



**BRECHA DE GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y VULNERABILIDAD LABORAL
DE LAS MUJERES EN LAS MIPYMES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION EN
LA CIUDAD DE SINCELEJO EN LOS AÑOS 2019-2020**

**DIAZ ROSARIO MARÍA JOSÉ
RUIZ OSORIO OSCAR ALBERTO
VILLALBA MORENO JOSÉ DANIEL**

**CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CUN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO DE GRADO 3 - MODELOS DE INNOVACIÓN**

SINCELEJO

2021B

**BRECHA DE GÉNERO: DISCRIMINACIÓN Y VULNERABILIDAD LABORAL
DE LAS MUJERES EN LAS MIPYMES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION EN
LA CIUDAD DE SINCELEJO EN LOS AÑOS 2019-2020**

**DIAZ ROSARIO MARÍA JOSÉ
RUIZ OSORIO OSCAR ALBERTO
VILLALBA MORENO JOSÉ DANIEL**

PRESENTADO A:

**DIANA ESTHER ALVAREZ CONTRERAS
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR CUN

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO DE GRADO 3 - MODELOS DE INNOVACIÓN
SINCELEJO
2021B

Brecha de Género: Discriminación y vulnerabilidad laboral de las mujeres en las Mipymes del sector de la construcción en la ciudad de Sincelejo en los años 2019-2020

Gender Gap: Discrimination and labor vulnerability of women in MSMEs in the construction sector in the city of Sincelejo in the years 2019-2020

María José Díaz Rosario, Oscar Alberto Ruiz Osorio, José Daniel Villalba Moreno

Resumen

Este trabajo presenta una concepción en magnitud a las afectaciones de la discriminación de las mujeres en el campo laboral en las Mipymes durante los años 2019 – 2020, específicamente en el sector construcción sugiriendo a este como un aspecto ideal para la investigación en cuestión. Metodológicamente de manera cuantitativa se indaga bajo un análisis descriptivo y explicativo como las mujeres han sido vulneradas en su lugar de trabajo, así teniendo una visión amplia como la pandemia y el sector influyen en la desigualdad laboral y equidad de género, como dimensiones de la discriminación laboral. Por consiguiente, los resultados no fueron nada esperanzadores para Sincelejo ya que los porcentajes son el reflejo de como las mujeres a diario se ven sometidas a tipos de discriminaciones sistematizadas que intriñen en su desarrollo laboral y personal, en conclusión, el trabajo debe reintroducirse en la problemática social, debe crear una posición central para un mayor bienestar, justicia y equidad, y contribuir a implicar el proceso subjetivo de autorreconocimiento y dignidad del trabajador.

Palabras claves: Discriminación laboral, vulnerabilidad, mujeres, sector construcción, desigualdad laboral.

Summary

This work presents a conception in magnitude to the effects of discrimination against women in the labor field in MSMEs during the years 2019 – 2020, specifically in the construction sector suggesting this as an ideal aspect for the research in question. Methodologically, in a quantitative way, it is investigated under a descriptive and explanatory analysis how women have been violated in their workplace, thus having a broad vision as the pandemic and the sector influence labor inequality and gender equity, as dimensions of labor discrimination. Therefore, the results were not at all hopeful for Sincelejo since the percentages are the reflection of how women are subjected to types of systematized discrimination that intrigue their work and personal development, in conclusion, work must be reintroduced into social problems, it must create a central position for greater well-being, justice and equity, and contribute to involve the subjective process of self-recognition and dignity of the worker.

Keywords: Employment discrimination, vulnerability, women, construction sector, labor inequality.

1. Introducción

La discriminación y la vulnerabilidad en el ámbito laboral hacia la mujer, es un tema que ha tenido una amplia discusión a lo largo de la historia. Los diferentes tipos de discriminación en el campo laboral son de gran relevancia desde el ingreso de la mujer al mercado de trabajo desde la revolución industrial, hasta el periodo del capitalismo contemporáneo incrementando la brecha de género. Esta investigación quiere mostrar con argumentos las afectaciones que existen en el mercado laboral para la mujer en Colombia específicamente en la ciudad de Sincelejo – Sucre sumando también los cambios significativos de la pandemia durante el 2019 y 2020.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) se han evidenciado grandes avances en la brecha de género en el mercado laboral, indicando que la participación laboral de las mujeres mantiene su tendencia al alza, sin embargo, se ha evidenciado a lo largo de la historia notablemente la existencia de segregación laboral por género. Las mujeres que han tenido la posibilidad de acceder a un trabajo, reciben una remuneración económica la cual no es sinónimo de garantías de igualdad laboral.

Esto se refleja en el acceso y gestión en el sector del mercado laboral, como, por ejemplo, la construcción, sino también la vulnerabilidad de sus derechos en sus sitios laborales; comenzando por el hecho de que las mujeres cuentan con las mismas

condiciones de fuerza laboral del género masculino siendo en ocasiones, académicamente hablando, mejor calificadas. A pesar de esto, no les es posible acceder a cargos administrativos y gerenciales en la misma medida que los hombres, esta situación fue notable aún más con la cuarentena.

En Colombia, la brecha de género es del 75.8%; las mujeres son el 52% (22,3 millones) de población, el 42,9% de la población económicamente activa son mujeres; el 41,4% son mujeres hogar como actividad principal (DANE, 2020). El gran desequilibrio en equidad de género es proporcional a la discriminación recibida, aquí el sector de construcción en la ciudad de Sincelejo es un reflejo, donde se vulnera a la mujer bajo discriminaciones, dando un registro por los menos de un 15% de las mujeres tienen participación. Planteando así la pregunta ¿Cómo afecta la discriminación y la vulnerabilidad laboral en las mujeres de las Mipymes en el sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020?

Consecuente se plantea un objetivo general, Determinar la afectación de la

discriminación y la vulnerabilidad laboral a las mujeres en la Mipymes del sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020. Con la intencionalidad de inferir y analizar cómo se mueve Sincelejo en sector construcción mediante las afectaciones hacia las mujeres. Para dar mediación a esto se utilizó un proceso metodológico de enfoque cuantitativo y un toque cualitativo con tres preguntas abiertas bajo interpretación y profundidad. El diseño se basó en mezcla de estudio explicativo y descriptivo.

2. Planteamiento del Problema

2.1 Descripción del Problema

Son muchas las luchas que han tenido que afrontar los diferentes grupos humanos discriminados, en especial las mujeres, en lograr igualdad de oportunidades no es algo de ahora, se habla de hechos históricos, que han marcado al mundo. No se puede ocultar la discriminación basada en raza, clase, edad, sexo, etnia o religión, un fenómeno muy normalizado en la sociedad. En Colombia la discriminación laboral hacia las mujeres se

enmarca una brecha abismal que en los últimos años se ha estado cerrando lentamente, pero aun este lejos de lograrse, menos con las incidencias exógenas como fue la pandemia del covid 19. Cuando se revisan los datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Colombia registró la brecha de género más grande en términos de desempleo de esa organización para cierre de 2020. En enero de 2021, el DANE reportó que la a tasa de desempleo en las mujeres fue de 22,7%, y en los hombres de 13,4% (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, [OCDE],2021).

En Colombia, bajo los efectos de la pandemia los indicadores de brechas de género que atenta de manera indiscriminada contra la mujer han sido desfavorables y son cada vez más evidentes en las Mipymes. La ciudad Sincelejo - Sucre, no está lejos de estas situaciones, menos en el sector construcción donde se vulnera a la mujer bajo discriminaciones de orden sistematizado, registrando una actividad laboral de las mujeres en el sector construcción es baja en comparación a los hombres; se registra solo un 15%

participación en las mujeres. Es importante tener en cuenta que en Colombia a nivel nacional y regional (Sincelejo – Sucre) en las Mipymes, a nivel interno se viene presentando una serie de discriminaciones laborales, como; la salarial, por empleos, la ocupacional y la que se da en la adquisición de capital humano. De manera que, la importancia de las mujeres (La inserción laboral de más mujeres aumenta la cantidad de personas activas y también fortalece los ingresos de los hogares, con una consecuente mejora en el desarrollo de los niños y adolescentes) para el mercado laboral, los avances hasta ahora, aunque destacables en muchos casos, han sido lentos, irregulares, insuficientes y diferenciados. Y de una u otra forma sigue generando una gran inconformidad a lo largo de la historia de la mujer y sus relaciones laborales (Duque et al., 2013), así mismo Grueso (2009), indica “las mujeres tienden a ocupar en mayor medida puestos inferiores, mientras que los altos cargos son ocupados por hombres” (p.248). Un hecho o elemento que puede contribuir a explicar esta diferencia tiene relación con las adversidades derivadas de los prejuicios organizacionales construidos alrededor de

roles y las competencias que se le atribuyen a ambos géneros. En el factor del acceso a posiciones directivas y gerenciales en las organizaciones, se evidencia limitada la participación de las mujeres en estos niveles, a pesar de que ellas cuentan con las cualificaciones (capacidades, habilidades, aptitudes, valores) que dichas posiciones requieren y que puedan asumir las responsabilidades que estos cargos exigen (Martínez et al., 2009).

2.2 Pregunta problema

¿Cómo afecta la discriminación y la vulnerabilidad laboral en las mujeres de las Mipymes en el sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020?

3. Justificación

Las Mipymes no son lugares ajenos a la discriminación y vulnerabilidad laboral. Como problemática social que afecta a mujeres de todas las clases sociales, edades, culturas y niveles económicos, y supera los estereotipos clásicos asociados a quienes la sufren, por qué y dónde se produce. Da igual si se trata de un contexto

socioeconómicamente desfavorable o si se está en las ciudades más desarrolladas: la discriminación y vulnerabilidad laboral hacia las mujeres está en todas partes, según datos del DANE, muestra que el desempleo en Sucre en las mujeres representa un 13% y los hombres un 8%, evidenciando la brecha de género existentes (2019).

Por esto, la finalidad de la presente investigación es analizar la existencia de discriminación y vulnerabilidad laboral en las Mipymes de la ciudad de Sincelejo entre los periodos de tiempo de 2019-2020, en el sector de construcción, esto para identificar y desarrollar en lo posible medidas que puedan contribuir a evitarla, detectando los principales focos, motivos y contextos en donde hay muchas posibilidades de que se produzca estos hechos en la población Sincelejana.

En este sentido, los profundos cambios producidos a partir de la emergencia sanitaria presentada en el año 2019-2020, muestra un nuevo contexto mundial, donde no ha tenido los mismos impactos en la fuerza de trabajo masculina y femenina, cifras estadísticas realizadas por el “Dane en Sucre muestra la participación

laboral de las mujeres, representa un 47% y los hombres un 73%, mostrando la evidente brecha de género que existe” (2019). Lo que hace propicio investigar en las diferentes fuentes requeridas para dar a conocer cómo afecta esta discriminación y vulnerabilidad laboral a las mujeres en la Mipyme en la ciudad de Sincelejo, entre los periodos de tiempo descritos. Y para llegar a conocer estos resultados nos adentraremos en las distintas manifestaciones de la discriminación y vulnerabilidad laboral hacia las mujeres y mostrar su magnitud y tendencia expresada, entre otros indicadores, por la diferencia en el ingreso que éstas perciben en el mercado de trabajo asalariado y por su alta exposición al despido frente a la crisis mundial.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Determinar la afectación de la discriminación y la vulnerabilidad laboral a las mujeres en la Mipymes del sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020.

4.2 Objetivo específicos

1. Caracterizar las condiciones laborales de las mujeres dentro de las Mipymes del sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020.
2. Conocer los diferentes tipos de conflictos que se generan con frecuencia en base a la discriminación laboral hacia las mujeres.
3. Establecer la manera cómo se discrimina y vulnera sistemáticamente a las mujeres en las organizaciones bajo construcciones sociales.
4. Organizar un plan tentativo de acción donde se estipule las maneras asertivas de orientar a los gerentes y organizaciones a un mejor manejo de sus prácticas.

5. Marco Teórico

Las variables y elementos que sustentan las prácticas de la brecha de géneros en desigualdad y discriminación laboral en las mujeres en las organizaciones

han sido investigados y estudiados por varios expertos y trabajos fundamentados. Para analizar lo que sucede en el desarrollo de las mujeres en el mercado laboral, se revisan varias categorías como la discriminación, tipos de discriminación, la feminización de competencias, la distancia entre la norma y la práctica, entre otros.

5.1 Conceptualización de discriminación laboral

En un marco económico la discriminación laboral es definida o se presenta en un contexto donde hipotéticamente dos trabajadores que cuentan con la misma capacidad productiva, sin embargo, divergen en alguna particularidad personal la cual no está directamente relacionada con esta, a uno le toca un trato inferior en cuanto a oportunidades de conseguir un empleo, condiciones de trabajo o educación. La discriminación laboral se puede generar por varios aspectos o factores (que se mencionarán a lo largo del marco), los cuales afectan el desarrollo asertivo en las relaciones laborales.

En base a que la (OIT, 1960), que define la discriminación laboral como: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otro motivo especificado por un Estado parte en el Convenio, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y con otros organismos apropiados y que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación.”

Por consiguiente, se evidencia un problema derivado de muchos factores en el progreso de la discriminación laboral, en el sentido de cuanto es capaz de corresponder a intereses financieros, de la discriminación racial, política, religiosa, siendo estos componentes opuestos a formar un clima de paz, tanto como en las empresas, como en la sociedad, además que vulneran el derecho al trabajo que tiene cada persona, ocasionando así, persecución y exclusión por razones que no tienen relación con el efectivo rendimiento de la persona en su puesto de trabajo, o como faltas a las normas o

productividad propuesta por la empresa, de esta manera, se aviva un clima de violencia.

5.2 Clases de discriminación laboral

5.2.1 Discriminación en el trabajo

Se presenta en el momento que un grupo de empleados, en este contexto (mujeres) tienen tasas de desempleo primordialmente mayores a las del otro grupo (hombres). Muchos empresarios mayormente conservan la idea de que las mujeres no cuentan con los estudios necesarios para llevar a cabo las diferentes actividades que se esperan y requieren para una alta productividad. Además de también ser apreciadas como un segmento con una inferior movilidad y con restricciones de horario, considerando que requieren mayores prestaciones. Por otro lado, la mayoría de las mujeres prestan servicios bajo un contrato temporal, indicando así que en un momento de crisis estas pasen a ser un grupo muy vulnerable al desempleo (Barth y Dale-Olsen 1999).

5.2.2 Discriminación en la remuneración

Este tipo se centra en establecer que la desigualdad salarial la mayor parte del tiempo no están ligadas o son producto de la diferencia de distintos niveles de productividad. En realidad, es todo lo contrario, esta discriminación salarial se basa en que las mujeres ganan un salario inferior en relación a los hombres, incluso cuando están en igualdad de condiciones y capacidad, llevando a cabo el mismo trabajo con la misma productividad.

Abadía Alvarado (2005) sugiere que esta clase de discriminación es un hecho muy reconocido en la mayor parte de la sociedad, en incluye conflictos de distribución de recursos y de equidad, al igual que conflictos éticos. La autora también re marca la relevancia de saber el tipo de discriminación salarial que se está presentando, de ahí surge la manera de saber que si la discriminación parte a raíz de prejuicios por parte del empleador a la hora de contratar a los empleados (teoría de Becker) o si es por insuficiencia de información que los empleadores

contemplan sobre las características de los aspirantes (mujeres) (discriminación estadística).

5.2.3 Brecha salarial:

Siguiendo la conceptualización de la discriminación en la remuneración, la brecha salarial define y hace énfasis en esas diferencias salariales entre hombres y mujeres al desempeñar las actividades. Estadísticamente en el mundo las mujeres que laboran a tiempo completo remuneran menos que los hombres. Se indica que en América Latina y el Caribe ganan el 84% de lo que gana un hombre y, según el Índice de Mejores Trabajos, tienen mayor probabilidad de tener un empleo informal. (Becker, Gary S. 1957)

5.2.4 Discriminación posicional

Aquí las mujeres se encuentran limitadas a emplear en trabajos de nivel inferior y por ende con una remuneración menor, de manera que, están sometidas a que probablemente la mayor parte no puedan obtener varios niveles jerárquicos en las empresas, incluso si cuentan con toda la

capacidad y estén calificadas para ello. Generando así un nivel salarial bajo (Organización Internacional del Trabajo 2014).

5.2.5 Discriminación en el apropiamiento del recurso humano

En este caso, las mujeres presentan limitaciones al poder acceder a la educación formal, a la capacitación y entrenamiento que respectivamente suministran las empresas, obviando que esto genera deficiencias en su grado de calificación y obstrucción en su aumento y capacidad productiva. Aquí hay que tener en cuenta el rol que desarrollan lo que se conoce como tradiciones sociales. Debido a que la mayoría de los padres conservan la idea de que el papel esencial de la mujer se centra en el aspecto doméstico, pensando así que es sobranter tener un nivel educativo superior. Si se abarca otro ángulo, se evidencia que hay situaciones en donde existen familias con bajos recursos sumándole que tienen varios hijos, en este caso estas familias priorizan darles una educación superior a sus hijos masculinos, aun pudiendo ser equitativos en oportunidades para con sus

hijas, todo esto siendo producto de la influencia discriminatoria existente contra la mujer en el mercado laboral.

Lo anterior hace que se vean reducidas las tasas de retorno, donde directamente se reduce de igual manera la inversión del recurso humano el cual respectivamente disminuye el grado de calificación de la mujer, desfavoreciéndola posicionalmente en el mercado laboral donde son competencia del segmento si capacitado. De manera que los empresarios implícitamente se inclinan a la contratación masculina.

5.2.6 Tareas de cuidado

Este tipo de discriminación se basa en que estas tareas son consideradas por algunos gerentes como impedimentos para desarrollar una alta productividad laboral, asumiendo esto como un obstáculo para quienes remotamente ocupan cargos directivos. Están los casos de las madres adolescentes, las mujeres con obligaciones hacia sus padres, dejando así a las mujeres en una posición y opinión radicada en que no son competentes para altos cargos

suponiendo que estas no podrán dedicar la dedicación y el tiempo total para desempeñarlos, dejando así a los hombres en una posición “más competente”.

Así mismo muchas empresas tienen la idea de que la promoción o el ascenso a grandes cargos con mayor poder son procesos lineales y continuos. A raíz de esa situación conflictiva las mujeres que trazan un plan de carrera para llegar a cargos directivos y tienen el deber de atender la maternidad, la crianza de sus hijos o tienen que gastar su tiempo al cuidado de sus padres; se ven obligadas a abandonar sus proyectos de formación académica y a hacer una pausa en sus carreras (Alvear, 2009).

5.2.7 Discriminación en la provisión de personal

La discriminación indirecta pone al descubierto los prejuicios inherentes a una gran variedad de instituciones, normas y prácticas prevalecientes en el lugar de trabajo que, entre otras consecuencias, generan segregación ocupacional. Estos prejuicios están muy ligados a los patrones culturales que asignan roles a cada género

basados en construcciones patriarcales. Así, según las teorías feministas y los análisis de género, la posición desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo se debe al patriarcado, a la posición subordinada de las mujeres en la sociedad y a las responsabilidades desiguales que asumen en relación con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

5.3 Conceptualización de vulnerabilidad laboral en las mujeres

Desde los 90's se han estudiado los conceptos de discriminación, desigualdad en lo laboral, al igual que el concepto de "vulnerabilidad" bajo una óptica grupal con características comunes. Estos grupos coinciden en faltas que obstaculizan una apropiada inserción en el mercado laboral, de manera que tienen que afrontar en gran medida mayores condiciones de inseguridad e imposibilidad de defenderse en el aspecto laboral. (Bueno y Cervantes, 2006).

Derivado del análisis del riesgo, el concepto de vulnerabilidad da cuenta de un conjunto de desventajas que posee un grupo social, lo que le da una mayor probabilidad

de exclusión social de manera inmediata o en el futuro (Katzman, 2000; Rodríguez). Personalmente se cree que la vulnerabilidad laboral en general y hacia la mujer es un derivado y elemento de la vulnerabilidad social, ya que contiene cohibiciones y dificultades estructurales en la inserción laboral.

5.3.1 Desigualdad laboral

5.3.1.1 Feminización de capacidades.

Aquí la desigualdad laboral radica que esta feminización infiere que hay una segmentación en las tareas productivas debido a las construcciones sociales sobre el género, aquí se ven favorecidos estereotipos en manos de las organizaciones públicas tanto como privadas, estableciendo que las mujeres tienen que desarrollar ciertos trabajos o los hombres otros. En ese orden de ideas, "dependiendo de las características de la tarea a realizar, determinados trabajos resultarían siendo más propios para las mujeres" (Duque, Ortiz y Vargas, 2013).

Asián, Manzano y Rodríguez (2008) aseguran que si se llega dar la situación en

que las mujeres pretendan acceder a altos mandos posicionales, esta feminización procede en contra de estas intenciones, esto se debe a que los hombres han sido considerados con capacidades más activas y con una independencia, en cambio las mujeres son vistas con mayor pasividad y dependencia, llevando a pensar que no son proactiva para ser líderes.

5.3.2 Desigualdad por ser mujeres

Esta teoría ha sido estudiada y analizada desde dos aspectos. Primeramente, se plantea que es mucho menos probable que las mujeres sean seleccionadas. Este doble rasero para evaluar el desempeño profesional de la mujer también se ha registrado en otras profesiones, como docentes y profesionales corporativos. Además, también se encontró evidencia de discriminación durante el reclutamiento: por ejemplo, en estudios similares en Perú y Francia, los investigadores enviaron currículums falsos que eran exactamente iguales excepto por el género del solicitante, y encontraron que cuando el solicitante era hombre, la posibilidad de respuesta era mayor.

5.4 Surgimiento de la brecha de género

Esto se poder analizar desde diferentes ópticas, generalmente y bajo el comportamiento en la sociedad, estas brechas de género nacen a raíz de roles que se conocen como una construcción social, o sea, la sociedad es la que se define cual es el rol del hombre y de la mujer dentro de la misma. Siguiendo esta idea, las mujeres desde los orígenes se les han dado el rol de tareas domésticas en el hogar, en cambio al hombre se le otorgó el rol del que provee y sustenta, el que labora. Esta brecha “constituye un caso especial entre todas las discriminaciones sociales. En efecto, a diferencia de otros casos, no constituyen una clase social, ni un grupo específico; no son una comunidad, ni una minoría social o racial, atraviesan todos los grupos y pueblos y, en todos ellos, son una inseparable mitad. Acabar con las condiciones que han permitido su desigualdad social y política sería, después de la liberación de los esclavos, la mayor revolución emancipadora” (Villoro, 1997, citado en CEPAL, 2010).

5.5 Abismo entre la norma y práctica

A pesar que en las últimas décadas ha habido una mayor parte protección del Estado desde el aspecto legal y entidades no gubernamentales que favorecen la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, aún en la cotidianidad del mundo organizacional se mantienen prácticas sociales y culturales que favorecen y legitiman la desigualdad laboral de género. Tanto a nivel internacional) como a nivel nacional se cuenta con diversas normativas que se preocupan por mitigar prácticas de discriminación de género (Banco Mundial, OIT 2010). La Constitución Política de Colombia de 1991, establece que los hombres y las mujeres tienen igualdad de derechos y oportunidades que no pueden ser sometidas a ninguna clase de discriminación (Grueso, 2009), el artículo 11 reclama para las mujeres el derecho a las mismas oportunidades de empleo, la aplicación de los mismos criterios de selección y el derecho al ascenso (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2002). Sin embargo, a pesar del desarrollo de estas normatividades tanto la información

estadística disponible como las investigaciones realizadas al respecto, muestran evidencia que aún existe una importante brecha entre lo que propone la norma para reducir la desigualdad laboral y la práctica (León, citado por Gualdrón y Varela, 2012).

5.6 Equidad de género

Para la UNESCO (s.f); (Organización de las Naciones Unidas de la Educación, la Ciencia y la Cultura) (2000), la equidad de género se define como la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades tanto para mujeres, hombres y para niñas y niños. Presumiendo que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, y reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas. Lo anterior evidencia la importancia que tiene la equidad de género no solo en el ámbito social sino también en el educativo, puesto que los padres de familia de los estudiantes deben tener en cuenta que los roles de género son construidos tanto en el hogar como por la sociedad.

En cuanto a equidad de género, según López y Sierra (2001), este concepto se enmarca en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y acceso a los derechos humanos, refiriéndose a la justicia necesaria para ofrecer el poder y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto. Para ello requiere la distribución justa de recursos, responsabilidades y tareas, en mujeres y hombres, respetando sus diferencias. Puesto que, en todas las sociedades existen desigualdades y situaciones injustas producidas por esa atribución diferenciada de roles y oportunidades de género a hombres y mujeres, y al ser construidas socialmente, estas se modifican, cambian y se transforman.

5.7 Sector construcción

El sector de la construcción es uno de los más importantes en el mundo, puesto que dinamiza la economía y el desarrollo de los países, al brindar, al mismo tiempo, oportunidades de empleo y bienestar a muchas familias gracias a la adquisición de viviendas y a la construcción de nuevos

establecimientos comerciales e industriales. Ello se evidencia a través de numerosas investigaciones, que observan su desarrollo y las estrategias a las que apelan para obtener ventajas competitivas (Flórez & Rozo, 2012).

El mercado laboral es desigual para las trabajadoras por donde se le vea. Las cifras son contundentes: en el sector de la construcción solo cuatro de cada 10 puestos son ocupados por mujeres, en el minero la proporción es de 14 por cada 100 plazas, mientras que en el segmento de transportes es de nueve por cada 100, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía Inegi 2021).

La construcción de vivienda es una de las actividades que ha impulsado la economía nacional en los últimos meses, en especial tras los impactos económicos generados por la pandemia del coronavirus. Pese a la generación de empleo constante que esta actividad económica acarrea, las autoridades locales y los gremios involucrados se han fijado en un detalle relevante e importante: las mujeres

representan un bajo porcentaje de los ocupados en la construcción.

Cifras presentadas por la Cámara Colombiana de la Construcción en su seccional de Bogotá y Cundinamarca, la Secretaría del Hábitat de Bogotá y la Secretaría de la Mujer, señalan que de las 757.000 personas que la construcción de vivienda emplea a nivel nacional, tan solo 54.000 son mujeres, es decir, el 7,2 % del total de empleos generados por el sector. En cuanto nivel regional, la construcción emplea a 261.556 personas, de las cuales el 9,9 % (26.000) son mujeres y el 90,1 % (225.000) son hombres. “De acuerdo con el análisis realizado, el 47,7 % de las mujeres ocupadas en el sector de la construcción. La participación de mujeres ocupadas en este sector (9,9 %), es superior a esta misma participación a nivel nacional (7,2 %”, detalló Camacol.

6. Metodología

6.1 Enfoque metodológico

Para llevar a cabo este estudio, se adopta una metodología cuantitativa, el cual nos permite “examinar los datos de manera

numérica, especialmente en el campo de la Estadística” (Palacios, 2006). El objetivo del estudio cuantitativo es cuantificar los datos obtenidos y generalizar los resultados de una muestra a la población de interés y podemos identificar. También en este caso de estudio como técnica de investigación permitirá conocer, comprender y analizar la dinámica que ha tenido en la ciudad de Sincelejo la discriminación bajo estadísticas, cuantificaciones y análisis de resultados.

6.2 Diseño

El diseño corresponde a un estudio explicativo y descriptivo, ya que, se parte de datos ya existentes y de manera explicativa, en donde se utilizó un diseño de investigación basado en una investigación documental (investigación basada en la obtención y el análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos). De manera que la parte explicativa se base en el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto y el descriptivo para conocer la relación entre los hechos encontrados, para establecer un análisis correlativo (Tamayo y Tamayo 2006).

6.3 Población y Muestra

6.3.1 Población

La población objeto de estudio la constituyen 450 unidades de empresas Mipymes de acuerdo a la base de datos suministrada por (Directorio de empresas de Colombia) y fue corroborada por la Ruta emprende programa de la alcaldía de la ciudad de Sincelejo (2019). Estas empresas básicamente están ubicadas en el sector construcción donde el foco de la investigación fueron mujeres que han trabajado o se encuentran trabajando en estas organizaciones ya sean de clasificación pública o privados durante los años 2019 – 2020.

6.3.1.2 Muestra

El muestreo utilizado es no probabilístico, ya que, para la selección de los participantes de la presente investigación teniendo una población de 450 Mipymes en el sector construcción, se realizó un muestreo intencional con criterios de inclusión y exclusión.

En cuanto a los criterios de inclusión se estableció que:

- Que las Mipymes se encuentran totalmente constituidas.
- Que en su recurso humano cuenten con mujeres que hayan trabajado en los años 2019-2020.
- De manera más específica que los participantes sean mujeres, que han sido o son trabajadoras. Profesionales y técnicas con 5 o más años de experiencia en el mundo laboral y que haya tenido en su trayectoria laboral por lo menos alguna posibilidad de ascenso.

Por otro lado, los criterios de exclusión incluyen más de 5 años sin trabajo, a excepción de las mujeres pensionadas y mujeres que por el hecho de tener empresa propia se ubiquen en cargos directivos o estén llevando a cabo un proceso de emprendimiento personal. Teniendo en cuenta estos criterios la muestra

arrojó un total de 15 mujeres para la aplicación del instrumento.

6.4 Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de información de la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta. Se puede definir la encuesta, como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (García, 1993).

El instrumento que se utilizó en la investigación consiste en un cuestionario que contiene preguntas cerradas de opción múltiple, las cuales tiene como objetivo es traducir variables empíricas, sobre las que se desea información, en preguntas concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas.

6.5 Validación del instrumento

Para la validación de la calidad de instrumento, los alumnos participantes elaboraron un cuestionario (véase Anexo 1). Se aplicó el juicio de expertos para que estos hicieran una valoración sobre los ítems que componen dicho cuestionario, así como una valoración global del mismo. En relación con los ítems, se les solicitó que valoraran cualitativamente su grado de precisión y de adecuación desde el punto de vista de su definición y formulación sintáctica.

6.6 Fases de la Investigación

- **Fase inicial:** Delimitación del tema en cuanto a la accesibilidad de la población a investigar. Elaboración de la pregunta problema. Elaboración de objetivo. Formulación de justificación.
- **Fase secundaria:** Elaboración del marco teórico. Investigación y revisión en los datos del Dane y la ruta de la alcaldía de Sincelejo: Con el propósito de obtener datos sobre las

Mipymes constructoras que pertenecen al departamento de Sincelejo- Sucre para poder determinar la población y muestra. Determinación de la población y muestra.

- **Fase de desarrollo:** Elaboración de la metodología. Enfoque y diseño metodológico.

Elaboración del instrumento. Validación del instrumento por medio del juicio de expertos.

- **Fase final:** Aplicación del instrumento, elaboración de los resultados, discusión, conclusión y recomendaciones.

6.7 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Discriminación y vulnerabilidad Laboral	Galarza y Yamada (2012). Define la discriminación laboral como la exclusión social, como los mecanismos a través de los cuales personas y grupos son despojados de la participación y titularidad de los derechos sociales.	Demográficas	Edad nivel de institución Género Estado civil Integrantes de la familia Número de hijos	Encuesta
		Integración laboral	Reclutamiento Selección	Encuesta
		Oportunidad y competitividad laboral	Tipo de empleo Condición laboral Calidad de empleo Informalidad Condición de remuneración	Encuesta
		Retención	Promoción Remuneración Bienestar social	Encuesta
Equidad de género	La equidad de género es la defensa de la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la	Roles de género	Construcciones sociales. Cuidados familiares Tareas domesticas	Encuesta

	sociedad, esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos. (Bustos y Romero, 2003)	Igual de oportunidades	Accesibilidad laboral. Mecanismos de participación.	Encuesta
		Participación laboral	Desempleo	Encuesta

Fuente: Elaboración Propia, 2021

7. Recolección y Tabulación de Resultados

Para realizar la recolección y tabulación de datos se llevó a cabo mediante encuestas hechas a mujeres que estuvieron laborando en la ciudad de Sincelejo en el sector construcción durante los años 2019 – 2020 y que quizás en la actualidad y a no lo están. Inquiriendo en esas variables importantes de la discriminación y vulnerabilidad laboral determinando la afectación de esa brecha de género en términos de desigualdad en ese sector.

En primer lugar, se hizo una valoración por medio de la observación general con ayuda de indicadores para poder tener una idea de cómo se manejaba la discriminación bajo estadísticas en Sincelejo, específicamente en el sector construcción, por consiguiente, se generó la muestra de la investigación determinando

así a 15 mujeres que laboraron en ese entonces en diferentes Mipymes del sector ya mencionado, las dimensiones demográficas son variadas en cuanto al segmento como se interpretará más adelante.

En segunda estancia, se aplicó la encuesta a las 15 mujeres, de las diferentes áreas de trabajo en las Mipymes ubicadas en el sector construcción, el instrumento indaga acerca de experiencias y vivencias durante ese periodo tanto el proceso de para obtener acceso laboral, al igual que en la estancia de estar laborando, datos sobre los conflictos más comunes. Recurrentes de dichos conflictos, la vulnerabilidad, las condiciones, etc. La encuesta cuenta con catorce preguntas en escala Likert, y tres en forma de semi-entrevista, o sea, preguntas abiertas, con el fin de tener un lado.

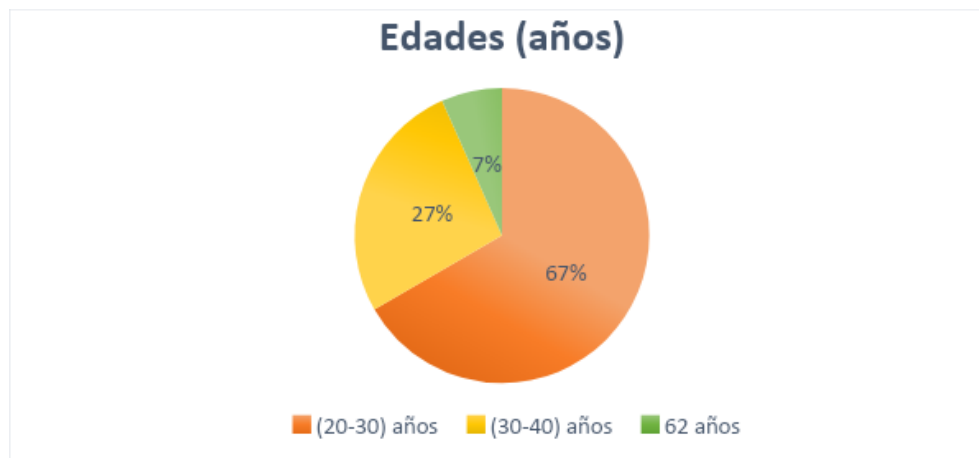
Cualitativo que haga contraste con el cuantitativo para tener una mayor profundidad acerca el tema. La encuesta fue realizada en Word y pasada en Google Forms para tener practicidad y mayor accesibilidad con las encuestadas, (ver anexo1).

gráficas, aplicando procedimientos estadísticos que permitieron presentar los resultados en porcentajes. Para consolidar la información recolectada, se identificaron y seleccionaron dos variables (Discriminación y vulnerabilidad laboral – Equidad de género) por cada respuesta dada.

Las respuestas dadas por las muestras fueron tabuladas por medio de **7.1 Discriminación y vulnerabilidad laboral**

1. Dentro de la organización de variables, en la variable de discriminación y vulnerabilidad laboral, se encuentra la **Dimensión demográfica**, que abarca diferentes indicadores analizados a continuación:

Gráfica 1



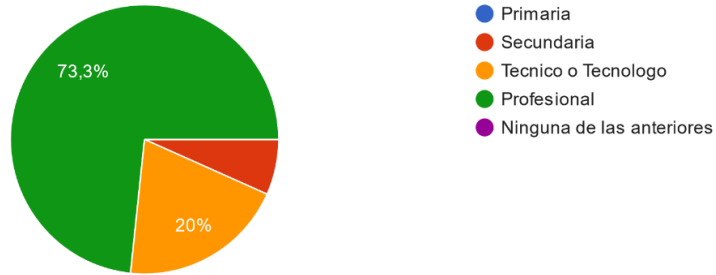
Fuente: Elaboración Propia, 2021

Según estos datos se pudo ver que las mujeres encuestadas entre las edades de 20 hasta 29 reciben el 67% y el 27% pertenece a mujeres con un rango de edad entre los 30 hasta 40 años, y

un 6% corresponde a una mujer con una edad que regula en los 62 años. Estos datos indican que la población de estudio se centra en los años de juventud en un porcentaje mayor que el resto.

Gráfica 2

NIVEL DE INSTITUCIONALIDAD
15 respuestas

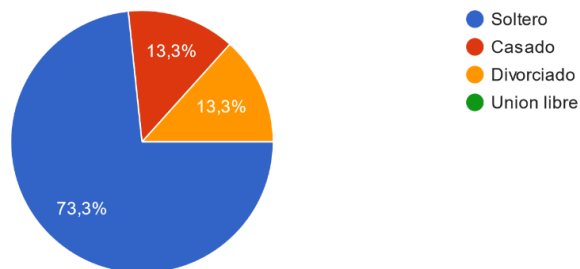


Fuente: Elaboración Propia, 2021

Se refleja que un número de 11 mujeres que corresponde al de 73,3% han obtenido un nivel de institucional profesional, indicando esto que la mayoría ha logrado culminar sus carreras profesionales. Un 20% radica a 3 mujeres en proceso de estudios en una modalidad técnica o tecnológica, dejando así un 6% correspondiente a única mujer que solo llegó a la secundaria.

Gráfica 3

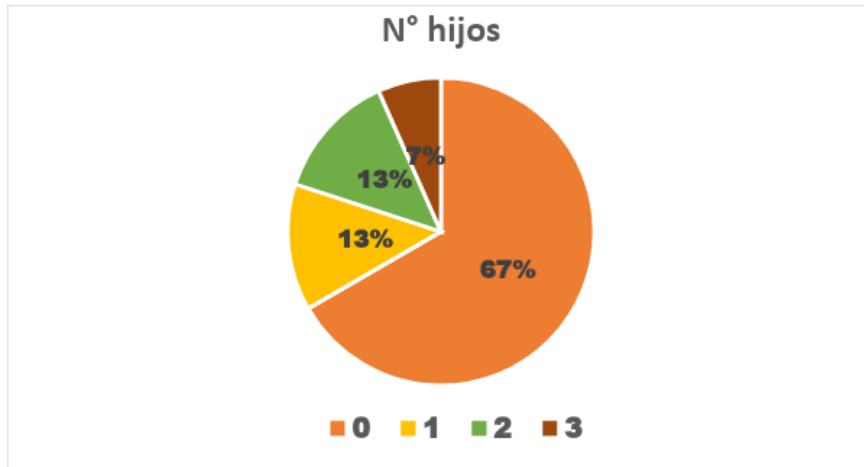
ESTADI CIVIL
15 respuestas



Fuente: Elaboración Propia, 2021

Se evidencia que la mayoría de las mujeres encuestadas son un 73,3% que equivale a 11 mujeres solteras, el 13,3% son 2 mujeres casadas y el otro 13,3% son 2 mujeres divorciadas, indicando esto que el rango más alto es de mujeres solteras guardando proporcionalidad directa con las edades.

Gráfica 4



Fuente: Elaboración Propia, 2021

Se pudo reflejar que el 67% de las mujeres no tienen hijos y eso es un total de 11 mujeres, en cambio dos de ellas tienen un hijo y son el correspondiente al 13%, el otro 13% son dos mujeres que tienen por lo menos dos hijos y finalmente el 7% equivale a una mujer que tiene tres hijos a su cargo, indicándonos así que un 33% de las mujeres encuestadas tienen hijos siendo un porcentaje considerable teniendo en cuenta las disposiciones laborales que indicamos en el marco teórico como un factor para discriminar a la mujer.

2. En esta variable, se tomaron 8 preguntas (6 de calificación de acuerdo y muy de acuerdo y 2 en calificación de desacuerdo y muy desacuerdo) de la escala Likert y una abierta para integrarla en los indicadores correspondientes consolidando así una mayor interpretación de los resultados.

Tabla 2.

Indicadores	Contexto (preguntas)
Discriminación laboral	Pregunta 1
Discriminación laboral (hacia compañeras)	Pregunta 2
Oportunidad y competitividad laboral	Pregunta 9
Remuneración	Pregunta 10
Bienestar social	Pregunta 11
Selección	Pregunta 13

Fuente: Elaboración Propia, 2021

La tabla 2, es una integración y división de las preguntas de la encuesta que hace parte de la variable de la discriminación y vulnerabilidad laboral, se tomaron 6 para hacer una inferencia con las dimensiones de esta variable, es decir en una columna se colocan los indicadores de la tabla uno que se creen correspondientes y se relacionan directamente con las preguntas, es por eso que la otra columna se colocan las preguntas que corresponden a ese indicador, por ejemplo; la primera pregunta de la encuesta es “Se ha experimentado discriminación de género en el lugar de trabajo” esta pregunta corresponde a el indicador de discriminación laboral así como se muestra en la tabla. Una vez hecha esta selección y clasificación se procede al análisis de los resultados como se muestra a continuación.

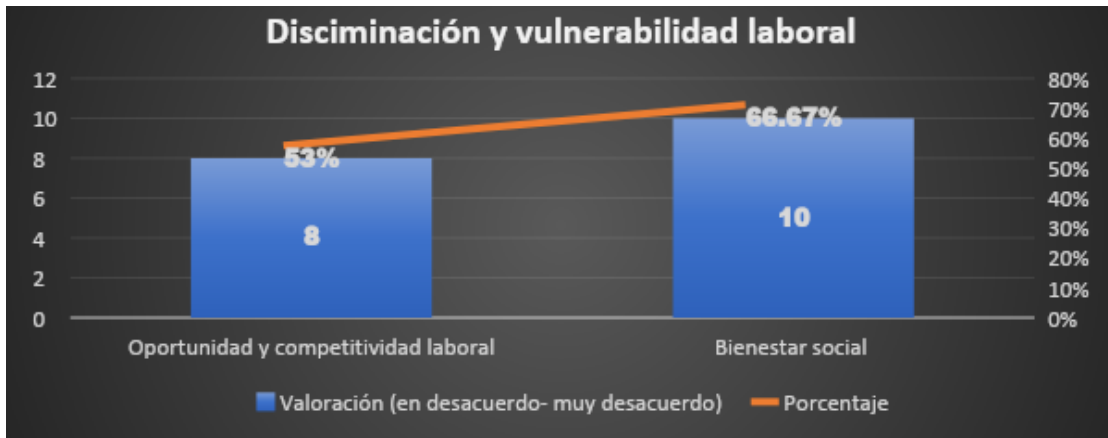
Gráfica 5



Fuente: Elaboración Propia, 2021

- ✓ Teniendo en cuenta el resultado de acuerdo a la discriminación laboral que hace referencia a la pregunta número 1 del formulario de encuesta podemos observar que el 60% de las mujeres se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en que de una u otra forma en su lugar de trabajo ha experimentado discriminación de género.
- ✓ En cuanto a la pregunta número 2, del formulario de encuesta la cual hace referencia a la discriminación laboral (hacia compañeras) obtuvimos un resultado de que el 47% de las mujeres se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo que dentro del lugar de trabajo se han presentado algún tipo de discriminación hacia las compañeras que laboran dentro de la organización.
- ✓ La pregunta número 9 oportunidad y competitividad laboral obtuvimos un resultado de que el 53% de las mujeres que se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en que les ha tocado desempeñarse en tareas de nivel inferior respecto a lo cual ellas se encuentran capacitadas.
- ✓ Observando el resultado arrojado de remuneración que hace referencia a la pregunta número 10 el 60% de las mujeres se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo que reciben un salario inferior a los hombres, teniendo en cuenta que se está presentando igualdad de condiciones desarrollando el mismo trabajo con la misma productividad en la organización.
- ✓ El bienestar social la cual hace referencia a la pregunta número 11 en el formulario nos arrojó como resultado que el 40% de las mujeres se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en que se han sentido limitadas al poder acceder a la educación formal, las capacitaciones y entrenamientos que le ofrece la empresa a sus trabajadores para mejorar su capacidad intelectual y de tal forma mejorar su rendimiento.
- ✓ Teniendo en cuenta el resultado de selección que hace referencia a la pregunta número 13 del formulario de encuesta, pudimos observar que el 66.67% de las mujeres se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo que por su condición de mujer le han sido muy limitada la oportunidad de acceder a trabajar en una empresa constructora.

Gráfica 6



Fuente: Elaboración Propia, 2021

- ✓ Analizando el resultado de la pregunta número 6 del formulario de encuesta que hace referencia a la oportunidad y competitividad laboral podemos observar que el 53% de las mujeres encuestadas se encuentran desacuerdo y muy desacuerdo han sentido que sus valores y capacidades como mujer dentro de la empresa han sido respetadas.
- ✓ En cuanto al resultado de la pregunta número 4 del formulario de encuesta que hace referencia al bienestar social obtuvimos un resultado de que el 66.67% de las mujeres se encuentran en desacuerdo y muy desacuerdo en sentir que es valorada como profesional para acceder a cargos directivos en la organización.

Análisis de la pregunta abierta

¿Nos puede indicar cuales tipos de discriminación laboral ha vivido o conoce en una empresa del sector de la construcción?

De acuerdo a las preguntas planteadas de manera abierta uno de los resultados en los cuales nos arrojó la

encuesta va relacionado a los tipos de discriminación laboral que se encuentran en algunas empresas del sector construcción de la ciudad de Sincelejo, obtuvimos como resultado que 5 de 15 mujeres nunca han vivido ni presenciado ningún tipo de discriminación, lo contrario de la gran mayoría de ellas las cuales unas han sufrido directamente algún tipo de discriminación

como baja remuneración salarial, reconocimiento de capacidades, acoso de todo tipo proveniente de compañeros y jefes. Y por otra parte muchas de ellas han presenciado discriminaciones a compañeras de trabajos a un punto en el cual han sido despedidas por una licencia de una semana por cuidar a su padre que se contagió de covid-19 durante el periodo de pandemia además a la hora de postularse a un ascenso no son tomadas en cuenta a causa de que les toca enfrentarse con compañeros hombres los cuales por lo general siempre son escogidos en estos cargos de mayor rango sin tener en cuenta que en muchas ocasiones las mujeres tienen y se encuentran mejor preparadas que sus compañeros.

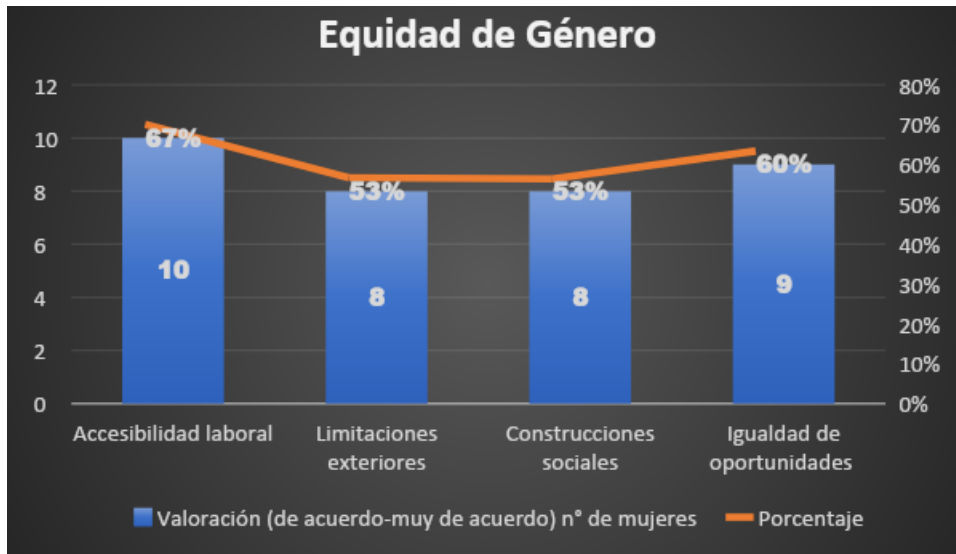
De tal forma que los datos recolectados en el formulario de encuestas podemos observar y analizar que dentro de

Gráfica 7

las empresas constructoras las mujeres viven una problemática de discriminación y vulnerabilidad laboral las cuales presentan múltiples dificultades respecto a los hombres, dando lugar a que no se presente una equidad de género por las bajas oportunidades, limitaciones y competitividad para las mujeres en este sector.

Equidad de género

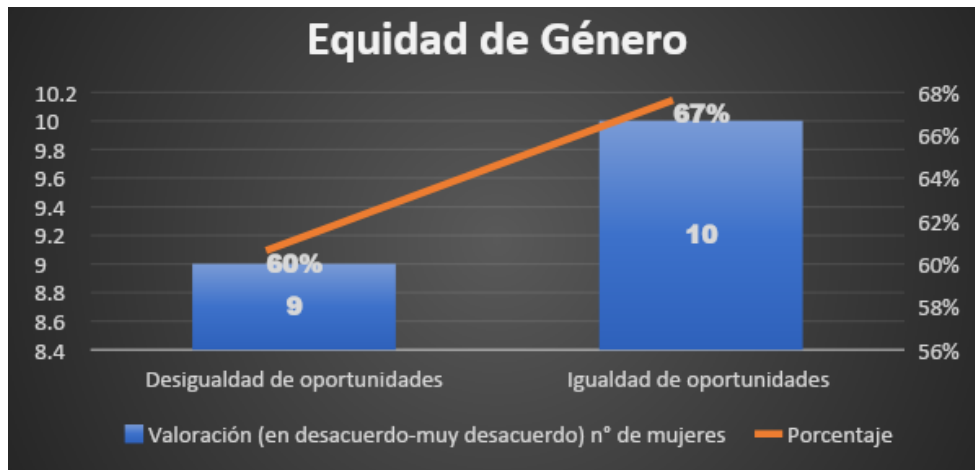
3. En esta variable, se tomaron 6 preguntas (4 de calificación de acuerdo y muy de acuerdo y 2 en calificación de desacuerdo y muy desacuerdo) de la escala Likert y dos abiertas para integrarla en los indicadores correspondientes consolidando así una mayor interpretación de los resultados.



Fuente: Elaboración Propia, 2021

- ✓ En cuanto a la accesibilidad laboral la cual hace referencia a la pregunta número 5 del formulario de encuestas podemos identificar que el 67% de las mujeres de encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en que las mujeres han presentado altas dificultades para conseguir sus puestos de trabajo.
- ✓ Observando los datos recolectados en la pregunta 12 que hace referencia a las limitaciones exteriores se obtuvo como resultado que el 53% de las mujeres se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo que la pandemia ha influenciado en el acceso de empleos a mujeres en el sector construcción.
- ✓ Teniendo en cuenta la pregunta número 7 del formato de encuesta que hace referencia a las construcciones sociales nos arrojó un resultado en el cual nos indica que el 53% de las mujeres encuestadas se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo en el que el género femenino dentro del sector construcción desempeña un papel importante y competitivo dentro de estas organizaciones.
- ✓ La igualdad de oportunidades que hace referencia a la pregunta número 3 se obtuvo un resultado de que el 60% de las mujeres se encuentran de acuerdo y muy de acuerdo a que las mujeres dentro del área laboral han podido alcanzar mejores o iguales condiciones de trabajo con relación a los hombres.

Gráfica 8.



- ✓ La grafica numero 8 indica que el 60% de las mujeres encuestadas se encuentran en desacuerdo y muy desacuerdo en que han tenido que optar por trabajar en diferentes sectores del mercado ya que por diferentes razones no cuentan con oportunidades para acceder a puestos de trabajos en el sector construcción.
- ✓ La grafica numero 8 muestra que el 67% de las mujeres encuestadas se encuentran en desacuerdo y muy desacuerdo en que el género femenino cumplen con las mismas oportunidades en el sector construcción.

Análisis de la pregunta abierta

¿Ha presenciado o vivido algún conflicto laboral en la empresa de origen discriminatorio por su condición de género?
¿Cuáles y por qué?

Analizando el resulta de la pregunta planteada que tiene como relación si han presentado dentro de la organización un

conflicto en el cual se ha discriminado a una de sus trabajadoras por sus condición de genero dándonos como resultado que 5 de cada 15 mujeres no han tenido ninguno de estos tipos de inconvenientes durante sus periodos de prestación de servicio dentro de las organizaciones constructoras, de tal forma que la otra mayoría de mujeres si han presenciado este tipo de situaciones por sus condiciones de género femenino teniendo en cuenta casos como el despido de una mujer

por quedar en embarazo lo cual no es ningún impedimento para continuar con sus labores hasta el día en el cual requiriera su licencia por maternidad, de tal forma que muchas de las mujeres al observar todo este tipo de casos se encuentran en su total derecho de reclamar y valer por sus derechos ya que por lo general siempre son vulneradas por su condición de género a un punto en el cual sus salario son menores al de los demás y no son escuchadas ni tomadas en cuenta a la hora de nuevos cargos generando a que tanto compañeros como jefes se aprovechen de su situación y se generen ciertos abusos que no les permite continuar dentro de estas organizaciones.

¿De parte de quién o quiénes se ha originado o se ha recibido conflictos de origen discriminatorio en su lugar de trabajo?

Observando los diferentes resultados obtenidos de acuerdo a cual o quiénes son los principales autores de discriminación dentro de los diferentes entornos laborales que se presentan en las organizaciones obtuvimos un resultado el cual podríamos decir que por lo general en estas empresas constructoras

son relacionadas con los hombres, en este caso la gran mayoría de las mujeres encuestadas dieron a conocer que los jefes como los compañeros de trabajo son los principales causantes de discriminación hacia las mujeres, cabe resaltar que en resultados anteriores podemos observar detenidamente que la mujeres cumplen el papel más vulnerable dentro de estas empresas las cuales siempre no han respetado y valorado la importancia de la mujer y las capacidades que pueden alcanzar sin la necesidad de acceder a acosos o propuestas innecesarias para obtener cierto tipo de beneficios dentro de las organizaciones.

8. Discusión

El propósito con el cual se realizó esta investigación fue el conocer cómo afecta la discriminación y la vulnerabilidad laboral a las mujeres en las Mipymes ubicadas en el sector construcción en la ciudad de Sincelejo en durante 2019-2020. Con el análisis de los resultados se tiene una clara visión de esto, ya que argumenta y confirma el marco teórico de la investigación acentuando en teorías como; discriminación en el trabajo, en la

remuneración, en el apropiamiento del recurso humano, en la desigualdad social, en las tareas de cuidado, todas integrando una brecha de género amplia. Como lo menciona (Villoro, 1997, citado en Garrido, 2018), de manera analítica se reconoce que en la construcción sobre el género se han evidenciado y expuesto diferentes factores de orden social (machismo, roles de género) que favorecen la desigualdad de género, estos análisis de las encuestas permitieron dimensionar de manera diferencial el lugar que ocupan determinadas condiciones personales de cada una de las mujeres en la búsqueda de la igualdad social y mitigación de la afectación por la discriminación laboral en su lugar de trabajo las cuales las hacen vulnerables, en este caso en particular en lo relacionado al acceso a cargos directivos o justos en el sector construcción.

Con el indicador de discriminación y vulnerabilidad laboral, los resultados arrojaron porcentajes superiores a 50% en cada dimensión expuesta, es decir; la mayor parte encuestada es reflejo a la teoría de que muchos empresarios consideran que las mujeres no cuentan con los estudios necesarios para llevar a cabo las diferentes

actividades que se esperan y requieren para una alta productividad (Barth y Dale-Olsen 1999). Esto se evidencia debido a que un rango mayor de mujeres no cuenta con la accesibilidad laboral y oportunidad laboral dentro de las empresas que en los años 2019 y 2020 estuvieron laborando en las Mipymes del sector en cuestión, ya que se indica que no solamente las mujeres se sienten valoradas como profesional para acceder a cargos directivos en las Mipymes, sino que también presentaron altas dificultades para conseguir su puesto de trabajo siendo reflejo de que la crisis generada por la pandemia del covid-19 impactó negativamente en las condiciones laborales de las mujeres y aumentó sus cargas domésticas.

Haciendo una referencia y comparación con el marco teórico en las tareas de cuidado, donde hubo situaciones que se especificaron que por la maternidad o por pedir licencia de trabajo por alguna calamidad esto conllevó a la afectación de varias mujeres en su lugar de trabajo indicando la demanda de ser un sector (construcción) competitivo y un poco inclusivo. Aquí se evidencia que los gerentes los ven como impedimentos para

desarrollar una alta productividad laboral en el sector, asumiendo esto como un obstáculo para quienes remotamente ocupan cargos directivos. Están los casos de las madres adolescentes, las mujeres con obligaciones hacia sus padres, dejando así a las mujeres en una posición y opinión radicada en que no son competentes para altos cargos suponiendo que estas no podrán dedicar la dedicación y el tiempo total para desempeñarlos, dejando así a los hombres en una posición “más competente” concluyendo que son gastos para el empleador

En cuanto a la equidad de género se reconoce que condiciones ligadas a las historias personales de las mujeres como su nivel formación académica, la ausencia/presencia de actividades de cuidado y crianza o el nivel socioeconómico resultan siendo factores que están relacionados con mayores oportunidades para el acceso laboral, donde se infiere que no hay una gestión en las Mipymes de desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades y acceso a los derechos humanos, refiriéndose a la justicia necesaria para ofrecer el poder y el control de recursos a mujeres y hombres.

Se reconoce el un mayor rango de porcentaje es desigualdad laboral y pocas oportunidades laborales en cuanto a los hombres. Es posible afirmar que difícilmente se puede hablar de que existen condiciones que permitan disminuir la desigualdad laboral para acceder a estos cargos, cuando se continua dejando por fuera a mujeres que no cuentan con los accesos a determinados bienes sociales (como riqueza, educación de calidad) o cuando las mujeres deben compartir sus responsabilidades profesionales y la crianza de sus hijos, o hacerse cargo del cuidado de otros, en medio de una cultura que a pesar de las transformaciones sigue siendo patriarcal y dominada por discursos sociales.

Si bien el crecimiento de la participación de la mujer en las actividades productivas y su debida permanecía estas constituyen un importante cambio desde tiempos anteriores, y al analizar esta variable en el mercado de trabajo Sincelejano donde en Colombia en el mes de enero de 2021, el Dane reportó que la tasa de desempleo en las mujeres fue de 22,7%, la de los hombres de 13,4%. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos) (2021). Y en su caso las mujeres representan un 13% y los hombres un 8%, evidenciando la brecha de género existentes DANE, (2019). Y compararla con la de los hombres se observan diversas formas de discriminación expresadas en procesos de segregación o marginación ocupacional, en igualdad de salarios, discriminación posicional, discriminación en el apropiamiento del recurso humano y discriminación en el trabajo. Las diferencias más claras en la participación de hombres inicialmente es su fuerza de trabajo y estas están principalmente fundamentadas por la edad, y entre las mujeres, no solo influye ese factor sino también el papel que desempeñan en un núcleo familiar, a su estado civil, ser o no ser jefa de hogar y la cantidad de números de hijos, y por supuesto contar con una escolaridad superior al bachillerato. (Pedrero, 2003).

Con relación a eso las encuestadas en la variable de igualdad de género en el indicador de desempleo, un 40% de esas mujeres actualmente se encuentran desempleadas, debido a que en el año de investigación (2019-2020) en su lugar de trabajo fueron vulnerados sus derechos a

raíz de discriminaciones en las Mipymes siendo recibidas en mayor parte por de los gerentes o jefes de áreas. Un 27% de ellas se encuentran laborando, pero no desempeñando en el sector construcción cargos a su nivel de capacidad, sino que se encuentran en otros sectores totalmente diferentes, como auxiliar de enfermería, Uber. Y el 33% restante si se encuentra aún en el lugar de trabajo en la Mipymes que iniciaron en la época de pandemia.

9. Conclusión

El análisis mostro que en los años 2019 y 2020 durante la pandemia en Colombia en la ciudad de Sincelejo en el sector construcción se han generado diferentes roles de género, la brecha de género es más grande contra la desigualdad de las mujeres en el ámbito laboral en el contexto colombiano. El análisis se enfocó en dos variables (discriminación y vulnerabilidad laboral y equidad de género), donde estas son posibles de discutir de diferentes maneras y el análisis o atribución que se da es que la concepción que se tiene sobre el género y la atribución de condiciones individuales o colectivas en el

acceso de cargos directivos o en el ascenso a un trabajo en la construcción son limitados sobre el conocimiento de la política pública de las practicas que se realizan en la organización, es decir no existe algo para mitigar la desigualdad y la discriminación de géneros en el reconocimiento de las competencias

De acuerdo con los resultados obtenidos por el instrumento, representan un 60% las mujeres que recibieron y/o están sufriendo discriminación laboral, lo que indica el presente y alto porcentaje de trabajadores en discriminación laboral que evidencia la existencia de este problema social, en niveles críticos y sumamente altos. En oportunidades y competitividad laboral un 53% confirmo que han tenido dificultades, donde no se han respetado los valores y capacidades como mujer en su puesto de trabajo y para conseguir estos puestos, y esto evidencia de forma concreta la segregación laboral que existe y está presente en las empresas Mipymes del sector construcción en Sincelejo.

El 60% recibe una remuneración inferior a los hombres de su misma

organización y puestos laborales, han presentado un salario inferior estando en igualdad de condiciones y de sus capacidades, desarrollando su mismo trabajo y con la misma productividad. Y se esclarece la imposibilidad o dificultad de acceder a los mismos salarios y prestaciones. Un 40% muestra que no están en igualdad de bienestar social y un 66% mostro dificultades y des favorecimiento en la selección de personal.

Un 67% en des favorabilidad y dificultades en cuanto la accesibilidad laboral donde han presentado menores condiciones laborales con relación a los hombres en sus puestos de trabajo. Un 53% tuvo limitaciones exteriores como presentar altas dificultades para conseguir su puesto de trabajo, y un 60% presento desigualdades en las condiciones de trabajo, y 67% en desigualdad de oportunidades.

Las observaciones realizadas han demostrado que, sin importar en el período de crisis o ajuste económico, la fuerza laboral femenina es y seguirá siendo el principal grupo de flexibilidad laboral. La exclusión y la integración de manera

precaria y segregada pueden conducir a bajos ingresos y exacerbar la pobreza y la desigualdad. En este sentido, el trabajo debe reintroducirse en la problemática social, debe crear una posición central para un mayor bienestar, justicia y equidad, y contribuir a implicar el proceso subjetivo de autoreconocimiento y dignidad del trabajador.

10. Recomendaciones

- También podemos destacar que se han expuestos teoría y sustentado y ratificado la hipótesis sobre la discriminación y la vulnerabilidad laboral en las mujeres de las Mipymes en el sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020, y se ratifica por medio de las encuestas lo desarrollado en el capítulo del marco teórico.
- Recomendamos extender o amplificar las investigaciones y sus respectivos análisis en este trabajo de investigación

sobre la discriminación y la vulnerabilidad laboral en las mujeres de las Mipymes en el sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020

- Trabajar y mejorar el modelo utilizado mayor disponibilidad de tiempo y recursos en esta investigación para determinar la discriminación y la vulnerabilidad laboral en las mujeres de las Mipymes en el sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020
- Estudiar con mayor detenimiento y buscar y determinar mayores razones del porqué de la discriminación y la vulnerabilidad laboral en las mujeres.
- Mejorar el proceso de investigación, ampliando, extendiendo, la variedad de instrumentos para la recolección de información.

- Extender esta investigación a nivel, micro, maso y macro bajo el aval de los organismos encargados. En la discriminación y la vulnerabilidad laboral en las mujeres de las Mipymes en el sector construcción en la ciudad de Sincelejo en el año 2019-2020.
- Se invita a organizar un plan tentativo de acción donde se estipule las maneras asertivas de orientar a los gerentes y organizaciones a un mejor manejo de sus prácticas en este tema de investigación.

Referencias

- Abadía Alvarado, L. K. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Alvear, C. (2009), Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial, Artículo 2-10
- Asían, R., Manzano, V. y Rodríguez, V. (2008). Estudio para identificar la feminización y masculinización de actividades en el Bajo Guadalquivir. IX Jornadas de Economía Crítica.
- Barth, Erling and Dale-Olsen, Harald. (1999) Monopsonistic Discrimination and the Gender-Wage Gap, NBER Working Paper No. w7197
- Becker, G. (1957). “The Economics of Discrimination”. 1st edition. Chicago, IL: Chicago University Press.
- Bueno, E. y D. Cervantes (2006). Una exploración de la vulnerabilidad socio laboral en el estado de Zacates [online]. Revista Electrónica Zacatecana sobre Población y Sociedad, 6(29).
- Bustos, O. y Romero, N. (2003). ¿Qué dicen las académicas acerca de la UNAM? Colegio de Académicas Universitarias, UNAM, México.
- DANE. (2020). Brecha de género en Colombia.
- DANE. (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019.

- Duque, Y., Ortiz, M. y Vargas, D. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. Tendencias y Retos 18(111-126). <https://ciencia.lasalle.edu.co/te/vol18/iss1/8/>
- Flórez, A. y Rozo, D. (2012). Evolución del Sector de la construcción en Colombia. (Tesis de Pregrado, Universidad del Rosario). Repositorio urosario. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2814/1018411233-2012.pdf;jsessionid=EA97018A88E607842945A3321ACEA329?sequence=3>
- García M, J, Alvira F. (1993). El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.
- Garrido, L. (2018). "Retos pendientes para garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva, y para cerrar las brechas de género - III Conferencia de Población y Desarrollo. <https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/fil> [es/presentations/panel_2_lucygarrido.pdf](https://presentations/panel_2_lucygarrido.pdf)
- Grueso, M. (2009). Responsabilidad social empresarial e igualdad de oportunidades en el empleo: ¿Altruismo o legalidad? Revista Universidad & Empresa, Universidad del Rosario, 17(244-251)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). Mujeres en la construcción: la otra cara de la discriminación laboral.
- Kaztman, R. (2000). Notas sobre la medición de la vulnerabilidad social. En: Quinto Taller Regional. La Medición de la Pobreza: métodos y aplicaciones. Santiago de Chile: bid / Banco Mundial / Cepal. 275-301.
- León. (2012) Percepciones sobre la desigualdad laboral de género en directivos de programas de responsabilidad social, proyecto Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá 10-13
- López, I. y Sierra, B. (2001). Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos de la cooperación. Madrid, España:

- Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Martínez, M., Arcas, N y García, M. (2009). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. *Revesco* (105), 143-172.
- OIT. (2018). Panorama Laboral América Latina y el Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (1960). Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación Disponible en C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Organización Internacional del Trabajo (2014). Guía sobre las normas internacionales del trabajo.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2021). Balance 2020 Colombia y perspectivas 2021. Andi país. 2-5
- Ortiz, C y Duque, Y. (2009). Prácticas de responsabilidad social en mujeres empresarias profesionales de Bogotá, Medellín y Cali. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. 17(217-232).
- Pedrero, Mercedes (2003), "Las condiciones de trabajo en los noventas. Las mujeres y los hombres: ¿ganaron o perdieron?", *Revista de Sociología*, 65 (4), UNAM, pp. 733-761.
- Ruta emprende programa de la alcaldía de Sincelejo. (2019). Directorio de empresas de Colombia
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Serie aprender a Investigar. La investigación*. Módulo 2. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/2.-La-Investigaci%C3%B3n-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>
- UNESCO. (2000). Igualdad de género, Artículo 2-10

Anexos.

Anexo 1. Formato de Encuesta

Corporación Unificada nacional de Educación Superior CUN Administración de Empresas Título del trabajo de Investigación CUESTIONARIO						
CALIFIQUE CADA AFIRMACIÓN DEL CUESTIONARIO, DE ACUERDO CON LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORACIÓN:						
Valor	Descripción	Valor	Descripción			
1	Muy de acuerdo	4	Desacuerdo			
2	De acuerdo	5	Totalmente en desacuerdo			
3	Neutro					
Enunciado		Valoración				
		1	2	3	4	5
1. Se ha experimentado discriminación de género en el lugar de trabajo						
2. Considera que en su lugar de trabajo se ha experimentado algún tipo de discriminación laboral hacia las compañeras						
3. Considera que ha tenido mejores o iguales condiciones de trabajo con relación a los hombres.						
4. Siente que es valorada como profesional para acceder a cargos directivos en su empresa						
5. Cree usted que presentó altas dificultades para conseguir su puesto de trabajo.						
6. Ha sentido que han sido respetado sus valores y capacidades como mujer en la empresa.						
7. Piensa usted que la mujer cumple un papel competitivo en el sector construcción.						
8. Cree usted que las mujeres cumplen con las mismas oportunidades que los hombres en el sector construcción.						
9. Siente usted que ha tenido que desempeñar tarea de nivel inferior con respecto a aquellas a las cuales está capacitada.						
10. Considera usted que recibe un salario inferior en relación a los hombres, estando en igualdad de condiciones y capacidad, desarrollando el mismo trabajo con la misma productividad.						
11. Siente que ha tenido limitaciones al poder acceder a la educación formal, a la capacitación y entrenamiento que respectivamente le debe ofrecer su empresa de trabajo						
12. Considera que la pandemia ha influenciado en el sector construcción limitando el acceso al empleo de trabajadoras femeninas.						
13. En el proceso de selección del personal sintió que por su condición de mujer fue limitada de oportunidades para acceder a trabajar en una empresa constructora.						
14. Siente que ha tenido que trabajar en otros sectores del mercado ya que en el de construcción no tiene oportunidad.						

Anexo 2. Respuesta Formulario Google

Formulario sin título (respuestas)

Esta compartiendo toda su pantalla. Dejar de compartir

Compartir

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
1	Marca temporal	EDAD	NIVEL DE INSTITUCION	ESTADI CIVIL	NUMERO DE HIJOS	TRABAJO ACTUAL	VALORACION [Se ha ex	VALORACION [Considere	VALORACION [Considere	VALORACION [Siente qu	VALORACION [Cree uste	VALORACION [Ha sent
2	3/11/2021 14:14:22	20	Tecnico o Tecnologo	Soltero		0 prácticas	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue
3	3/11/2021 14:17:06	24	Tecnico o Tecnologo	Soltero		1 Estudiante	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacue
4	3/11/2021 14:19:02	23	Profesional	Soltero		0 Administradora	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacue
5	3/11/2021 14:30:12 62 años		Profesional	Soltero	No	SI	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo
6	3/11/2021 15:52:32	29	Profesional	Soltero	No tengo	Uber	Totalmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desae	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desae	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en des
7	3/11/2021 19:54:11	31	Profesional	Soltero	Cero hijos	Desempleada	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
8	3/11/2021 20:04:08	39	Profesional	Divorciado		3 segundo auxiliar de produ	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacue
9	3/11/2021 21:53:27	29	Profesional	Soltero		0 Desempleada	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desae	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en des
10	3/11/2021 22:47:54	35	Profesional	Casado		2 No, desempleada	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacue
11	5/11/2021 11:09:31	27	Profesional	Soltero		0 Camaradera	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo
12	5/11/2021 11:13:02	34	Profesional	Casado		1 En oficina	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
13	5/11/2021 11:20:21	24	Profesional	Soltero		0 Ingeniera industrial	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
14	6/11/2021 14:17:35	22	Secundaria	Soltero		0 Auxiliar de veterinaria	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desae	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
15	6/11/2021 14:53:04	40	Profesional	Divorciado		2 No tengo	De acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desae	Ni de acuerdo ni en desae	Totalmente de acuerdo	De acuerdo
16	6/11/2021 15:37:00	24	Tecnico o Tecnologo	Soltero		0 desempleado	Totalmente en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desae	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desae	Totalmente de acuerdo	De acuerdo
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
32												
33												
34												
35												
36												

Respuestas de formulario 1

15°C Muy nublado 11:45 p. m. 10/11/2021