comunidad debe estar organizada para garantizar los recursos económicos y los medios de subsistencia. Para ello se elabora un complejo sistema de reglas que asigna responsabilidades y roles a los miembros de la comunidad. Una vez realizada la segmentación laboral, se regenta una estructura social que establece y regula las diversas relaciones intergrupales, que normalmente generan desigualdades sociales en el ámbito público y privado (Garcia, 2005).

En relación a Mead (1934), a través de los roles, los más jóvenes aprenden a cumplir sus funciones e integrarse a la dinámica social en armonía con los demás miembros. Las normas que rigen esta interacción genera expectativas, pero no existe un consenso total sobre ellas en ninguna sociedad. Por lo tanto, parece probable que los roles sociales surjan a través de interacciones dinámicas entre los actores y el resto de la comunidad.

Las credenciales sociales según Geis (1993), Junto con sus expectativas, forman parte de los valores culturales e influyen en el comportamiento de las personas. Así, cuanto más fuerte es la estructura social y más aceptadas son estas expectativas, más coherente se vuelve la ideología que sustenta el sistema. De esta manera, los roles se reescriben y traen consigo desigualdades. La división de roles se está convirtiendo en la norma que afecta claramente la identidad de género porque sus roles determinan muchas acciones humanas así como el mecanismo de participación en la sociedad. (Escarti, Misitu y Gracia, 1998).

Asimismo, si estudias el imaginario de género, puedes ver cómo la idea tradicional de mujer (más amable, cariñosa y comprensiva que los hombres) no se adhiere si se describe a una mujer que va a hacer en lugar de ama de casa. Igualmente, la ocupación de la mujer en un puesto de alta responsabilidad en el mundo laboral, las describe tan independientes como sus compañeros

varones, mientras que cuando poseen un trabajo de subordinadas se las considera más sumisas (Eagly y Wood, 1982). Mediante el mismo proceso a los hombres que desempeñan las tareas del hogar se les suponen tan sensibles como a las mujeres en las relaciones interpersonales (Eagly y Steffen, 1984), creencia que no se sostiene si es otra la ocupación.

2.2.5 Teoría de la Congruencia de Rol.

La teoría de Congruencia de Rol, de la obcecación hacia líderes femeninos, proposición por Eagly y Karau (2002), Para ver si el sesgo era una de las causas de la escasez de mujeres en puestos de liderazgo, se convirtió en una extensión de una teoría anterior de la primera autora llamada teoría del rol de género, según los dos autores, los estereotipos contra las mujeres en puestos de superiores surgen de un desajuste comúnmente percibido entre las características de las mujeres y los requisitos de los roles de liderazgo. Una construcción importante de la teoría de género son las creencias compartidas sobre los atributos de hombres y mujeres.

Es obligatorio señalar que, Eagly y Karau (2002) presentan estadísticas que ilustran la falta de mujeres en altos cargos así como los estereotipos contra las mujeres. Parecen sugerir que el hecho de la escasez apunta a un prejuicio que parece ser una refutación. A esto hay que añadir que el concepto central al que se refiere "rol" no está claramente definido y sus límites se difuminan. Muestran que los roles se relacionan con dos tipos de expectativas o normas: expectativas que son comunes a los miembros del grupo y lo que realmente hacen; y expectativas injustamente compartidas de lo que los miembros del equipo pueden o harán mejor.

La humanidad usa sus recursos todo el tiempo, pero la ignorancia es la que más se usa; cierran la boca a la verdad, incluso cuando está justo frente a ellos, porque las mentiras dulces siempre son mejores que la verdad amarga, como en el caso de la desigualdad de género, girando el rostro hacia otra dirección en cuanto notan algo que puede herir su sensibilidad. La sociedad está tan acostumbrada a no hacer nada ante muchos casos.

Según la socióloga Janet Saltzman Chafetz sugirió que ninguna persona defiende que otras formas de desigualdad social estén fundadas en divergencias de tamaño o fortaleza. Ni cuando estaba el sistema de esclavitud, por no mencionar el estatus, la casta o el sistema social, en ordenanza de sostenerlas ya que los de mayor categorización, son más grandes y mucho más fuerte que los subalternos. ¿Por qué razón se debería debatir este testimonio solo a un tipo de escalonamiento social, fundamentado en el sexo? Aquellos que están en lo alto de la pirámide con continuidad usan la dominación por la fuerza y las intimidaciones para mantener el sistema estable, como en la antigüedad los dueños de esclavos, sin embargo este régimen se puede usar sin recurrir a la agresión directa, encontrando tantas formas de hacerlo en la época moderna (Chafetz, 1992).

También la antropóloga Marta Lamas, en la década de los setenta del siglo XX, declara que las idealistas del feminismo con nacionalidad estadounidenses empezaron a reflexionar sobre cómo la subordinación femenina es una anomalía ocasionada por diferentes causas. Con la intención de explicar edificaron una definición de género incorporando factores psicológicos y su relación con otras experiencias históricas y sociales de las mujeres (como la raza y la clase social). Sin embargo, la definición de diferencias de género se limita a las diferencias biológicas entre los dos grupos, ignorando la naturaleza sistemática de la relación, incluido el sexo y la subjetividad (Lamas, 2002).

También Chafetz expresa que de igual forma y a su vez, la centralidad del fraccionamiento sexual para la clasificación social es tan marcado, que hay individuos que declaran enfáticamente que la base de cualquier método de estratificación se halla de manera invariable, distando de cualquier división común del trabajo (Chafetz, 1992). Oliveira, Ariza, Eternod y Parker explicaron que la diferencia salarial entre hombres y mujeres no se debe solo a que pertenezcan a trabajos poco cualificados o a tiempo parcial, sino también a que se ven afectados por la discriminación salarial: aunque tengan el mismo trato, sus salarios son inferiores a los de

los hombres. O estudios superiores y trabajo en la misma profesión que ellos (Oliveira, 1997) (Ariza, 2002).

Según Joan Scott, el género es un concepto que va en una construcción constate este es analizado desde la teorías de las ciencias sociales, es decir que como categoría social tomo fuerza a finales del siglo XX puesto que, en los siglos XVII y XIX construyeron su lógica sobre estereotipos de lo que era hombre y mujer, no obstante no definieron el género como una forma de hablar de los sistemas de relaciones sociales y Sexuales. De hecho, el Departamento de Trabajo Social y Sexual organiza el acceso jerárquico a las oportunidades de empleo y de ingresos, así como objetos de valor y diferencia el resultado de estas actividades de acuerdo con los criterios de clase y de género (Scott, 1999). En palabras de Anker, Hein Como está muy bien entendido, las oportunidades profesionales abiertas para las mujeres forman una tasa reducida de los fanáticos de los fanáticos y se encuentran en áreas: casi siempre se excluyen de las posiciones dedicarles, la administración y las que requieren una alta evaluación (Anker & Hein, 1986).

2.3 Marco Conceptual

En Colombia y el mundo hasta hace unas décadas se veía totalmente normal, del común que un hombre le negara el trabajo a una mujer, se levantó una protesta, revolución; las mujeres se cansaron de la represión del patriarcado, se logró un cambio con sacrificios, dolor y pérdidas, las personas pensarían que ya todo está bien, sin embargo ahora cuando una mujer quiere llegar a un puesto gerencial se le ve menos capaz o menos intelectual para aspirar a tales puesto. Todo esto se apela con bases arcaicas desde la antigüedad en las primeras civilizaciones que rigen hasta hoy en la época contemporánea.

La sociedad siempre ha tenido problemas para comprender las diferencias, pero tiene dichos pensamiento tan arraigados a su mente, no pueden distinguir qué comportamiento es incorrecto y cuales como la ***Misoginia*** ”es un vocablo muy utilizado para describir las posiciones

patriarcales proviene del griego "miseo" que es odiar y "gyne" cuya interpretación sería mujer y completo se puede interpretar como del odio, rechazo, repugnancia y desprecio de los hombres por la mujer, en general, por todo lo relacionado con la mujer. Este odio (sentimiento) a menudo tiene continuidad en opiniones o creencias negativas hacia mujeres y mujeres, y comportamientos negativos hacia ellas. A lo largo de la historia, así como de la historia de la ciencia en general, y de la psicología en particular, podemos encontrar ejemplos de este tipo, como hemos revisado en otros trabajos" (Bosch, Ferrer, & Gili, 2001).

Así también el liderazgo es algo intrínseco de los seres humanos, entonces debería ser fácil llegar al poder, pero no es así pues siempre hay discrepancias al momento de encontrar razones para avanzar. el ***Techo de cristal*** **"**Distinguir entre estilos de cisura masculinos, que son más competitivos, autoritarios, controlables y de resolución de problemas; las líderes femeninas adoptan planes de redes y prestan más atención a la cooperación, la colaboración y la resolución de problemas que son intuitivos y empáticos Berbel (2004). En lo que a él respecta, cree que las organizaciones del siglo XXI pretenden desarrollar un estilo de liderazgo que fomente el trabajo colaborativo. Tienden a diseñar estructuras de trabajo de bajo nivel y la importancia de la empatía y las relaciones interpersonales." Loden (1987) (Martínez, 2015)

En la historia siempre ha habido hombres demandantes, poderosos, que manejan el mundo, oprimiendo las generaciones, eso es ***Patriarcado*** originario a partir del término patriarca. Fue utilizado por el feminismo y los estudios de género en la década de 1970 para referirse a la organización de género y la estructura de dominio de la autoridad y el poder de hombres y hombres; las mujeres estaban privadas del ejercicio de la libertad, los derechos y la economía, poder social o político. Según el patriarcado, es: "La expresión e institucionalización del dominio de los hombres sobre las mujeres y los niños en la familia, y la expansión de este dominio sobre las mujeres en toda la sociedad". (Lerner, 1986)

También al género femenino es llamado segundo sexo, el débil, pero también el centro de la familia, la organizadora y obediente, se es todo eso, pero ***Mujer*** **"**es deconstruir la identidad de género, comenzar a cuestionar la arraigada forma de ser mujer, definir otra imagen de sí misma y cambiar el concepto tradicional de mujer. La participación social de la mujer popular ha obligado a muchos núcleos familiares a redefinir la posición y posición de sus integrantes. Funciones para compartir más equitativamente las tareas del hogar y la vida pública, aunque en otros casos obliga a las mujeres a asumir el doble o el triple de la jornada laboral. Trabajo: tareas del hogar, salarios y política" (Espinosa, 2011)

Gracias a diferentes enfoque y variedad de políticas la evolución corporativa avanza con calma hacia su estabilidad necesaria, una de estas es según (Cansino & Morales, 2008) la ***responsabilidad Social empresarial*** "los antecedentes de la responsabilidad Social Empresarial se remontan al siglo XIX, precisamente en el marco del Cooperativismo y el Asociacionismo, que buscaban conciliar eficiencia empresarial con principios sociales de democracia, autoayuda, apoyo a la comunidad y justicia distributiva" es una denominación que evolucionó desde su raíces en Grecia y Roma, enfocado en la caridad y con bases inherentes de la región, encontrando su auge en la revolución industrial donde se considera punto de inflexión referenciada con el tiempo en los derechos humanos (1789) para terminar siendo adoptada para el mundo por medio de las ONG con el paso de los años implementó también la ética en el término y políticas.

Es acaso un imposible desear que todos sean medidos por sus capacidades y no por generalidades que no se pueden manejar como la división cromosómica, es tan difícil obtenerla, Rawls dice que ***Igualdad*** **"**es una garantía constitucional que se intenta obtener con base en un procedimiento mediante el cual se configura una "sociedad bien ordenada"; el procedimiento enfatiza en la deliberación racional y razonable. Racional, porque cada individuo acude a su auto-comprensión para apostarle a sus propios intereses de modo inteligente; razonable, por la capacidad de cada quien de regular la conducta personal y someter sus juicios a la discusión con

otros, lo que le aporta el sentido político al proceso", En Rawls (2000) Es necesaria para la vida en paz y para que cada ser humano pueda obtener sus logros (Villegas & Toro, 2010).

Si todos los seres pensantes tiene una cantidad variante de cualidades, entonces por qué se puede llegar a jugar a unos y otros por características que no son necesarias para realizar un trabajo, como aseguró el profesor Chiavenato que el ***Talento humano*** son un conjunto de políticas y actividades necesarias para el desarrollo de mando de cargos directivos gerenciales o de otro nivel relacionados con las personas como trabajadores, personas o recursos; que se ponen en acción durante el proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño" (Chiaventato 2009) (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, 2018). Se necesita desarrollar cada día las capacidades, sin distinciones físicas.

La cuestión está en que no se decide como nacer, ni en donde nacer, ni cómo, ni cuáles serán las características de cada nacimiento, lo peor es que cuando llega el crecimiento, se les sigue juzgando. Lagarde Marcela, expresa que ***Género*** es una conjunción entre la teoría de género y la nombrada perspectiva de género derivada del pensamiento feminista de la humanidad y la vida. Esta es una columna de ética y filosofía pos humanista, que por motivos de su creación androcéntrica solo se centra en una género con el preceden una vida de exclusiones (Lagarde, 1996). La visión de género tiene como fin destruir la creencia de desigualdad social y sexual en la sociedad, pero se desea algo más, equidad en la vida laboral (Lagarde M. , 2018).

Revisando lo ya realizado anteriormente, es necesario revisar la intervención continua como una necesidad humana y por ende es un derecho, necesaria y capacidad de las personas. Para la UNESCO la ***participación*** es "el conjunto de las necesidades de un ser humano que constituye un sistema, de modo que la satisfacción de una necesidad inclusive, la forma de satisfacerla influye en el resto de las necesidades". Todo ser humano tiene las cualidades para interactuar en el mundo que le rodea, con esto puede tomar decisiones que acarrean cambios en la vida, el

acto de participar es una ejercer dicha facultad para decir, cambiar y hacer realidades diariamente (Barrientos, 2005).

Para terminar se debe observar que parte de los problemas de la humanidad es la percepción que se tienen unos con otros; las líneas de los pensamientos que se han arraigado desde la antigüedad, esto es un compendio de costumbres arcaicas que dominan el mundo. Por su parte, el verbo ***Discriminación*** se observa en el latín discriminãre, marcando el fuerte componente dis de deconstrucción -y delitos relacionados con el delito se refiere a cualquier comportamiento en el que ciertos elementos están separados de otros elementos. Con el tiempo, se incorporó un nuevo significado: la exclusión de una persona o un grupo por motivos religiosos, sociales, étnicos o económicos.

Como tema para la conclusión se debe tener en cuenta que clase de capacidades, cualidades y conocimientos posee una persona al momento de entrar al mundo laboral, es lo necesario para estar bien preparado para el ingreso, según José Antonio Arnaz el ***Perfil profesional*** "es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. Un individuo se constituirá como profesional después de haber participado en el sistema de instrucción"**.** José Antonio Arnaz (1981,1996) luego de solicitar el ingreso, lo más esperado es cumplir con los requisitos para conseguir el lugar de trabajo, cumplir con las expectativas y esto no depende de nada más que no sean las capacidades y preparación (Arnaz, 1981) (Arnaz J. A., 1996).

2.4 Marco Legal

El proyecto en cuestión cuenta con la base legal inspirada en el ***artículo 43 de la Constitución Política de Colombia*** de 1991. "La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste

subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia" (Constitución Política de Colombia, 1991).

Así como se desea una igualdad en oportunidades, también una salarial, bajo la protección de la ***Ley 1496 de 2011 (diciembre 29)*** "…garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado…" (Congreso de Colombia, 2011)

Ley 581 de 2000 (Mayo 31) "Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones."(Congreso de Colombia, 2000)

Ley 1257 de 2008 (diciembre 4) "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones."

Ley 1413 de 2010 (Noviembre 11) "Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas."

Decreto 4463 de 2011 (noviembre 25) "…definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral…."

Ley 823 de 2003 (julio 11). "Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres… La presente ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de

oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado" (Diario Oficial No. 45.245. Ley 823, 2003).

Ley 1468 de 2011 (junio 30). Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones (Ley 1468, 2011).

Decreto 1930 de 2013 (septiembre 6). Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación (Decreto 1930, 2013).

Ley 1822 de 2017 (enero 4). La presente ley tiene por objeto adoptar la licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia (Ley 1822, 2017)

3 Aspectos Metodológicos de la Investigación

3.1 Enfoque y Tipo de Estudio

La investigación se sustentó en un modelo mixto, se explica por medio de las siguientes razones.

1. Se usó un método cualitativo y la razón es que se describirán datos, conceptos, definición y todos los rasgos que conlleven cualidad acerca de la participación de la mujer en cargos directivos.
2. Luego se pasó a la parte cuantitativa, la cual se usará para la recolección y análisis de datos numéricos y estadísticos por medio de entrevistas y encuestas.
3. Al concluir ambas fases se usaron para realizar un análisis completo de los datos y descripciones con los cuales se dará un resultado y respuesta a los problemas y se resolverá la hipótesis, para saber si es falsa o verdadera.

3.2 Diseño de la Investigación

Teniendo en cuenta que la investigación se basó en un modelo mixto, el diseño de la misma será de tipo no experimental, Se usaron métodos exploratorios y descriptivos para recopilar información detallada de las mujeres y la existencia de obstáculos o impedimentos para acceder a un cargo directivo en entidades educativas de nivel técnico y superior, además de proporcionar información real de la situación demográfica y social del municipio de Aguachica; no conformes, a través de la investigación descriptiva, se buscó comparar dos fenómenos y comportamientos determinados concernientes a la hipótesis que se planteó anteriormente. Es necesario que las modalidades investigativas que se utilizaron sean tanto de perspectiva bibliográfica como de campo, con el fin de unir lo empírico con lo teórico del fenómeno a

investigar, esta información se tomó de un estudio de campo realizado en las entidades de aprendizaje de Aguachica Cesar.

3.3 Formulación de Hipótesis

La existencia de obstáculos e impedimentos dentro de las instituciones afecta directamente a las mujeres en edad productiva, puesto que la existencia de este fenómeno discriminatorio posiciona al género femenino en un nivel de desventaja con relación a los hombres, generando afectación en los salarios, puestos/cargos, la autonomía femenina, el machismo y la misoginia.

En cuanto a la afectación de los salarios, esta se daría por la existencia de brechas salarial, donde las mujeres recibirán menos pago por ocupar el mismo puesto, dando como consecuencia problemas en la autonomía financiera de las mujeres, dado que al generar menos ingresos tendrían que depender de un tercero para su sustento; no siendo esto suficiente, también se presentarán obstáculos a la hora de escalar dentro de las organizaciones, pues gracias al machismo y el pensamiento de estructura patriarcal las mujeres tendrían menos oportunidades para acceder a un cargo directivo pues se pensarían que están menos capacitadas para estos, generando barreras para el crecimiento personal y profesional.

- Ya que a través de los años se ha visto a la mujer como inferior y está culturizado que el hombre sea el que mande y el machismo que demerita las capacidades femeninas. Entonces el beneficio obtenido sería el despertar del género femenino en cuanto a la situación que han afrontado y que no se dieron cuenta por el desconocimiento del término, también para que los jefes dejen atrás ese pensamiento medieval y se abran las puertas a la experiencia laboral igualitaria, después de todo las capacidades no se miden por su distribución cromosómica.
- Por otra parte dentro del amplio comportamiento racional de las persona se podría justificar actos que a los ojos morales no son buenos; si se trata de manera ruda y fuerte a un empleado para que cumpla con las expectativas y sus funciones, que no existe

ningún tipo de abuso, que las técnicas administrativas están en conformidad con esto comportamientos, asimismo que hay una fuerte creencia que los seres humanos deben pasar por la presión absoluta para progresar.

3.4 Sistema de Variables

Tabla 1: Operalización de variables mixta.

CUADRO DE OPERALIZACiÓN DE VARIABLES					
VARIABLES	**DEFINICIÓN CONCEPTUAL**	**DIMENSIONES**	**SUB DIMENSIONES**	**OPERALIZACIÓN**	
				INDICADORES	**TIPO DE VARIABLES**
VARIABLES INDEPENDIENTE	Obstaculizacion y barrera laborales que genere una discriminacion del sexo femenino dentro de las organizaciones.	Vencer impedimentos y acceder a los cargos de nivel directivo en las instituciones.	La existencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal, limita el ejercicio de estos derechos.	**Discriminación**	Categoria Ordinal
			Patrones psicológicos que pueden incidir en el mercado laboral.		
			Brecha salarial y ocupacional que desconoce los derechos humanos de las mujeres	**Equidad**	Categoria Ordinal
			los factores detrás del diferencial en los niveles de participación laboral de las mujeres		

VARIABLE DEPENDIENTE	Elementos determinantes que están fuera del control personal, profesional y laboral.	Aspectos intrínsecos	Recorrido para alcanzar el cargo directivo	**Dirección**	Categoria Ordinal
			Las dificultades en el ascenso imprimen carácter y por eso las que consiguen llegar se han hecho aún más fuertes por el camino.		
			Cualidades como la perseverancia, la constancia y el compromiso con la empresa	**Capacidad**	Categoria Ordinal
		Aspecto extrínsecos	Se describe son las facultades de un líder, de una persona que ostenta responsabilidades		
			El enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres	**Normativa**	Categoria Ordinal
			Los Sellos Equipares, se convierten entonces en una herramienta para impulsar el desarrollo económico y social del país.		

Fuente: Elaboración propia.

El propósito de esta investigación fue analizar la participación de la mujer en los cargos directivos de las instituciones de educación técnica y superior de Aguachica, Cesar. Tomando en cuenta variables psicosociales y organizacionales que entran en la clasificación de variables cualitativas y en cuanto a la inclinación numérica, se usará la variable discreta para registrar el número de empresas que serán la fuente de información para la investigación, además de tener un número completo de encuestas a realizar. Con base a lo que se busco fue determinar la existencia del techo de cristal en las entidades educativas de nivel técnico y superior de Aguachica, Cesar, es necesario adoptar variables dependientes e independiente; donde la variables independientes es la discriminación basada en género al nivel laboral y la dependientes es el efecto techo de cristal.

3.5 Población, Tipo de Muestreo y Muestra

3.5.1 Población.

Se realizó la presente investigación con los datos que se obtendrán de las instituciones educativas de nivel técnico y superior del municipio de Aguachica, Cesar, esto con el fin de proporcionar un resultado más integral; las entidades que están en el rango de alcance para la obtención de información son Centro Agro empresarial SENA, Tecnisalud LTDA, Unidades Técnica del César UTC, Universidad Popular del Cesar UPC, Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD, Politécnico Gran colombiano CSU, Universidad del magdalena. Enfocada en la cantidad de individuos profesiones de ambos géneros que se encuentran laborando en estas. Con la finalidad de identificar posibles barreras que frenan el desarrollo de la mujer o en caso contrario que estén en igualdad de condiciones.

La población objeto del estudio serán Nª21 mujeres trabajadoras actualmente activas, de las instituciones de educación técnica y superior con presencia en el municipio de Aguachica, Cesar. Información suministrada por la base de datos de la secretaría de educación del municipio mencionado, las entidades son enumeradas a continuación:

Tabla 2: lista de instituciones objetivo para aplica instrumentos.

Nombre de las instituciones
Centro Agro empresarial SENA
Tecnisalud LTDA
Unidades Técnica del César UTC
Universidad Popular del Cesar UPC
Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD
Politécnico Gran colombiano CSU
Universidad del Magdalena – CREO

Fuente: Elaboración propia

3.5.2 Método de muestreo.

Según la planificación de este proyecto, teniendo en cuenta que la población no es proporcional en todas las entidades, se ha decidido hacer un muestreo no probabilístico. Ya que, la distribución no es uniforme, esto complica la recolección de datos, pero facilita el contacto con los objetos de estudios, puesto que, el contacto seria directo con las mujeres y crearía un ambiente de confianza para que los datos tengan más veracidad.

3.5.3 Determinación de la muestra.

La población de este proyecto se considera finita, por el número reducido de instituciones a encuestar y entrevistar, en el cual la muestra se convierte en un número finito y limitado del cual extraer los datos para la investigación, por esta razón la población universo de esta investigación se toma como muestra es decir veintiún (21) mujeres que ocupan cargos de responsabilidad, también para poder realizar la recolección de datos y por ende es necesario

tomar esta decisión por el bien de la investigación, además de que se utilizaran todas la instituciones para dicho proceso.

3.6 Fuentes y Técnicas para la Recolección de la Información

Para la recolección de datos se utilizó encuesta aplicada a las mujeres del área administrativa de las entidades públicas de Aguachica cesar. Consta de un total de 11 preguntas en la escala de Likert, para responder según criterio de la encuestada, así como una entrevista que consta con 4 preguntas abiertas, cuya respuesta son a conciencia de la entrevistada. El formato de la encuesta es auto-aplicable y en promedio se resuelve en 7 minutos.

Se utilizara las siguientes técnicas para la adquisición de la información:

3.6.1 Fuentes de información primarias.

- Por otra parte para un reconocimiento del área e interés se realizará una entrevista que consta de 4 (cuatro) preguntas que se le realizarán al gerente, director o el encargado de recursos humanos.
- Como fuente de información primaria predomina la encuesta auto-aplicable con el fin de obtener una opinión directa de los principales sujetos de estudios (mujeres profesionales del área administrativa de las entidades del régimen público).

3.6.2 Fuentes de información secundaria.

La fuente de información para este caso es a través de la lectura científica, usando como instrumentos tesis de grado, artículos, estudios realizados sobre temas relacionados y libros donde tengan como enfoque o plan de estudio los obstáculos, barreras y el impacto de estas sobre las mujeres en sus procesos profesionales.

3.7 Procedimiento

Fue un proceso corto pero difícil tomar la decisión, sin embargo tras observar por noticias y documentales los escasos casos de mujeres que llegaban a cumplir con cabalidad su vida profesional en entes tanto privados como públicos. Tras unas averiguaciones se encontró que este fenómeno está basado en obstáculos, barreras, escalones y es un efecto latente en muchas partes del mundo, pero más en América latina, con esto en el foco de interés. Entonces se utilizó como centro de investigación el departamento en el que residen las autoras.

Tabla 3: Procedimiento de investigación

Objetivo: Analizar la participación de la mujer profesional en los cargos directivos de las instituciones de educación técnica y superior con sede en Aguachica, Cesar.	• Partiendo del panorama nacional en el que las mujeres tienen una limitada participacion en cargos de poder en empresas y entes este consta de 22,9% en el 2022. • Hacer una busquedad e investigacion para determinar si ese porcentaje aplica como tal al municipio de Aguachica
Determinar la participación de la mujer en las instituciones de educación a nivel departamental.	• Por medio de un analisis de bases consolidadas y de datos abiertos del MinEducacion. • Analisis de los datos enfocado a la raiz del problemas de la investigacion. • Conclusion de los datos por medio de graficas y explicacion con base teorica.
“Identificar los cargos directivos de las instituciones educativas y los requerimientos para ocuparlos”	• Formular las preguntas de la entrevista para aplicarla a la parte directiva que es representada en la muestra. • Aplicar la entrevista para la recopilacion de datos admisnitrativos de las instituciones. • Organizacion y analisis de los datos obtenidos para encontrar una respuesta.
Evaluar la participación de la mujer en los cargos directivos de las instituciones de educación superior considerando la ventaja superior	• Diseño de las preguntas para la recoleccion de datos de las instituciones educativas. • Aplicar la encuenta a la poblacion designada a esta investigacion. • Tabular los datos y hacer un proceso de observacion para llegar a una conclusion de la tematica base de este proyecto.

Fuente: Elaboración pronto.

3.8 Análisis para el Procesamiento de la Información

Los datos fueron tomados mediante encuestas realizadas a las diferentes mujeres en cargos directivos de las instituciones de educación técnica, tecnológica y superior del municipio de Aguachica, Cesar, los mismos fueron valorados de manera cuantitativa y cualitativa de acuerdo a las distintas respuestas a cada variable. La información fue agrupada, ordenada y finalmente analizada por medio de la interpretación a cada una de las respuestas, por último, se presenta de manera sintetizada a través de gráficas y tablas.

4 Esquema Temático

4.1 Determinar la participación de la mujer en las instituciones de educación a nivel departamental

Como se ha evidenciado, en Colombia, el mercado laboral a través de los años ha puesto a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres; la mujer en búsqueda de mejorar su estatus social, poder adquisitivo y empoderamiento a nivel empresarial se ha encontrado con barreras invisibles (constructos sociales que plantean que la mujeres cuentan con menor capacidad para desarrollarse académica y profesionalmente) que han impedido su escalonamiento, evitando así el ascenso a cargos administrativos, estratégicos o de decisión, perpetuando de esta manera escenarios de discriminación y que reducen su participación a pesar de que existen proyectos de ley donde se busca reducir este tipo de exclusión.

Tal como lo describe el objetivo uno de los objetivos de Desarrollo Sostenible sobre la igualdad de género *"poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial"* (ONU, 2020). La participación de las mujeres en la sociedad trae consigo grandes beneficios para el desarrollo y el alcance de la humanidad en las comunidades; el empoderamiento de las mujeres y niñas se inicia con la educación, la inserción a las mismas y la participación.

El acceso de las mujeres a la educación superior es uno de los grandes logros que la lucha del movimiento feminista del siglo XIX y principios del XX ha conseguido al rededor del mundo (Equidad de Género en la educación superior, 2018; Serrano, Castaño, Fernández, Gutiérrez & Londoño, 2017). En Colombia, la lucha por la inclusión de la mujer en la educación superior fue y ha sido ardua, constante y larga, no fue sino hasta 1933 que a las mujeres se les

concedió el acceder a la educación media y a la superior (Castañeda, 2021). Acuerdo con lo expuesto por la Naciones Unidas sobre el uso de la educación para el empoderamiento de niñas y mujeres, el incremento exponencial en la participación de las mujeres en el Sistema de Educación Superior (SES) durante el siglo XXI, ha sido tan acelerado, que han llegado a superar a la participación masculina en matriculados de pregrado y en algunos niveles de postgrado, lo que ha dado paso al término "feminización de la educación superior" o "feminización del campo educativo" (Fuentes, 2016) (Castañeda, 2021) .

4.1.1 La mujer en el sistema educativo Colombiano.

El género femenino y su participación en la educación ha sido objeto de estudio durante décadas; se ha debatido sobre si la inclusión de la misma es relevante para el desarrollo económico y social nacional, estos discursos han partido de constructos discriminatorios del sexo y se han apoyado de los mismos para seguir perpetuando desigualdades (Bonilla, 1978). Por otra parte, Bonilla agregó que las opresiones y la discriminación que la mujer sufre no se reducen solo a su condición como mujer, sino a factores socioeconómicos y que esto influía sobre la educación de la misma

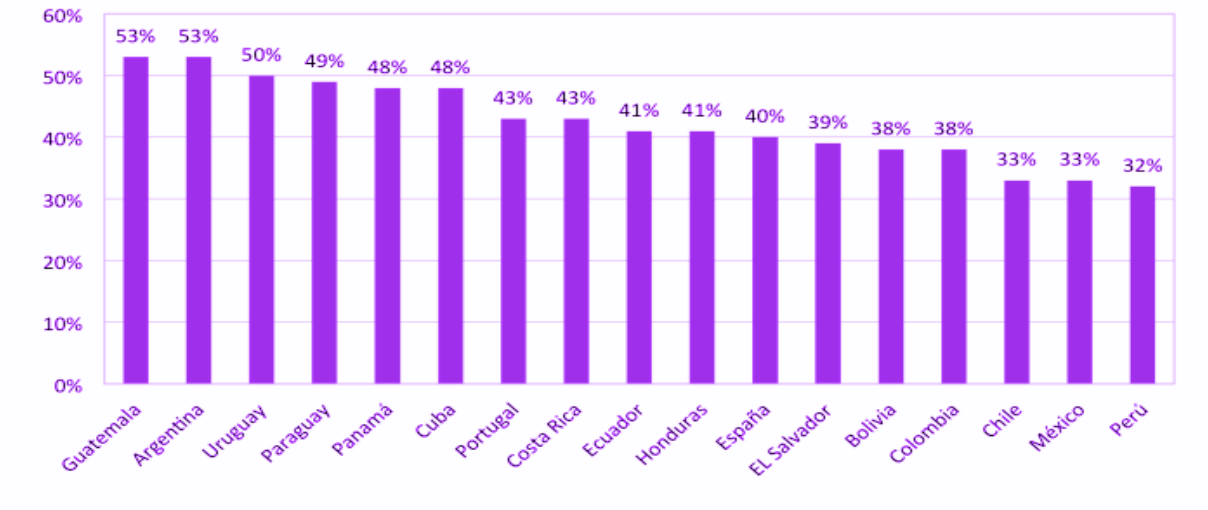
Si bien el recorrido y la lucha por el acceso de la mujer a la educación a nivel nacional ha sido una larga carrera, tal como se mencionó anteriormente, cada vez son más las mujeres partícipes del sector educativo, pues, es necesario multiplicar las diferentes acciones hacia la reducción de las brechas de género para la disminución de la desigualdad de género. Varios son los sectores que han estado trabajando para lograr una mayor equidad entre mujeres y hombres, no obstante, la pandemia trajo consigo un retroceso de la participación de la mujer en el mercado laboral y académico *"Latinoamérica retrocedió 18 años en 2020 en este aspecto y se estima que la cifra llegó al 50% en 2021, lo que indica que 1 de cada 2 mujeres, continúa sin empleo, de acuerdo con datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)* (Rangel & Staff, 2022)

El nivel educativo de las mujeres colombianas en las últimas décadas ha aumentado de manera significativa, mientras que en 1938 (pocos años después de otorgar acceso a la educación de la mujer) el nivel de alfabetismo femenino era del 40%, hasta el 2018 era del 97.7%, es decir, que el aumento no se redujo solo a la zona urbana del territorio nacional, sino, que cada vez son más las niñas y mujeres de zonas rurales con acceso a la educación. En la actualidad, las mujeres cuentan con una mayor presencia en el campo académico y laboral; según datos de Min educación y el SNIES hasta el 2021 las mujeres representan el 49,8% de las personas matriculadas en educación superior en Colombia.

Las mujeres se encuentran mayormente en áreas relacionadas con la nutrición y dietética, biología, ecología, psicología, odontología, microbiología, bacteriología, medicina, química, como en áreas sociales, artísticas, humanísticas, de educación, ciencias sociales, lenguaje, ciencias políticas, jurídicas y comunicación. Por otro lado, la mujer es partícipe en varios especializadas STEM, como matemáticas, física, ingeniería, geología (SNIES & MinEducacion, 2021).

La intervención e implicación de la mujer no se reduce solo a ser estudiantes en instituciones de educación superior; también hacen aportes a la ciencia como docentes e investigadoras. Según un análisis estadístico realizado por el Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Universidad Javeriana, basados en la información del Ministerio de Ciencias, las mujeres representan solo el 38% de los investigadores en Colombia (Figura 3), puesto que, de 16.796 investigadores reconocidos en la convocatoria Min ciencias en 2019, sólo 6.411 de investigadores son mujeres. Por otro lado, este porcentaje se reduce en disciplinas relacionadas a la ingeniería, como mecánica, informática, civil, electrónica, entre otras, en éstas, las investigadoras no superan el 20%. La baja representación de investigadoras femeninas reduce la inclusión, diversidad y poder decisivo de las mujeres en dichas áreas (PUJ, 2021).

Figura 3: Proporción de mujeres investigadoras.



Fuente: Observatorio CTS. OEI. Cálculos LEE datos desde 2016 o el más reciente disponible.

Las brechas de género en investigación no solo es asunto de equidad como lo menciona la resolución 68/220 de las Naciones Unidas en donde *"se reconoce la necesidad del acceso pleno y equitativo a la ciencia, tecnología e innovación para todas las mujeres en pro de la equidad de género y el empoderamiento, además esta inclusión permite un mayor desarrollo científico de los países en áreas que el sesgo de género dejó por fuera, tales como: investigaciones en temáticas de interés de las mujeres así como temáticas asociadas a sus enfermedades y el bienestar social de estas"* (Portafolio, 2018). Por otra parte, según el banco mundial, el aumento de mujeres investigadoras es crucial partiendo de que en la última década las mujeres graduadas han aumentado y que la inclusión de estas en la ciencia, tecnología e innovación es fundamental para el desarrollo de los países.

Según Bases Consolidadas, proporcionadas por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, de los estudiantes matriculados en IES en el 2021, el sexo femenino representa el 49,8%, siendo este un porcentaje equitativo, el masculino por otra parte, es el 50,2% (Figura 4). En cuanto al personal docente activo en las instituciones de educación

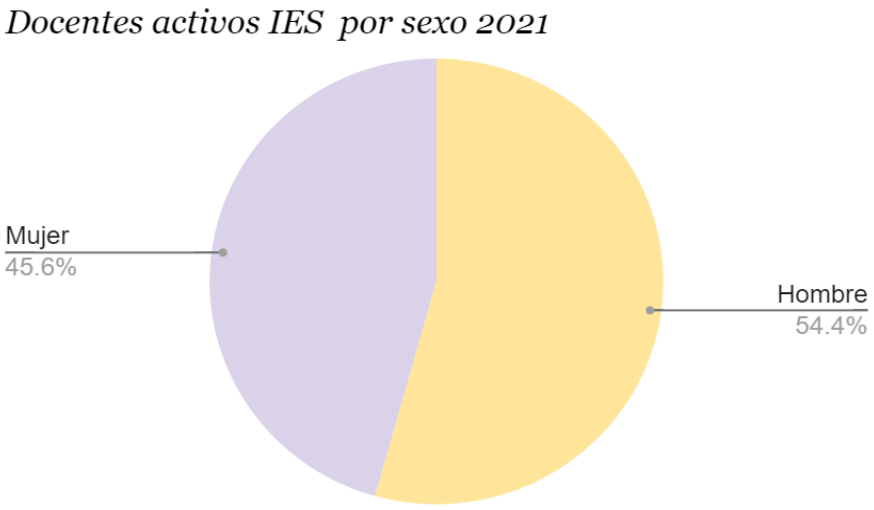
superior, las mujeres son el 45,6%, mientras que los hombres tienen presencia en un 54,4%, teniendo una brecha del 8,8% entre ambos géneros (Figura 3); por otro lado, no se halló información sobre el sexo de los directivos de las IES, en las bases consolidadas existe el número de directivos por universidad, pero no detallada el sexo o genero del personal (SNIES & MinEducacion, 2021).

Figura 4: Estudiantes matriculados IES por sexo en el 2021



Fuente: Bases Consolidada Ministerio de Educación Nacional

Figura 5: Docentes activos IES por sexo 2021



Fuente: Bases Consolidada Ministerio de Educación Nacional

4.1.2 La mujer en la educación del Cesar.

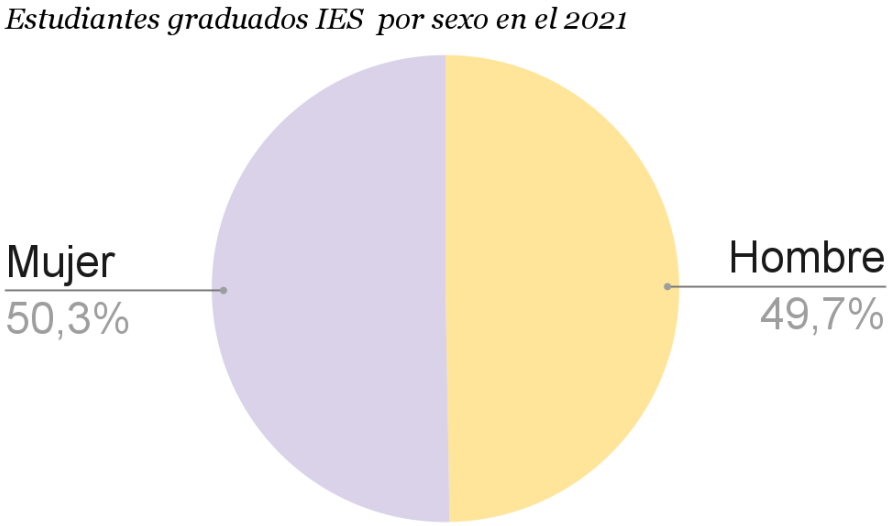
Si bien se ha mencionado anteriormente sobre el papel o inclusión que tiene la mujer en los espacios de educación a nivel nacional, es necesario conocer en qué medida la mujer Cesarense o residente en el Departamento del Cesar está incorporada en la educación a nivel departamental. Infortunadamente, la información sobre participación de la mujer en las instituciones educativas en el departamento del Cesar es reducida, la recolección de datos se hizo a través de las bases Consolidadas del SNIES, de los Datos Abiertos del Min Educación, entre otros estudios externos (SNIES & MinEducacion, 2021).

Para lograr mayor inclusión de la mujer y poblaciones vulnerables, el Ministerio de Educación Nacional realizó un estudio sobre el *Índice de inclusión para la educación superior*, con el objetivo de eliminar barreras que impidan que personas en posición vulnerable cuenten con las mismas oportunidades de acceso a la educación, entre estas personas con discapacidades, mujeres en estados vulnerables, y personas racializadas. El anterior, cuenta con

un plan de mejoramiento aplicado a las IES enfocado en la transformación y potencializarían de las acciones desarrolladas por las IES para aumentar la inclusión. La universidad Popular del Cesar fue partícipe de este estudio en aras de implementar y desarrollar mejores políticas de inclusión, reducir la deserción de estas poblaciones vulnerables entre otros factores, no obstante, aunque se presentan tablas sobre la información recolectada de las 14 IES participantes, no se da una información detallada sobre el resultado, es decir, que no brinda información de la Institución de Educación superior con nombre propio que permita al lector identificar los porcentajes por universidades.

Sobre la participación de la mujer en el Departamento del Cesar, es poca la información disponible, tal como se mencionó anteriormente, los datos fueron sacados de censos realizados por el Ministerio de Educación en sus plataformas de Datos abiertos y Bases Consolidadas. Partiendo de lo dicho anteriormente, en el Cesar en 2021, las mujeres Cesarense y residentes en el departamento constituyeron el 50,3%, superando 0,6% al número de hombres graduados (49,7%), estos pertenecen mayormente a los municipios de Valledupar, Aguachica, Bosconia y Curumaní (SNIES & MinEducacion, 2021). Si bien es cierto que con la creación de espacios inclusivos se busca la equidad entre las diferentes poblaciones dentro del territorio nacional, y no la competencia entre los mismos; en contraste con la realidad de violencia y desigualdad de las mujeres Colombianas, en específico de las mujeres del Cesar (Umaña 2022), es de gran avance que las mujeres sean al menos el 50% del grupo graduado en nivel de educación superior.

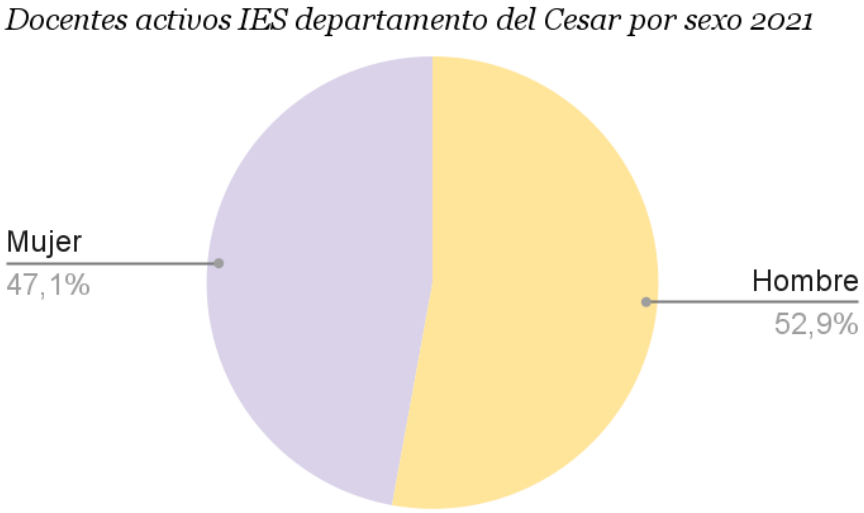
Figura 6: Estudiantes graduados IES departamento del Cesar por sexo en el 2021



Fuente: Bases Consolidada Ministerio de Educación Nacional

De la misma manera en que la mujer ha avanzado hacia la igualdad en el acceso a la educación, comparte y hace aportes a la educación desde la docencia, en el Cesar, según los datos abiertos del Ministerio de Educación, en las Instituciones de Educación superior, Técnicas y Tecnologías, el sexo femenino conforma el 47,1% de los educadores en la zona, y aunque la brecha en este aspecto es un poco más abierta que en la de estudiantes graduados, puesto que, los hombres son el 52,9% de los docentes (Figura 7), se puede decir que la mujer en espacios educativos está participando activamente en el desarrollo y crecimiento a nivel social y cultural del departamento. Cabe resaltar, que los datos mencionados anteriormente se reducen a las IES Universidad Popular del Cesar (Sedes Aguachica y Valledupar), Universidad Nacional de Colombia (Sede La Paz), Fundación Universitaria del Área Andina (Sede Valledupar).

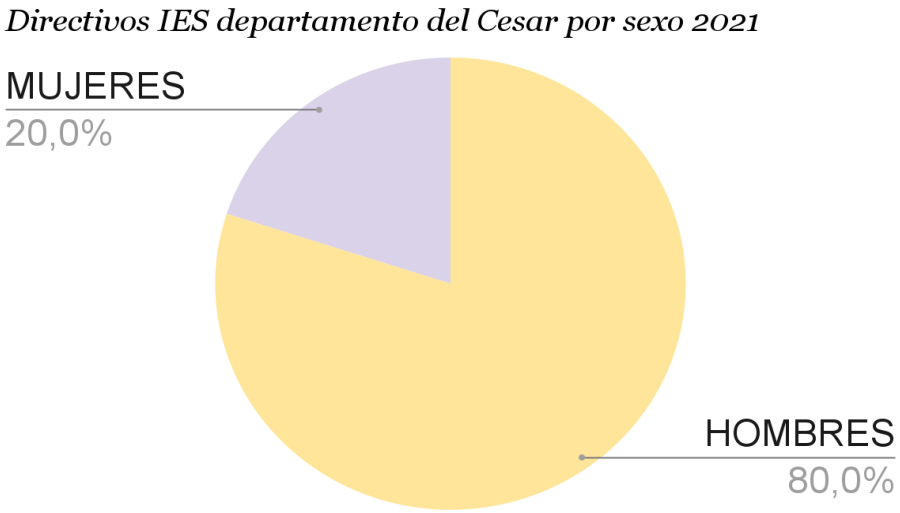
Figura 7: Docentes activos IES departamento del Cesar por sexo 2021



Fuente: Bases Consolidadas, Ministerio de Educación Nacional

En los puestos directivos la mujer en el departamento del Cesar, cuenta con menor participación, según el directorio de directivos IES publicado en la página del Ministerio de Educación Nacional, hasta el mes de septiembre del 2021, la mujer en estos puestos de trabajo representaba solo el 20,0%, frente al 80% de representación de los hombres (Figura 7), dando a conocer una brecha alta o encaminada hacia un techo de cristal, se desconoce información sobre los cargos directivos específicos de primer y segundo nivel, sin embargo, se estima que la mujer cuenta con mayor presenta en cargos de nivel administrativos, operacionales y de asistencia.

Figura 8: Directivos IES departamento del Cesar por sexo 2021



Fuente: Bases Consolidadas, Ministerio de Educación Nacional

4.1.3 Análisis preliminar.

La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI, 2022), agremiación sin ánimo de lucro, que busca difundir y propiciar los principios políticos, sociales y económicos dentro de un sistema empresarial sano y equitativo, reveló los resultados de su tercer informe y/o Encuesta de Equidad de Género, que evidenciaron que el porcentaje de mujeres ocupando cargos directivos en juntas directivas, consejos directivos u órganos equivalentes a puestos de responsabilidad directiva disminuyeron en el 2022 en comparación a los resultados del 2021, pasando de un 27,2% (2021) a un 22,9% (2022); situación semejante en cargos de primer nivel, donde disminuyó un 0,9%, pues en el 2021 la participación de la mujer en estos puestos de trabajo era del 31,4% y en el 2022 del 30,5% (ANDI, 2022).

No obstante, la participación de la misma, aumentó en cargos de segundo nivel, puesto que, mientras que en el 2021 fue del 40,2% en el 2022 aumentó a 48,5%, siendo un incremento significativo. Pese a lo anterior, también a través del estudio se logró determinar u observar que

la discusión sobre la equidad de género a nivel empresarial, con la promoción e implementación de políticas públicas y herramientas que impulsen condiciones igualitarias para cada una de las personas involucradas toma cada vez más relevancia, como también la creación de políticas de atención y prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo (ANDI, 2022).

Infortunadamente, a pesar de que cada vez existen más políticas públicas que buscan lograr la equidad entre hombres y mujeres a nivel empresarial y educativo, según la FMI, al ritmo actual, América Latina tardaría alrededor de 68,9 años en eliminar la brecha de género e incentivó a "Actuar más decididamente y en conjunto para eliminar dicha brecha de género" Siendo ANDI una de las más comprometida con la inclusión de mujeres en cargos de responsabilidad, el ascenso y promoción de las mismas y la creación de comités técnicos especializados en el tema (ANDI, 2022).

Partiendo de lo anterior, en el panorama de la participación de la mujer en la educación superior en el departamento del cesar, específicamente en cargos directivos, existe una brecha del 60%, esto tomando en cuenta los datos del directorio de directivos de las IES de los datos abiertos del Ministerio de Educación, a pesar de las diferentes políticas públicas propuestas para las diferentes organizaciones e instituciones a nivel nacional y departamental existe una disparidad de género en estos puestos de trabajo. Sin embargo, la presencia de las mujeres en la investigación y el liderazgo de las mismas han aumentado de manera significativa en los últimos años.

4.2 Identificar los cargos directivos de las instituciones educativas y los requerimientos para ocuparlos

Para la identificación de los cargos directivos en las diferentes instituciones de educación técnica y superior del municipio de Aguachica, fue necesario recolectar la información a través de una entrevista realizada al funcionario encargado del área de Talento humano y/o al gerente, director o coordinador de la institución descritos como la población universo de esta investigación. La entrevista estuvo compuesta por 4 preguntas abiertas que permitieran identificar los cargos existentes en cada una de las instituciones, quienes ocupan estos cargos y la cantidad de mujeres partícipes en los mismos.

Tabla 4: Clasificación de instituciones de educación técnica y superior del municipio de Aguachica.

Instituciones de educación técnica y superior			
Tipo	**Nombre**	**Modalidad**	N° IEs
Instituciones educativas del nivel técnico y tecnológico por competencias	Centro agro empresarial SENA	Presencial	3
	Unidades técnicas del cesar	Presencial	
	Tecnisalud	Presencial	
Instituciones educativas de nivel superior pregrado y posgrado	Universidad popular del cesar	Presencial	3
	Universidad nacional abierta y a distancia	Distancia/virtual	
	Universidad del magdalena	Distancia/virtual	
Instituciones universitarias de nivel pregrado y posgrado	Institución universitaria politécnico grancolombiano	Distancia/virtual	1

Fuente: Elaboración propia

Se presentan las instituciones de la muestra, y la clasificación de las mismas dentro del marco de instituciones y sus niveles por el Ministerio de Educación Nacional. Tal como se muestra en la Tabla 4, se clasifican en: Instituciones educativas del nivel técnico y tecnológico por competencias, Instituciones educativas de nivel universitario pregrado y posgrado, e instituciones universitarias de nivel pregrado y posgrado. Se realiza la clasificación de estas de acuerdo al marco legal previsto en la Ley 30 de 1992, donde se establecen las diferencias de cada una de estas y el nivel máximo académico que pueden proporcionar.

4.2.1.1 Cargos directivos existentes en la institución de educación.

Tabla 5: Cargos directivos por instituciones educativas de nivel técnico y tecnológico, pregrado y posgrado

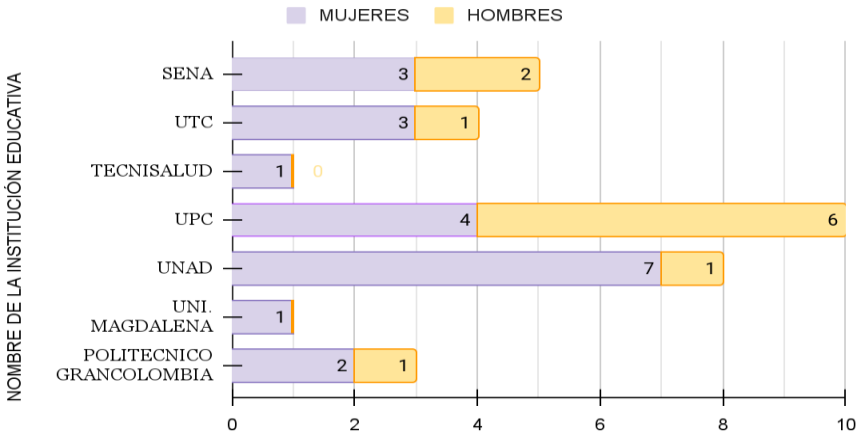
Nombre de la institución educativa	Cargos directivos	N° de cargos
SENA	Subdirección Coordinación misional Coordinación de administración educativa Coordinación académica Coordinación de bienestar al aprendiz	5
UTC	Directora Sub-directora Director académico Coordinadora de practicas	4
Tecnisalud	Coordinación académica	1
UPC	Vicerrectoría Dirección administrativa Dir. Académica. Dir. De programa Administración de Empresas Dir. De Programa Contaduría Dir. De Programa Economía Dir. De Programa Ing. Ambiental Y Sanitaria Dir. De Programa Ing. Sistemas E Informática Dir. De Programa Ing. Agroindustrial Dir. De Programa Tec. Agropecuaria	10

UNAD	Dirección UDR Aguachica Vicerrectoría de desarrollo Vicerrectoría de servicios Líder/Dir. De programa local ECBTI Líder/Dir. De programa local ECISA Líder/Dir. De programa local ECAPMA Líder/Dir. De programa local EACE Líder de talento humano y financiera	8
U. Magdalena	Coordinadora centro tutorial – CREO	1
Politécnico	Director Coordinadora de asesoría servicio y permanencia Coordinadora comercial	3
TOTAL:		**32**

Fuente: Elaboración propia

Las diferentes instituciones educativas de nivel técnico y superior del municipio de Aguachica proporcionan 32 cargos directivos, donde en su mayoría están siendo ocupados por mujeres (21 cargos), en cada una de las instituciones presentadas en la tabla anterior, la mujer cuenta con participación en cargos de decisión. La ocupación de los cargos directivos según el género por institución educativa conforme a su tipo y/o modalidad se presenta en la siguiente figura:

Figura 9: Cargos directivos según el género en Instituciones de Educación Técnica y Superior.

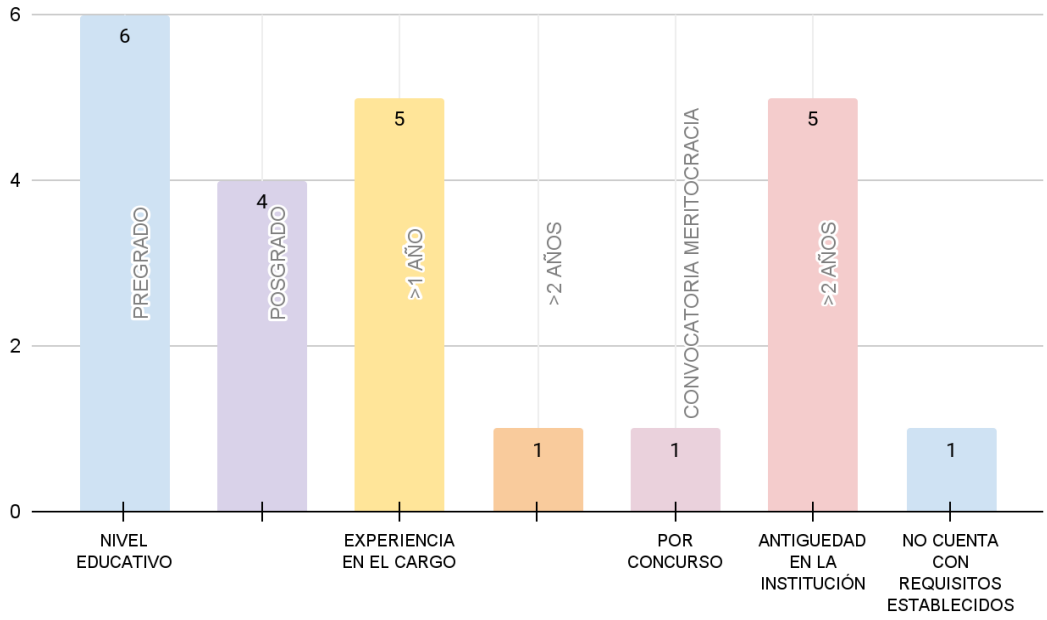


Fuente: Elaboración propia.

A través de la figura 9 se puede observar que la participación de la mujer en cargos directivos en las instituciones mencionadas anteriormente es alta; las féminas ocupan el 65,6% de estos cargos y son quienes dirigen en su mayoría las instituciones; la ocupación de los mismos está entre primer y segundo nivel. Por otro lado, permite conocer hasta dónde ha evolucionado y escalado la mujer en términos profesionales, presentando escenarios equitativos y de oportunidad para el ascenso.

4.2.1.2 Requisitos para aspirar a cargos directivos en la institución educativa.

Figura 10: Requisitos básicos para aspirar a cargos en instituciones de educación técnica y superior.



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la figura 10, sobre los requisitos para aspirar a cargos directivos en la institución de educación, se observa que en 6 de las 7 instituciones estudiadas es requisito que el aspirante cuente con al menos una formación en pregrado en carreras afines al cargo y a la modalidad de formación de la institución; por otro lado, 4 de las instituciones requieren personas cualificadas en algún postgrado relacionado al cargo a ejercer. Referente a la experiencia en el cargo en 5

instituciones es requisito indispensable que el aspirante cuente con una experiencia en el cargo de al menos 1 año, mientras que en una institución la exigencia es que la experiencia en el cargo sea mayor a 2 años. Entre los requerimientos para acceder al cargo, se encuentra por convocatoria de concursos de acuerdo a la vacante disponible, solo una institución se rige bajo esta normativa; mientras tanto, 5 de las instituciones brinda el acceso al cargo a través del escalonamiento con mínimo 2 años de antigüedad en la institución (De acuerdo a la vacante disponible).

Una de las instituciones manifestó no contar con requisitos establecidos para el acceso al cargo, puesto que, la institución fue creada en sociedad por un grupo de personas y estas son quienes han desempeñado el cargo durante los últimos 9 años después de su creación; no obstante, las personas que desempeñan cargos directivos en la misma, están cualificadas, con preparación en pregrado en carreras como contaduría pública, administración de empresas y economía, a su vez, cuentan con formación en postgrado en programas afines a la dirección de instituciones educativas.

4.2.1.3 Ocupación de cargos directivos según el nivel.

Si bien todos los cargos directivos no se encuentran en el mismo nivel jerárquico, es necesario conocer la participación de la mujer en estos, es decir determinar el porcentaje de ocupación del género femenino en cargos de primer y segundo nivel. De acuerdo a los datos proporcionados por la entrevista realizada al jefe de talento humano o directivo encargado, en instituciones de educación técnica y superior del municipio de Aguachica Cesar, las mujeres ocupan el 57,1% de los cargos directivos de primer nivel o bien llamado cargos techo, es decir, el más alto, puesto que, en 4 de las 7 instituciones las féminas dirigen. (Figura 11)

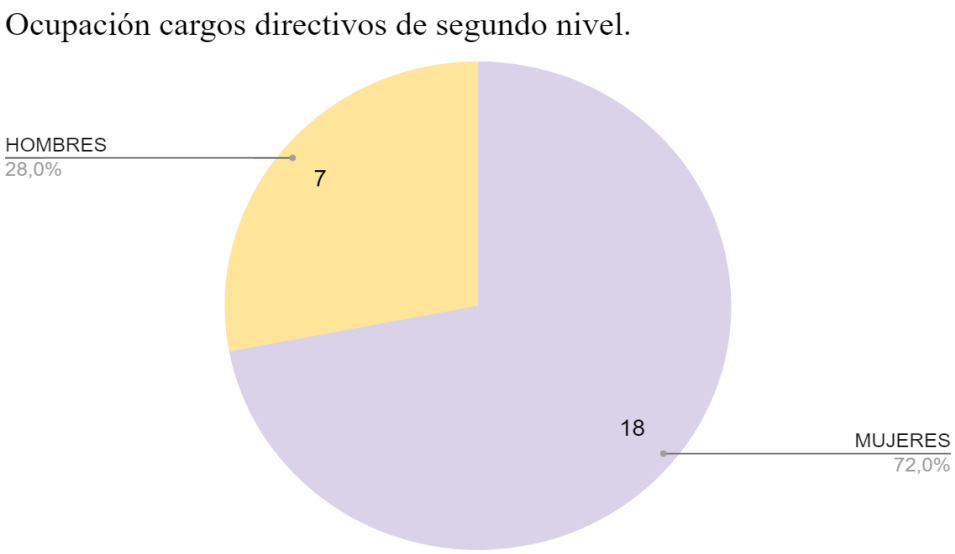
Figura 11: Número de mujeres que ocupan cargos directivos de primer nivel.



Fuente: elaboración propia

Posteriormente, en cargos de segundo nivel, las mujeres directivas representan el 72%, pues estas se desempeñan en 18 de los 25 cargos de esta categoría. (Figura 12). Es preciso mencionar que, conocer el nivel de ocupación de la mujer en los diferentes cargos directivos, permite identificar qué tanta es la inserción del género femenino en los cargos de poder (cargo más alto) y a su vez, observar si existe el techo de cristal en las instituciones estudiadas, pues de acuerdo a la información proporcionada en el desarrollo del objetivo uno, el porcentaje de mujeres directivas en IES es reducido. Lo anterior se soporta en la teoría del rol social del género y en la teoría de la congruencia de rol por Eagly y Karau, donde expresa que los estereotipos contra las mujeres en puestos de poder surgen de una comparativa entre los requisitos de los roles de liderazgo y las características de las mujeres, es decir, un conjunto de creencias que separan o segregan a las mujeres de los hombres.

Figura 12: Número de mujeres que ocupan cargos directivos de segundo nivel



Fuente: Elaboración propia.

4.2.1.4 Cargos directivos desempeñados por mujeres en los últimos 5 años en las instituciones educativas.

De acuerdo con la información suministrada por el directivo encargado de talento humano, o subdirector a través de una entrevista, en los últimos 5 años, 28 mujeres han desempeñado cargos directivos en las distintas instituciones educativas, actualmente se encuentran activas 21 mujeres en dichos cargos, cabe resaltar que, algunas de estas han rotado en diferentes cargos, han sido removidas del cargo o han ascendido. Entre los cargos ocupados por mujeres se encuentran vicerrectorías, dirección general, dirección de programa, dirección/coordinación académica, coordinación de centro tutorial, coordinación misional, entre otros afines a cargos directivos en instituciones educativas de nivel técnico y superior.

4.2.2 Análisis preliminar.

La equidad de género en los últimos años ha sido objeto de estudio por diferentes organizaciones a nivel nacional e internacional. Mónica Colín, indígena mexicana con un doctorado en Estudio de género y diversidad, investigadora senior de Colciencias y actual directora de Responsabilidad Social Empresarial de Pavimentos Colombia S.A.S, en una entrevista realizada por la universidad EAN, habló sobre los retos en equidad de género en las instituciones de educación superior; señalando que en las IES hay grandes brechas de género, esto tanto en la contratación de docentes, como en la paridad en cargos de poder. Colín agregó que parte de la desigualdad en dichas áreas de trabajo se debe a obstáculos en el acceso a la educación o la permanencia en la misma, por otro lado, alienta que es importante que las IES asuman estos retos, de ir más allá de la inclusión y se le proporcione a la mujeres espacios de trabajo (U. EAN & Colin, 2022)

Sobre las personas inactivas por la emergencia sanitaria y otros factores socioculturales, la población más afectada fue con edades entre los 25 y 54, siendo las mujeres en su mayoría las perjudicadas, puesto que, mientras que el incremento de las mujeres fue de 707 mil personas, el de los hombres fue de 191 mil personas. Este aumento desde una perspectiva de género es preocupante y retrocede en igualdad al trabajo de varios años, puesto que, en términos de inactividad, por cada 1 hombre 2,5 mujeres pasaron por esta situación. Por otro lado, en términos de labores domésticas y del hogar para el periodo de julio-septiembre de 2020 solo un 13,3% de los hombres desocupados se ocupó de estos oficios, mientras que las mujeres fueron un 63,9%, mostrando una desigualdad notoria en la distribución de este trabajo que a su vez no es remunerado (DANE, 2020)

En el acceso a cargos directivos en las instituciones de educación técnica y superior del municipio de Aguachica Cesar la equidad de género es representativa. A través de los datos recolectados por medio del instrumento entrevista, se pudo analizar que, tal como lo descrito con anterioridad las mujeres ocupan más del 60% de los cargos directivos y que el acceso a los

mismos es de manera justa. Por otro lado, se conoce que las mujeres ocupantes de dichos cargos están cualificadas y cuentan con la preparación necesaria para el ejercicio de los mismos, además de la búsqueda de mejorar su perfil profesional y académico con el fin de ejercer el cargo de manera profesional.

Ahora bien, es necesario resaltar que, la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado significativamente los últimos años, esto gracias a políticas públicas sobre la inclusión de las mismas en los diferentes puestos de trabajo y el objetivo de alcanzar la paridad en los cargos de poder. No obstante, la lucha por promover espacios de inclusión, promoción y ascenso de la mujer a cargos de poder es continua para alcanzar la paridad, como también, ilustrar acerca de las barreras que obstaculizan el acceso de la mujer a cargos de poder y cómo estos se ven reflejados por el rol social asignado a estas (ANDI, 2022).

El panorama en el municipio Aguachica Cesar sobre la inclusión del género femenino en puestos de poder es alentador en relación con las estadísticas nacionales y departamentales, las mujeres han logrado estar en un nivel igual o superior en el contexto laboral con respecto a los hombres. Por otro lado, es necesario conocer la percepción de la mujer en el acceso a los cargos y la permanencia en estos, es decir, indagar sobre la existencia de barreras de gestión humana o si la realidad de las mujeres a la hora de ejercer dichos cargos es equitativa.

4.3 Evaluar la participación de la mujer en los cargos directivos de las instituciones de educación superior considerando la ventaja femenina

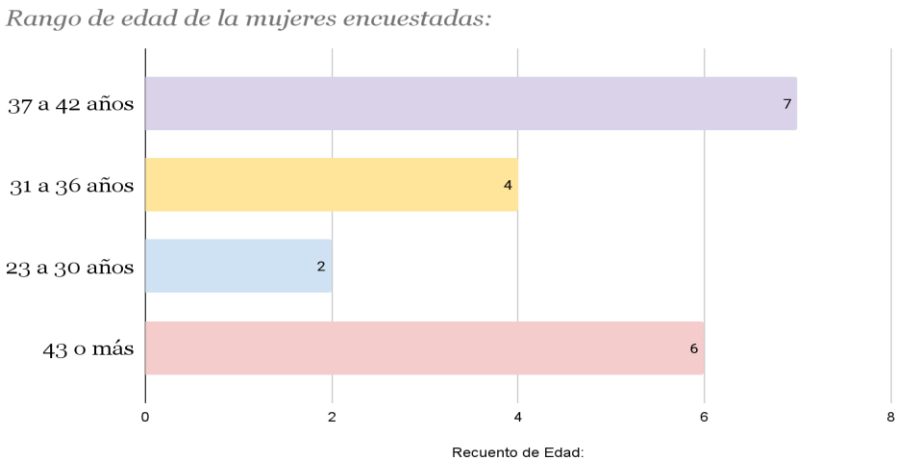
Durante el proceso de esta investigación se hizo la recolección de datos por medio de dos instrumentos uno el cual se denomina entrevista usada para identificar los cargos existentes dentro de las instituciones que son objeto de estudio y la segunda herramienta es una encuesta que consta de 10 preguntas cerradas en la escala de Likert, esto con la intención de evaluar en qué nivel participan las mujeres en la dirección de las IES del municipio de Aguachica, Cesar. Es por esto que, luego de haber entrevistado a los directores y/o en su defecto los jefes de talento humano de estas instituciones, se logró hallar el número de mujeres a encuestar y a su vez obtener información sobre la percepción de la permanencia en dichos puestos de trabajo.

Las encuestas fueron dirigidas a las mujeres en edad productiva que ocupan un cargo de dirección o un alto cargo administrativo, con la intención de conocer su perspectiva laboral, experiencia y la manera en la que su vida laboral se ha desarrollado en el tiempo que llevan trabajando en la institución. Las instituciones educativas de nivel técnico y superior como todas las empresas y entidades legalmente constituidas, cuentan con sus diferentes políticas de, nombramientos, ascenso y promoción, como convocatorias abiertas, entre otras a la hora de reclutar o contratar, de acuerdo a la disponibilidad de la vacante, de la misma forma cada una estructura interna y denominaciones diferentes.

4.3.1 Análisis de resultados del segundo instrumento de investigación (Encuesta).

4.3.1.1 Conjunto de resultados en la edad de las mujeres encuestadas.

Figura 13: Recuento de edad de las mujeres en cargo directivos de las instituciones encuestadas.

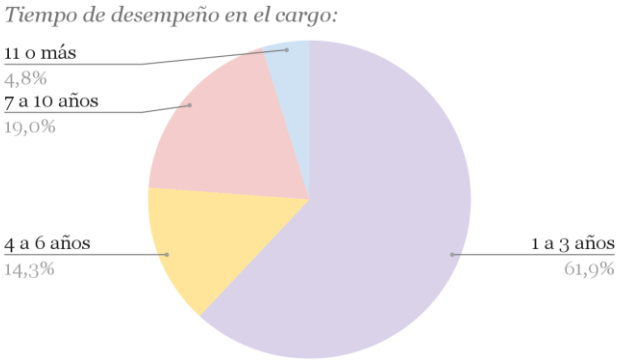


Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en el diagrama de barras, la cantidad de mujeres encuestadas ocupando cargos directivos en las IES es de 21, estas se encuentran en edades desde los 31 años en adelante, es decir, que la mayoría de las encuestadas alcanzó un alto cargo laboral en su edad productiva adulta, por lo cual, durante su etapa joven y adulta media estuvo en constante preparación para adquirir conocimiento, experiencia, y ser cualificadas para ocupar el cargo. Cabe resaltar que, dada la naturaleza de los cargos directivos, se requiere de un nivel educativo elevado y cierto grado de experiencia.

4.3.1.2 El tiempo que llevan desempeñando el cargo directivo.

Figura 14: Recuento de tiempo en los cargos directivos.

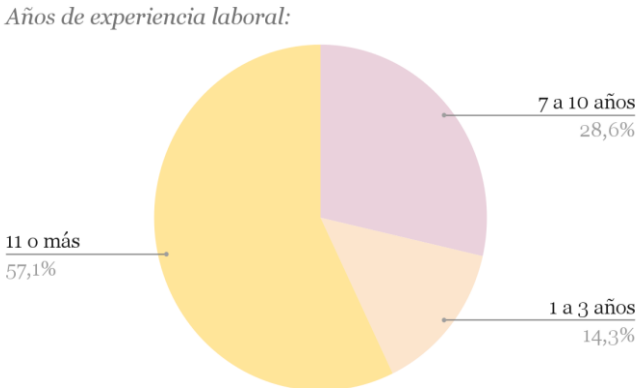


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a los datos obtenidos de la respuesta sobre el tiempo desempeñando el cargo en la institución, se obtiene que el 61,9% de las mujeres encuestadas ha ocupado su cargo en un periodo entre 1 y 3 años, es decir, que la promoción o el acceso a la cargo es reciente, por otro lado, el 4,8% de las mujeres encuestadas ha ocupado el cargo por más de 11 años, el 33,3% ha permanecido en puesto en un duración entre los 4 a 10 años. Se concluye que, la participación de la mujer en cargos de decisión ha aumentado en los últimos 6 años y que cada vez son más las que ocupan un puesto en la mesa directiva.

4.3.1.3 Los resultados del conteo de años de experiencia.

Figura 15: Años de experiencia contabilizadas en las encuestas realizadas

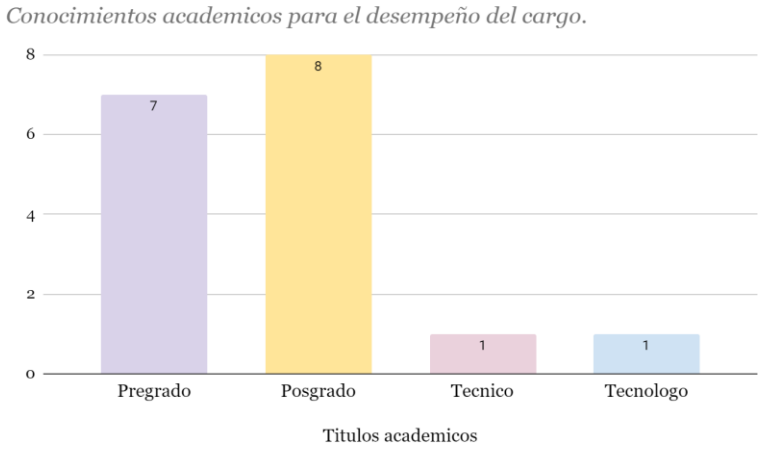


Fuente: Elaboración propia

Esta gráfica circular y la anterior se complementan de una forma comparativa. Puesto que, da a conocer que a pesar de que el 57,1% de las mujeres estudiadas cuentan con más de 11 años de experiencia en el cargo o cargos relacionado, y el 28,6% entre 7 a 10 años, en su mayoría la promoción o acceso al cargo ha sido reciente tal como se menciona anteriormente, lo que lleva a la pregunta sobre ¿Qué ha impedido o retrasado el acceso de la mujer a cargos de responsabilidad y decisión?

4.3.1.4 Preparación educativa de las mujeres en los cargos directivos.

Figura 16: Nivel de preparación educativa de las mujeres encuestadas.



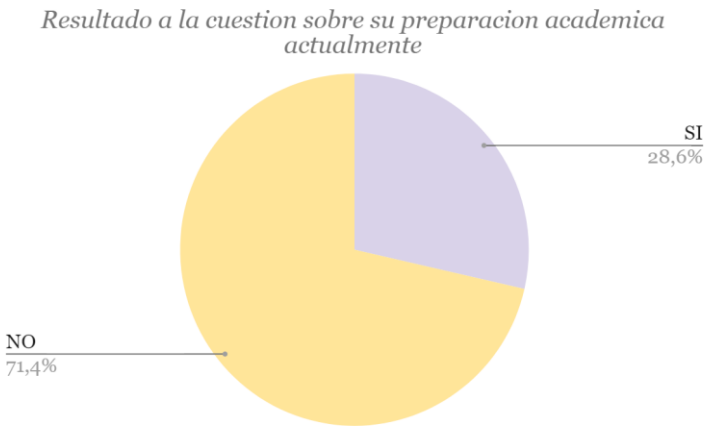
Fuente: Elaboración propia

Dada la información proporcionada por las encuestadas y en las entrevistas realizadas al gerente de talento humano de las instituciones en observación, se obtiene que, la mujeres ocupantes de estos cargos cuenta con una preparación en pregrado y posgrados, siendo estas cualificadas para desempeñar este puesto de trabajo, se conoce también, que dos de las

encuestadas tienen una formación técnica y tecnológica, y que a pesar de que entre los requerimientos expuestos por el encargado de talento humano sobre la exigencia de un nivel en pregrado estas se encuentran desempeñando el cargo sin ningún inconveniente.

4.3.1.5 Actualidad en la preparación académica.

Figura 17: Preparación académica de las encuestadas

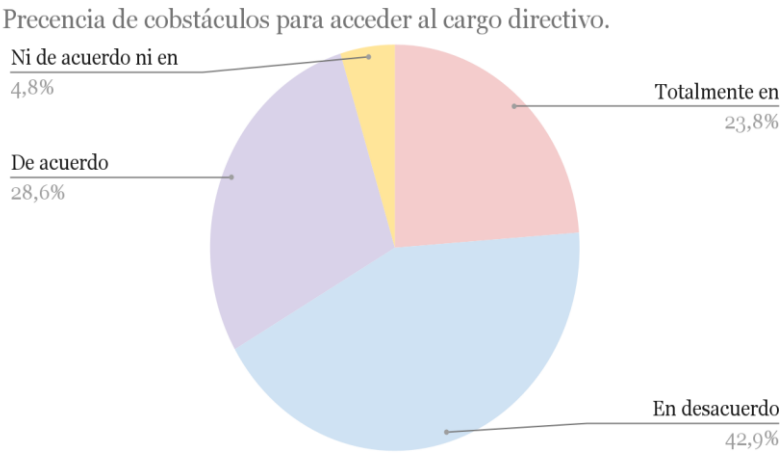


Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la gráfica, sobre la cantidad de mujeres activas académicamente, el 71,4% de las mismas respondieron que NO estaban estudiando actualmente, sin embargo, como se observó en los resultados anteriores gran porcentaje de estas cuenta con un posgrado, por otra parte, se debe considerar los factores de la edad, experiencia, o si acaban de concluir sus estudios: por otra parte, un porcentaje representativo de 28,6% que respondieron que SI continúan preparándose académicamente en aras a ser promovidas y contar con mejor formación para desempeñar el cargo.

4.3.1.6 Presencia de obstáculos, según experiencias de las encuestadas.

Figura 18: obstaculización laboral de las encuestadas.

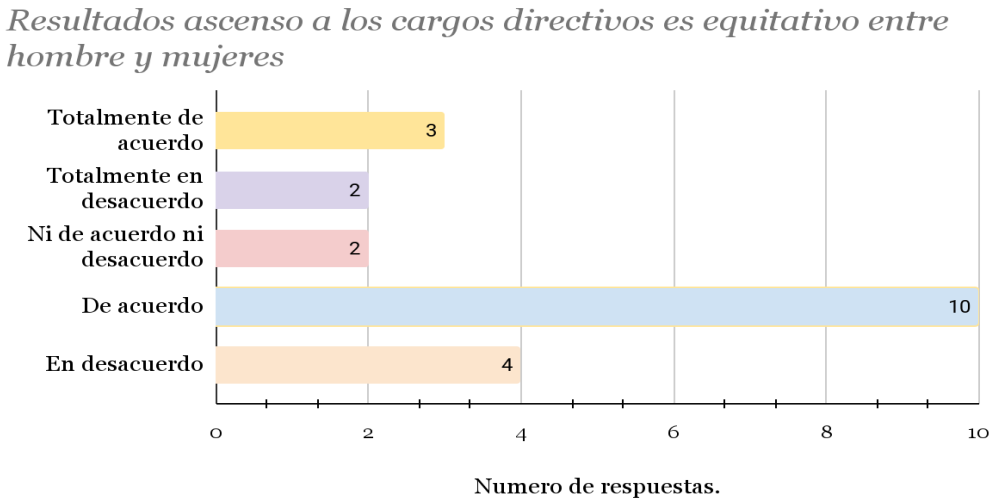


Fuente: Elaboración propia (información resultado de encuestas)

Según la información recopilada en las encuestas al talento humano en cargo directivo, se puede observar una estadística favorable con respecto a la equidad en el acceso a estos niveles administrativos, de acuerdo a la percepción de las mujeres en cuestión, el 66,7% opina que no tuvieron obstáculos para alcanzar el empleo ocupado, pues cuenta con el perfil profesional y la experiencia requerida para desempeñarlo, el 28,6% manifestó haber presentado inconvenientes *para acceder al cargo, y según la información proporcionada en medio de la encuesta presencial*, se debe a estereotipos sobre las mujeres, pues contaban con una familia con infantes y al reclutador le preocupaba este aspecto de su vida. Por otro lado, el 4.8% dio a conocer que no identificó algún obstáculo durante el proceso de selección.

4.3.1.7 Ascenso entre mujeres y hombres según perspectiva de las personas encuestadas.

Figura 19: Resultados ascenso a los cargos directivos.

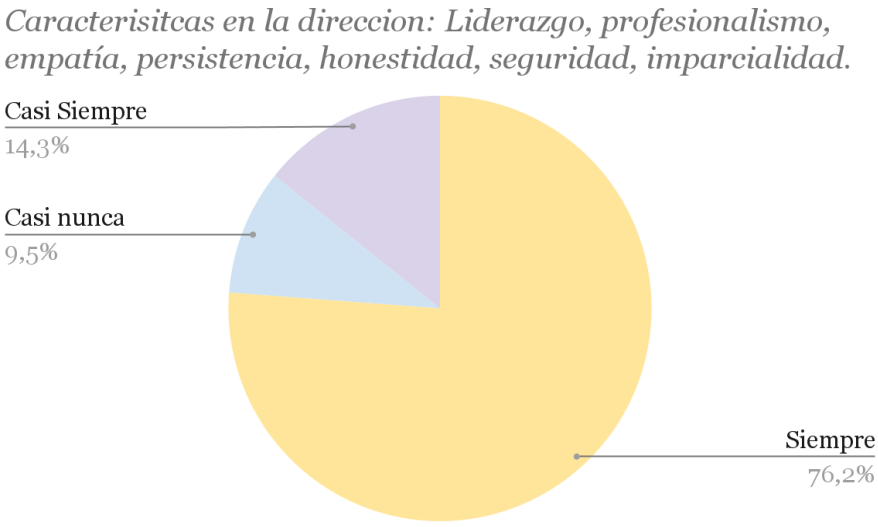


Fuente: Elaboración Propia (Resultados de la encuestas)

El acceso equitativo a los cargos de decisión en las instituciones educativas de educación técnica y superior de Aguachica Cesar muestra un alto porcentaje 47,6% que indican que si hay igualdad de condiciones para ascender a los puestos de estas IES, pues según su opinión el escalonamiento de poder no depende del género, sino de la experiencia, formación académica, entre otras cualidades, por otra parte, hay un grupo considerable de personas dentro de la muestra que opina que no es ecuánime, estas 4 personas representan un 19% de la cantidad encuestada, sin embargo, las discrepancias son necesarias para el contraste de opiniones, en estos resultados no se niega ni se desestima dichas experiencias, cada persona expresa lo que vivió en su vida laboral.

4.3.1.8 Capacidades para la dirección de una institución.

Figura 20: Representación gráfica de las características para dirigir.

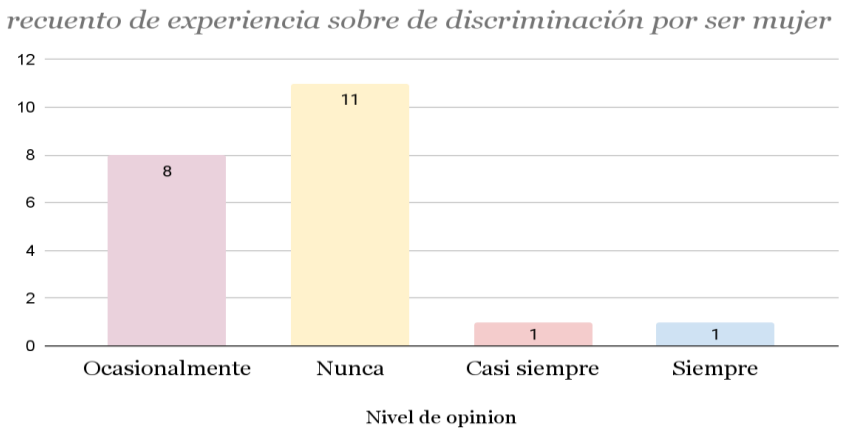


Fuente: Elaboración propia

Las capacidades y características al momento de cumplir un rol de liderazgo son consecuentes de acuerdo a la institución, si bien parte del profesionalismo es separar la vida personal de la laboral, es cierto que estos pueden afectar de alguna manera el rendimiento a la hora de trabajar, es por esto que, aunque el resultado es ampliamente positivo con un 76,2% de mujeres que perciben contar con estas características a la hora de ejercer su cargo directivo, casi un 10% manifestó no contar con estas cualidades la mayor parte del tiempo.

4.3.1.9 Experiencias de discriminación de las encuestadas.

Figura 21: Recuento de experiencias de las mujeres encuestadas.

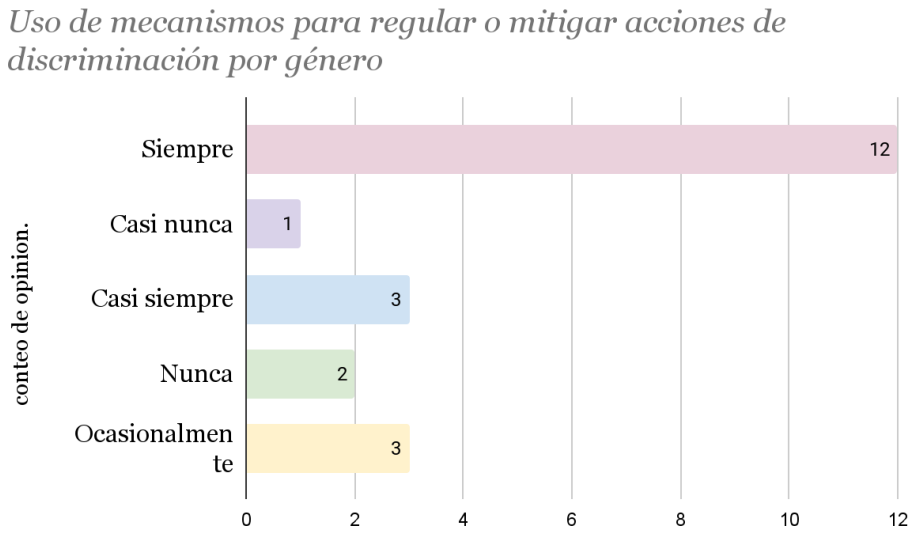


Fuente: Elaboración propia.

El camino para llegar a un cargo directivo puede ser largo y complejo, rodeado de obstáculos, barreras y discriminación, superarlos es lo que hace que una persona se sienta realizada al obtenerlo, especialmente las mujeres quienes han sido excluidas de estos históricamente, el 52,3% que en este caso son 11 personas manifiestan no haber pasado por este incómodo suceso, sin embargo, el 38,1% manifestó haber vivido actos de discriminación dentro de la institución al menos una vez, si bien aunque el porcentaje no supera la mitad de las encuestadas, el valor es alto considerando que estos escenarios no deberían presentarse, las encuestada expresaron haber recibido comentarios agresivos referente hacia su sexo. Hay dos personas que dicen haber pasado por esta situación muchas veces, sobre todo por su edad y su familia.

4.3.1.10 Mecanismos de mitigación contra la discriminación de género.

Figura 22: Mecanismos de mitigación ante la discriminación.

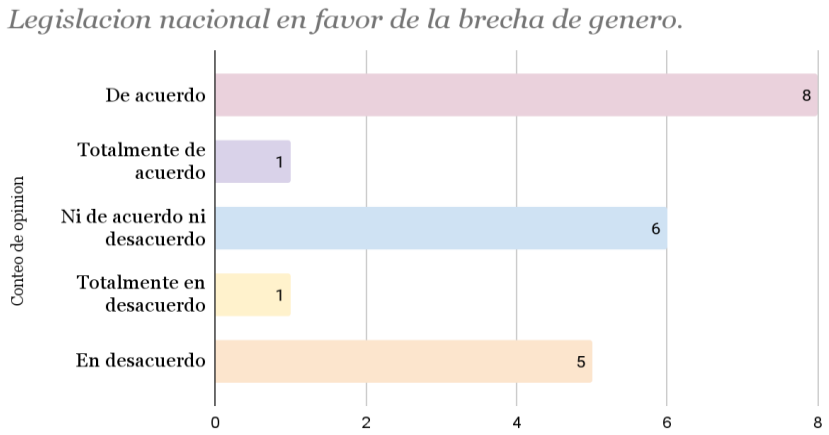


Fuente: Elaboración propia, Resultado de encuestas.

Las instituciones educativas son entes de aprendizaje y formación, son lugares donde se conviven con diferentes personas, es por esto que, la prevención de escenarios de desigualdad y discriminación es pilar para la formación de personas con responsabilidad social. Con el propósito de conocer la relevancia que las IES le dan a la regulación de dichos escenarios. 15 De las 21 mujeres encuestadas manifestaron la existencia de estos mecanismos todo el tiempo y casi siempre, mientras que, 3 mujeres expresaron que nunca y casi nunca la institución hace uso o propuestas de estas herramientas para la disminución de desigualdad de género; por otro lado, fueron 2 féminas que respondieron que la acción contra actos de discriminación por género dentro de la IES se da de manera ocasional.

4.3.1.11 Legislación nacional en favor de la brecha de género.

Figura 23: Opinión de los encuestado con el tema legislativo a favor de la brecha de género.

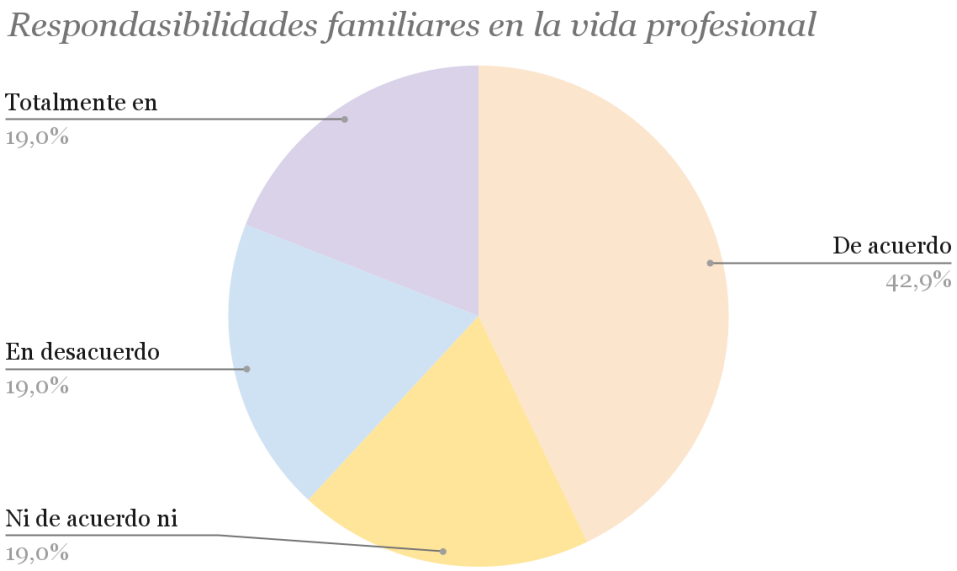


Fuente: Elaboración propia, resultado de la encuesta.

Partiendo de la importancia de la legislación en aras de la equidad de género en área laboral, de la creación de políticas públicas, entre otras necesarias osara reducir los índices de discriminación, se preguntó a las mujeres encuestadas su percepción sobre qué tan aplicadas son estas normas y el alcance de las mismas. Un 23,8% que representa a 5 personas de las 21 encuestadas, mostró un desacuerdo argumentando que aunque estas existan en la teoría, en la práctica no son aplicadas o poca es la regulación para el cumplimiento de las mismas, en contraste, el 38,1% se encuentra de acuerdo con las funciones legislativas nacionales y consideran que estas se cumplen de manera eficaz. Por otro lado, el 28,5% manifiesta estar en una posición neutra, y que si bien la legislación es necesaria, se cumple de manera ocasional.

4.3.1.12 Responsabilidades familiares en la vida laboral.

Figura 24: Responsabilidades familiares en la vida laboral de las encuestadas.



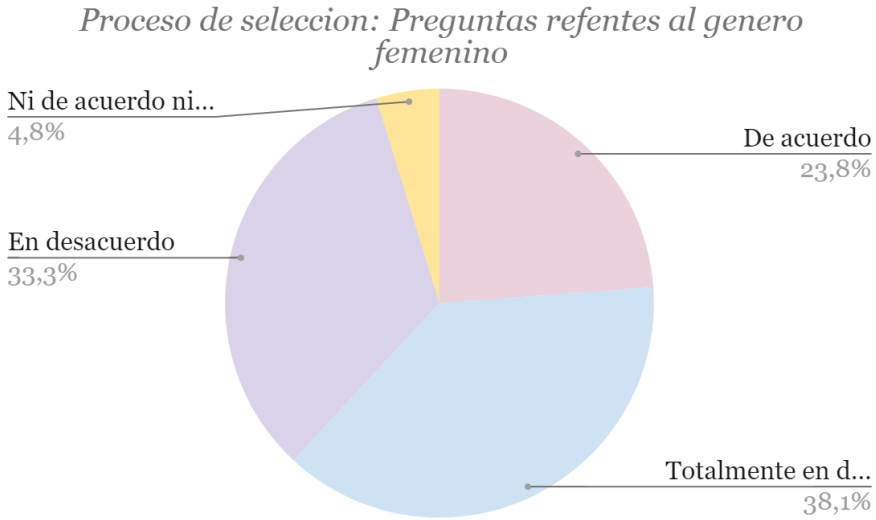
Fuente: Elaboración propia, resultados de encuestas.

Las responsabilidades familiares en la vida laboral suelen ser uno de los factores de discriminación a la hora de contratar mujeres para el acceso a un cargo de decisión, pues si bien, la mujer es socializada como la cuidadora del hogar y la encargada de las tareas del mismo. De acuerdo a las respuestas obtenidas, el 42,9% de las encuestadas manifestó estar de acuerdo con que las labores del hogar pueden llegar a afectar el desarrollo profesional de las mismas, debido a que estas deben cumplir con horarios de trabajo doméstico no remunerado y que esto puede restarles tiempo para prepararse. Por otra parte, un 19% expresó encontrarse en una posición neutra, pues esta afectación puede depender de acuerdos de pareja o de las metas de las mujeres. Del mismo modo, un porcentaje del 38% de las mujeres expuso estar en desacuerdo o en total

desacuerdo sobre dicho obstáculo, pues según su perspectiva las mujeres pueden realizar distintas actividades al tiempo y estas cada vez están más empoderadas.

4.3.1.13 Proceso de selección a las encuestas: Preguntas referente al género femenino.

Figura 25: Proceso de selección: referente al género femenino.



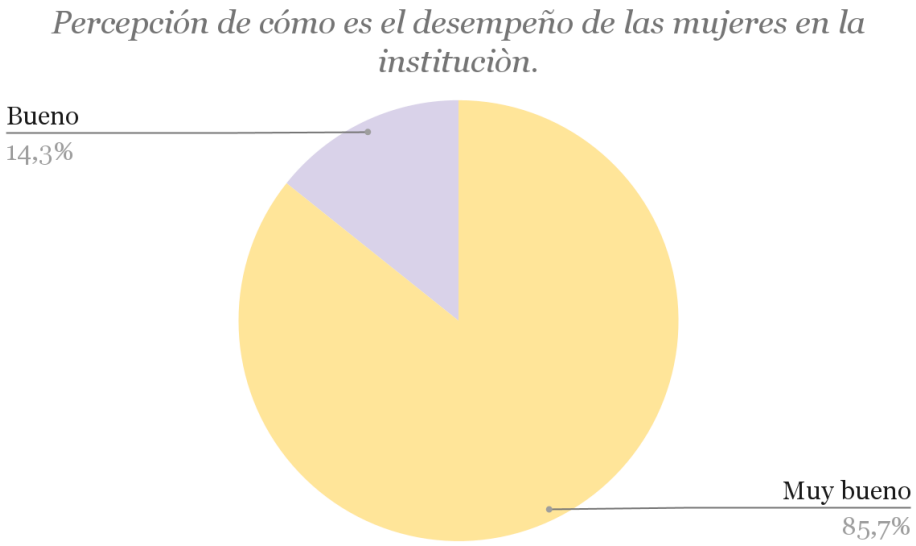
Fuente: Elaboración propia, respuesta de la encuesta.

Como se ve reflejado en la gráfica las opiniones son diversas, un 71.4% respondió no haber percibido preguntas que hicieran referencia a su condición como mujer, siendo este bastante representativo; por otro lado, un porcentaje del 23,8% del total manifiestan estar de acuerdo con la situación planteada en la pregunta, pues durante su proceso de selección o ascenso se tuvo en cuenta la situación familiar y/o personal, con preguntas relacionada a estado civil, hijos y responsabilidades en el hogar; un 4,8% expresó no reconocer la existencia de dicha pregunta, sin embargo, no descarta que haya existido. Partiendo de lo expuesto en el Código Sustantivo del Trabajo (principios generales, art. 1 - 21), sobre la igualdad al trabajo y en los derechos entre hombres y mujeres, donde no debe existir razones de discriminación por sexo, genero, raza, el

porcentaje que experimentó dicha experiencia, es alto, a pesar de que no es el mayor dentro de las encuestadas, pues estas situaciones discriminan y segregan.

4.3.1.14 Percepción del desempeño del género femenino dentro de la institución.

Figura 26: Conteo de percepción del desempeño laboral de las mujeres dentro de la institución.



Fuente: Elaboración propia, resultado de encuestas.

La percepción es subjetiva y se ajusta a las experiencias vividas por las mujeres encuestadas dentro de la institución. En el diagrama circular se puede observar que para las mujeres objetivo de esta encuesta el desempeño del género femenino es excelente, con un 85,7% inclinado hacia la opinión de muy buena; por otro lado, esta respuesta se complementa con el 14,3% que expone que el desempeño es bueno. Es necesario aclarar que, las encuestas fueron respondidas únicamente por el género femenino, todo esto sumado a que la presencia de la mujer en cargos de poder en las IES estudiadas es alta.

4.3.2 Análisis preliminar.

De acuerdo a un estudio realizado por la UNESCO, en las últimas décadas la presencia de las mujeres en estudios superiores ha aumentado significativamente, cerrando a su vez brechas de género en el acceso a la educación; por otra parte, este aumento no solo se ha visto reflejado en el acceso como mujer estudiantes, sino a su vez en la participación de cargos de docencia, investigación y directivos. Este fenómeno es denominado Ventaja femenina, puesto que, las mujeres alcanzaron los niveles de educación de los hombres y progresivamente niveles aún más altos académicamente. Según datos de la UNESCO, desde el 2002 las mujeres han alcanzado superar a los hombres en matrículas académicas y que este fenómeno se presenta en diferentes países de América latina y el Caribe, Europa y Asia (UNESCO, 2020)

Esta revolución se ha visto impulsada gracias a diferentes políticas públicas que brindan libertad a la mujer, como el acceso a métodos anticonceptivos, pues al retrasar la maternidad cuenta con mejores condiciones para prepararse académicamente (Bailey, 2006). Por otro lado, el aumento de leyes y reglamentos para combatir la discriminación ilegalizó acciones de discriminación por género, sexo y raza en el acceso a la educación y el ambiente laboral. (Becker, Hubara y Murphy, 2010) (Ambula, 2011). Aunque el aumento de las mujeres con acceso a la educación superior es alentador, la preocupación por la igualdad de género en el sistema de educación superior sigue siendo preocupante; puesto que, una vez graduadas la realidad en el acceso o ascenso a cargos de poder sigue siendo desigual (UNESCO-IESALC, 2020a).

Es de suponer que, partiendo del hecho de que en la última década son más las mujeres graduadas, el género femenino tendría mayor acceso a la participación de investigaciones, funciones de liderazgo o la reducción de la brecha salarial, sin embargo, la realidad es distinta. Aquí es donde entran los límites de la ventaja femenina, pues dado los resultados presentados en el estudio sobre el análisis de la mujer en el acceso a cargos de poder se siguen presentando

algunas desigualdades que ponen en peligro el equilibrio de género en la educación superior (UNESCO, 2020). Esta desigualdad puede ocasionarse a su vez en la poca participación de la mujer en áreas de estudio STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), pues estas se han socializado como disciplinas "masculinas" y las féminas optan por prepararse en áreas de la salud, educación, artes, humanidades y ciencias sociales. (CEDAW, 2017)

Noland por su parte resalta que la falta de aprovechamiento del talento femenino puede resultar problemático desde dos punto, el social, por la discriminación y la justicia social y desde el organizacional, pues se ha evidenciado que el rendimiento de las mujeres es ejecutivas es alta y que estilo se ve reflejado en el crecimiento de una organización (Noland, 2016). Sobre la participación de la mujer en el liderazgo en las universidades a nivel mundial, se observa una carencia de mujeres en la cima. Colombia se encuentra dentro de los países de América Latina con una presencia baja, puesto que, estas representan solo el 18% de mujeres rectoras (UNESCO-IESALC, 2020a).Según los datos proporcionados en el objetivo uno, sobre el porcentaje de mujeres rectoras o representantes en el departamento del Cesar, este corresponde al 20%, siendo una brecha considerablemente alta.

Partiendo de la perspectiva a nivel, internacional, nacional y departamental, en el municipio de Aguachica Cesar, la equidad es cada vez más representativa, tomando en cuenta la poca participación de la mujer en instituciones de educación superior en las antes mencionada, el municipio de Aguachica y sus instituciones de educación técnica y superior ofrece a las mujeres escenarios de igualdad y equidad en el ascenso y promoción a cargos directivos. No obstante, es necesario recordar, que la lucha para conseguir esta equidad en cada uno de los escenarios a nivel laboral es constante y sigue en pie.

Por otro lado, es preciso tener en cuenta que a pesar de que la mujer ha podido acceder a dichos cargos, los escenarios de violencia de género o discriminación por género se siguen presentando, tal como lo exponen los resultados en las encuestas sobre la presencia de

obstáculos para el ascenso, experiencias de discriminación por sexo, la socialización como ama del hogar en afectación al desarrollo profesional y preguntas durante su proceso de selección o ascenso sobre vida personal y condición de mujer; y que aunque este se ha reducido considerablemente en los últimos años, las instituciones deben velar por la creación de políticas institucionales en pro a la reducción de escenarios de violencia. No conformes con lo anterior, se presentan estrategias:

Tabla 6: Estrategias para la mejora de la participación femenina en los cargos directivos

Estrategias	**Tiempo**	**Indicador**	**Responsables**	**Recursos**	**Objetivo**	**Etapas la gestión humana para implementar**
Estrategia de promoción de espacios de inclusión que incrementen la participación de las mujeres directivas en la toma de decisiones.	Constante	Aumento de la participación en cargos de decisión. Generación de espacios de inclusión	encargado de: Talento humano Director Coordinador Mujeres en el área directiva	Humano	Aumentar la participación activa de la mujer en la mesa directiva de la institución.	Etapa de toma de decisiones Etapa de Evaluación Etapa de estimación de cargos.
Estrategia de flexibilización laboral en la institución	Corto plazo	Propuesta de teletrabajo	encargado de: Talento humano Director Coordinador	Humanos Financieros Tecnológicos	Facilitar la integración de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres en cargos directivos, implementando	Etapa de planeación Etapa de desarrollo y evaluación

			Área de sistemas		mecanismos de flexibilidad laboral	
Estrategia de beneficios educativos	Mediano plazo	Motivación para la formación profesional o medio de incentivos educativos	Encargado de: Talento humano Director	Humanos Financieros	Aumentar la preparación del talento humano por medio de incentivos académicos dentro de la institución	Etapa de capacitación Etapa de valoración de cargos
Estrategia de ambiente laboral sano y con buena comunicación	Continuo	Cultura organizacional Comunicación asertiva	encargado de: Talento humano Director	Humanos Financieros	Generar un espacio de trabajo seguro, en promoción a la equidad y a una comunicación asertiva	Etapa de capacitación Etapa de valoración de cargos Etapa de planeación
Estrategia de contratación por concurso interno y externo	Mediano plazo	Candidatas potenciales para el acceso al cargo según disponibilidad	encargado de: Talento humano Director	Humanos Financieros Tecnológicos	Incorporar talento humano femenino de acuerdo a capacidades evitando sesgos discriminatorios	Etapa de valoración de cargos Etapa de planeación

Fuente: Elaboración propia.

5 Discusión

La OIT durante años ha respaldado la lucha para la igualdad entre mujeres y hombres, está en diferentes escenarios ha realizado propuestas que promuevan espacios de equidad y oportunidades para que tanto las mujeres como lo hombres tengan acceso a empleos dignos, donde se respeten sus diferentes derechos y cuenten con condiciones de seguridad y equidad (OIT, 2020). Diferentes estudios a nivel nacional e internacional se han enfocado en la participación de la mujer en puestos de poder, y sobre la inserción de la misma en cargos de toma de decisiones, dando a conocer datos sobre obstáculos a la hora de acceder a dichos cargos y escenarios que ocasionan brechas salariales (U. EAN & Colin, 2022).

Por otra parte, Mónica colin, hizo aportes como investigadora de Colciencias sobre la inserción de la mujer en los cargos directivos de instituciones de educación superior, donde destacaba los retos en equidad de género en las instituciones de educación superior; señalando que en las IES hay grandes brechas de género, esto tanto en la contratación de docentes, como en la paridad en cargos de poder (U. EAN & Colin, 2022). No obstante, en el municipio de Aguachica, la participación de la mujer en dichos cargos de poder es alta, puesto que, estas ocupan más del 60% de los mismos en las instituciones de educación técnica y superior.

De acuerdo a lo anterior, se obtiene que la existencia de barreras de gestión humana dentro de las instituciones es baja, pues tanto en cargos directivos de primer nivel y segundo nivel las mujeres son mayorías, rompiendo con estereotipos de roles de género en cargos de poder y a su vez destacándose en los diferentes niveles gerenciales en la toma de decisiones y en la captación de recursos para el correcto funcionamiento de la institución u organización. (Eagly y Karau 2002) (Burnham, 1947). Por otra parte, las mujeres muestra de la investigación están cualificadas para el desempeño del cargo y un gran porcentaje continúan con su proceso de formación en aras a ser promovidas a un cargo más alto o brindar mejores aportes a la institución desde el puesto que ocupan.

Es preciso destacar que, aunque la participación de la mujer al alta en estos puestos de trabajo, se tuvo en cuenta la percepción de la mujer a la de acceder u ocupar dicho cargo; de acuerdo a los datos, el 47,6% de las mujeres asegura que el ascenso a cargos directivos en la institución es de manera equitativa, pues segun estas, el escalonamiento de poder depende de la experiencia, la formación académica, entre otras y no del sexo/genero, no obstante, el 19% de la muestra manifestó no sentir igualdad o equidad a la hora de acceder estos cargos, aunque el porcentaje es menor, da paso a fenómenos como la feminización del personal directivo y se ajusta a prejuicios y estereotipos de género que generan situaciones de inequidad (OCDE & EUPAN, 2015).

No conformes con la información sobre la equidad de género en las instituciones estudiadas, se consultó a las directivas sobre escenarios de discriminación dentro de la institución, dando como resultado que el 52,3% manifestó no percibir o haber vivido actos de discriminación, no obstante, un 38,1% expresó que al menos una vez dentro de la institución sufrió discriminación por su sexo, violentando a su vez leyes como la Ley 1257 de 2008 la cual busca la prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011 que busca definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres (Congreso de la republica, 2008).

Finalmente, se realizó la propuesta de estrategias para la mejora de espacios inclusivos en las instituciones, donde se tuvo en cuenta aspectos de flexibilización laboral, inclusión en la toma de decisiones, mejora en el ambiente laboral, estrategias para la contratación por mérito y sobre beneficios académicos, la propuesta consta de diferentes indicadores como el tipo de estrategia, el tiempo a ejecutar, los encargados del desarrollo de la misma, los recursos necesarios y el objetivo que se busca alcanzar (DECRETO 4463, 2011).

6 Conclusiones

El presente trabajo de investigación, cuyo objeto es el análisis de la participación de la mujer en cargos directivos en instituciones de educación técnica y superior en el municipio de Aguachica Cesar, por medio de la metodología mixta de tipo experimental, apoyada de dos instrumentos de recolección como lo fueron la entrevista y la encuesta, proporcionaron una serie de datos que permitieron conocer el grado de inclusión de la mujer dentro de las instituciones y el nivel de participación de las mismas. Los resultados arrojaron que en 4 de las 7 instituciones estudiadas las mujeres ocupan el cargo directivo más alto y que a su vez, se respaldan en gran medida en cargos de segundo nivel directivo. Estas ocupan cargos como directoras, coordinadoras de programa, académicas, entre otros afines y relacionados con las actividades de la institución.

De la misma manera, se puede conocer que dentro de las exigencias de las directivas de las instituciones para desempeñar un cargo de decisión, los aspirantes deben contar con un nivel de educación mínimo en pregrado en carreras afines a la vacante disponible, y en lo posible preparación en posgrado, esto acompañada de una experiencia laboral de al menos un año, no obstante, en la realidad vista por los datos, estas requieren que un grado de experiencia elevado para ocupar dicho cargo, reduciendo la posibilidad de acceder a mismo en una etapa productiva temprana. En relación a lo anterior. Por otra parte, se pudo obtener información sobre la existencia de barreras de gestión humana o techos de cristal dentro de las instituciones, se conoció que la promoción y ascenso dentro de las mismas es de manera equitativa.

Luego de analizar los resultados obtenidos, los datos arrojaron que aunque en materia de equidad el municipio de Aguachica ha avanzado con respecto al panorama nacional, siguen existiendo obstáculos y escenarios de discriminación en las instituciones, lo que hace necesaria la implementación de estrategias en aras a mitigar dichos escenarios y promover espacios seguros para el libre desarrollo de la mujer profesional apoyándose de la legislación vigente. Lo

anterior sustentado en las respuestas de un pequeño grupo de las encuestadas que expresaron haber vivido escenarios de discriminación por género dentro de la institución al menos una vez, entre otros obstáculos para el acceso al cargo.

Finalmente, partiendo de lo expuesto anteriormente, se proponen estrategias para la reducción de escenarios de violencia en inclusión de la mujer en la toma de decisiones dentro de la institución, con el fin realizar mejoras en las falencias presentadas y a su vez brindar un espacio seguro cada uno de los integrantes en cargos directivos, administrativos y de tipo operacional. Estas fueron basadas en promoción de espacios de participación en la toma de decisiones, flexibilización laboral dentro de la institución, estrategias de ambiente laboral sano y con buena comunicación y finalmente estrategias para contratación a través de concursos con el fin de reducir sesgos.

7 Recomendaciones

En base a los resultados obtenidos sobre la participación de la mujer en cargos directivos en las instituciones de educación técnica y superior en el municipio de Aguachica Cesar, se contemplan las siguientes recomendaciones:

- Primeramente se recomienda al Sector Educativo seguir fortaleciendo la incorporación de mujeres a cargos directivos de manera constante y participativa, brindando espacios de equidad por medio de políticas internas para las mismas. Por otro lado, se extienden las recomendaciones a las diferentes entidades y organizaciones a nivel municipal, sobre la inclusión de la mujer en espacios de decisión.
- El uso de la información obtenida en esta investigación como base para el fortalecimiento de políticas públicas que contemplen promover la inclusión de la mujer en cargos directivos y de responsabilidad extendida a todas las organizaciones a nivel departamental y nacional; como también la promoción de la igualdad de oportunidades para aspirar a cargos de poder en las diferentes instituciones educativas de nivel primaria, media, técnica y superior.
- Fortalecer el perfil ocupacional y profesional de cada una de las mujeres que ocupan cargos directivos dentro de las instituciones, invirtiendo en capital humano, gestión del conocimiento y mejorando a su vez su función profesional, brindándoles herramientas para trabajar con un nivel de compromiso, eficiencia y eficacia que se verían retribuidas en la mejora continua de la institución.
- Finalmente y no menos importante, se recomienda la aplicación de las estrategias propuestas en el estudio como valor agregado, con su respectivo control y seguimiento en aras de que se estén ejecutando de manera óptima.

8 Bibliografía

Agudelo, S. P., & Zuluaga, L. M. (2021). echo de cristal en la dirección del programa de psicología de la Universidad Católica de Pereira, entre los años 2010 al 2021. *Universidad Catolica de Pereira*.

Alcañiz, M., & Monteiro, R. (2016). "Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa".

ANCC, A. N. (1991). *Constitucion politica de colombia.* Bogota: Editorial Temis.

ANDI. (2022). *"Se debe actuar más decididamente y en conjunto para eliminar la brecha de género".* ANDI en resultados de la Encuesta de Equidad de Género .

Anker, R., & Hein, C. (1986). *Desigualdades de sexo en el empleo urbano en el Tercer Mundo.* Macmillan Publishers Limited .

Ariza, M. (2002). "Migración, familia y transnacionalidad en el contexto de la globalización: algunos puntos de reflexión". *Revista Mexicana de Sociología*, pp. 53-84.

Arnaz, J. A. (1981). Guía para la elaboración de un perfil del egresado. *Revista de Educación Superior*, 10(4), 1-7.

Arnaz, J. A. (1996). *La planeación curricular.* . Mexico: México: Trillas.

Avolio, B. E., & Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la en actividades productivas yempresariales en América del Sur. *CEPAL*.

Bailey, M. J. (2006). More power to the pill: The impact of contraceptive freedom on women's life cycle labor supply. . *The Quarterly Journal of Economics*, 121(1), 289-320.

Barrueto, M. T. (2021). *Participación de mujeres profesionales en directorios empresariales:Caso de estudio Lima Metropolitana, Perú.* Lima: USMP.

Bonilla, E. D. (1978). *LA MUJER Y EL SISTEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA*. Obtenido de Universidad pedagogica de Colombia : https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/4961/4048

Bosch, E., Ferrer, V., & Gili, M. (2001). *"Historia de la misoginia"*. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72713126.

Burnham, J. (1947). *Teoría estructuralista.*

Camarena, M. E., & Saavedra, M. L. (2018). *El techo de cristal en México.* Guadalajara.

Cansino, J., & Morales, M. (2008). *Teorías Clásicas de la Responsabilidad Social Empresarial.*

Carrancio, C. B. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de sociologia*.

Castañeda, M. (2021). *Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. Una revisión de literatura.* Pereira.

Chacón, F. D., & Vanegas, S. C. (2019). *Efecto techo de cristal en Colombia: causas, consecuencias y algunas soluciones propuestas.* Bogota: Ciencia UniSalle.

Chafetz, J. S. (1992). *Equidad y género.* Madrid.

Chiavenato. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: McGraw Hill.

Congreso de la republica. (2008). *Ley 1257 de 2008, la Ley 294 de 1996* . Obtenido de Los Códigos Penal: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054

Cremades. (1991). *Materiales para coeducar.* Madrid: Mare Nostrum.

DANE. (2020). *INFORME SOBRE CIFRAS DE EMPLEO Y BRECHAS DE GENERO.* Obtenido de Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional Dirección General: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf

DANE. (2020). *PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COLOMBIANAS EN EL MERCADO LABORAL.* DANE.

DANE. (2022). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia.* Departamento Nacional de Estadistica.

DECRETO 4463. (2011). Obtenido de Ley 1257 de 2008: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44805#:~:text=

El%20presente%20decreto%20tiene%20por,discriminaci%C3%B3n%20y%20violencia%20contra%20

educación., E. a. (2017). *Universidad de Guantanamo.* Obtenido de https://www.redalyc.org/jatsRepo/4757/475753289015/html/index.html

El Bulli, Z. a. (2017). *Roles directivos: El secreto de los mejores*. Obtenido de El Bulli: http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-413764157-pdf/docs/WORKMETER_-

Esperanza Bosch, V. F. (2001). *Reseña de "Historia de la misoginia"*.

Fayol, H. (1916). *Teoría Clásica de la Administración.* Francia.

Garcia, P. (2005). Identidad de Género: Modelos Explicativos. *Escritos de Psicología*, 11.

Gómez Y., T., Bría, M. P., Etchezahar, E. D., & Ungaretti, J. (2019). Feminismo y activismo de mujeres: síntesis histórica y definiciones conceptuales. *Calidad de Vida y Salud*.

Gómez Yepes, T. B. (2019). *Feminismo y activismo de mujeres: síntesis histórica y definiciones conceptuales.*

Gutierrez. (2016). Motheringin Egypt Beirut: Doctoral dissertation American University. *CdVUFLO*.

Haan, F. d., Daskalovad, K., & Loutfil, A. (2006). *Biographical Dictionary of Women's Movements and Feminisms: Central, Eastern, and South Eastern Europe, 19th and 20th Centuries.* NED - New edition, 1.

Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., & Medina, J. J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.*

Lagarde, M. (1996). *"El género" 'La perspectiva de género', en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* España.

Lagarde, M. (2018). *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia. Siglo XXI* . Mexico: Editores México.

Lamas, M. (2002). *Cuerpo: diferencia sexual y género.* México: Taurus.

Laura Marcos. (2020). Las olas del feminismo a lo largo de la historia. *MuyHistoria*, https://www.muyhistoria.es/contemporanea/fotos/las-olas-del-feminismo-a-lo-largo-de-la-historia.

Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado.* Ediciones Paidós.

Lince, D. V., & Cantillo, J. U. (01 de 01 de 2016). *Universidad de La Salle*. Obtenido de Ciencia UniSalle: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=negocios_relaciones

Marìn, N. A. (2020). *Ser mujer en Colombia. Una aproximación a la desigualdad por género en el mercado laboral actual y sus implicaciones en el "largo plazo".* HUMAN DEVELOPMENT FOR ALL.

Martínez, A. G. (2015). *EL TECHO DE CRISTAL.* Universidad de Oviedo.

Mintzberg, H. (1973). *Los roles directivos de Mintzberg.*

Miyares, A. (2003). *Democracia feminista.* Madrid: Madrid : Cátedra.

Noland, M. M. (2016). *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey. Washington DC: Peterson Institute for International Economics. Shattered Dreams: Reeling from the Impact of COVID-19 on Girls'.*

OCDE, & EUPAN. (2015). *Organizacion de las naciones unidas*. Obtenido de Informe de seguimiento de educacion en el mundo: https://gem-report-2017.unesco.org/es/chapter/la-desigualdad-de-genero-persiste-a-nivel-de-liderazgo/

OIT, O. I. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm

Oliveira, O. (1997). *Multiple Analytic Perspectives on Women's Laborin Latin America", in Current Sociology.*

ONU, O. d. (septiembre de 13 de 2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/

Palomar S, A. (2022). *Historia National Geographic*. Obtenido de "un breve recorrido por la historia del feminismo": https://historia.nationalgeographic.com.es/a/breve-recorrido-por-historia-feminismo_17778

Portafolio. (2018). *La importancia de la mujer en el desarrollo científico y tecnológico*. Obtenido de PORTAFOLIO: https://www.portafolio.co/tendencias/la-importancia-de-la-mujer-en-el-desarrollo-cientifico-y-tecnologico-517496

PUJ, P. U. (2021). *La brecha de género en investigación en Colombia.* Obtenido de Laboratorio de Economía de la Educación (LEE) de la Pontificia Universidad: https://economiadelaeducacion.org/docs/

Ramoni, J. P., & Orlandoni, G. M. (2016). Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples. *Cuadernos de economía*.

Rangel, M. C., & Staff, F. (2022). *FORBES Colombia.* Obtenido de El sector educativo y el rol de las mujeres: https://forbes.co/2022/06/10/red-forbes/el-sector-educativo-y-el-rol-de-las-mujeres/

Reyes, E. R. (2017). *Universidad de Guantano.* Obtenido de El activismo social y sus particularidades en la educación.

Rodrìguez, M. L. (2017). *MUJERES EN LAS GERENCIAS DE CARTAGENA DE INDIAS "TRASPASANDO EL TECHO DE CRISTAL.* Cartagena de Indias: Editorial Universitaria, Centro calle de la Universidad.

Scott, J. (25 de Junio de 1999). *El género: una categoría útil para el análisis histórico.* Obtenido de http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/scott.pdf

SNIES, & Min Educacion. (s.f.). *Ministerio de educacion.*

SNIES, & MinEducacion. (2021). *Ministerio de educacion*. Obtenido de Govierno nacional de colombia: https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/

U. EAN, & Colin, M. (29 de Marzo de 2022). *Universidad Ean*. Obtenido de https://universidadean.edu.co/noticias/retos-en-equidad-de-genero-en-las-instituciones-de-educacion-superior

UNESCO. (2020). *Global Education Monitoring Report 2020: Gender Report, A New Generation: 25 Years of Efforts for Gender Equality in Education.* Paris: UNESCO.

UNESCO-IESALC. (2020a). *Towards Universal Access to Higher Education: International Trends.* . Caracas: UNESCO-IESALC .

Valcárcel, A. (2015). *«Sufragismo la segunda ola».*

Vargas, L. V. (2020). El 33,5% de los puestos gerenciales o directivos en Colombia son ocupados por mujeres. *La Republica*.

Villegas, G., & Toro, J. A. (2010). *LA IGUALDAD Y LA EQUIDAD: DOS CONCEPTOS CLAVE EN LA AGENDA DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE LA FAMILIA.*

Vitale, L. (1981). *LA CONDICION DE LA MUJER EN LA COLONIA Y LA CONSOLIDACION DEL PATRIARCADO.* Chile.

WallStreet, T. W. (1986). glass ceiling barriers. *The Wall Street Journal*.

La mujer y el sistema educativo en Colombia. Revista Colombiana de Educación (2), pp. 1-10. Recuperado de http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/4961/4048

Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Through the Labyrinth: The Truth about How Women become Leaders. Boston: Harvard Business School Press.

9 Apéndices

Anexo A. Entrevista dirigido a la persona en el cargo de talento humano de las instituciones educativas de ecuación técnica y superior de Aguachica, Cesar.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR, SECCIONAL AGUACHICA
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACION DE EMPRESA

Tema: Análisis sobre la participación de la mujer en los cargos directivos de las instituciones educativas de educación técnica y superior en el municipio de Aguachica, Cesar.

Objetivo: Investigar y analizar cuáles son los obstáculos que inciden en el acceso y ascenso de la mujer a cargos directivos en las instituciones educativas de educación técnica y superior de las de Aguachica, cesar

Indicaciones: Responda las preguntas marcando con una X en la casilla con la que se identifique, tenga en cuenta que debe responder con total sinceridad lo que permitirá obtener datos más reales que ayudarán a esta investigación, se les agradece de antemano.

Entrevista al encargado de Talento Humano/Directivo Instituciones de Educación Técnica y Superior.

1. ¿Cuáles son los cargos directivos existentes en la institución educativa?

2. ¿Cuántas mujeres y hombres se encuentran desempeñando cargos directivos actualmente?

3. ¿Cuáles son los requisitos básicos para aspirar a cargos directivos en la institución?

4. ¿Cuántos cargos directivos han sido desempeñados por mujeres en los últimos 5 años en la institución educativa?

Anexo B. Encuesta dirigida a las mujeres en cargos directivos en las instituciones educativas técnicas y superiores de Aguachica, Cesar

ENCUESTA REALIZADA A MUJERES DIRECTIVAS EN IES AGUACHICA

Nombre: _____

Sexo: _____

Nombre de la institución: _____

Cargo: _____

Edad: _____

- 23 a 30 años
- 31 a 36 años
- 37 a 42 años
- 43 o más

Tiempo de desempeño en el cargo:

- 1 a 3 años
- 4 a 6 años
- 7 a 10 años
- 11 o más

Años de experiencia laboral:

- 1 a 3 años
- 4 a 6 años
- 7 a 10 años
- 11 o más

1. ¿Cuáles son los conocimientos académicos que requieren para desempeñar el cargo que tiene actualmente?

- Técnico

- Tecnológico
- Pregrado
- Posgrado

  Cual: _____

2. ¿Se encuentra estudiando actualmente? En caso afirmativo ¿Qué grado académico?

   _____

3. ¿Presentó usted obstáculos para acceder al cargo directivo que ejerce?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. ¿Considera usted que el ascenso a los cargos directivos es equitativo entre hombre y mujeres?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

5. Considera usted que cuenta con las siguientes características al momento de ejercer el cargo directivo: Liderazgo, profesionalismo, empatía, persistencia, honestidad, seguridad, imparcialidad.

- Siempre
- Casi siempre

- Ocasionalmente
- Nunca
- Casi nunca

6. Durante su trayecto laborando en la institución ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación por ser mujer?

- Siempre
- Casi siempre
- Ocasionalmente
- Nunca
- Casi nunca

7. ¿En la institución en la que trabaja existen mecanismos para regular o mitigar acciones de discriminación por género?

- Siempre
- Casi siempre
- Ocasionalmente
- Nunca
- Casi nunca

8. ¿Considera usted que la legislación existente, contribuye significativamente con la brecha de género?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. ¿Considera usted que las responsabilidades familiares pueden afectar el desarrollo profesional de mujeres en cargos directivos?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. En su proceso de selección, ¿observó alguna pregunta que hiciera referencia a su condición de mujer?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

11. Según su percepción, ¿cómo es el desempeño de las mujeres en la organización?

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

Anexo C. Evidencia Fotográfica















