

La equidad de género y su percepción en el sector salud de Boyacá - Colombia

Rodríguez Díaz, Miryam Teresa *
González Millán, José Javier **
González Millán, Óscar Ulises ***

Resumen

El presente artículo se plantea como temática central la equidad de género, entendida como el derecho que mujeres y hombres de acceder y usufructuar los mismos bienes y servicios de la sociedad, sin importar sus diferencias biológicas, por tanto, el objetivo central del presente estudio es caracterizar los factores relevantes que inciden en la equidad de género en empresas del sector salud del Valle de Sugamuxi, Colombia. En lo referente al acápite metodológico, el tipo de estudio fue el descriptivo-explicativo y deductivo, para lo cual se realizaron 268 encuestas al personal administrativo y operativo de 14 empresas públicas y privadas del sector salud; la información se codificó empleando un paquete estadístico, acompañado del Excel. Como resultado, la investigación permitió dar cuenta de que no existen factores claros o definidos que propendan por la equidad de género en estas entidades y, aunque no existen diferencias marcadas entre hombres y mujeres en términos de salario, oportunidades y ascenso, sí hay una clara evidencia de inconformidad por parte de los empleados, lo que conduce a recomendar una mayor atención en la definición de políticas de equidad de género.

Palabras clave: equidad; género; discriminación; sector salud.

Recibido: 30- 04 -17. Aceptado: 20 - 02 - 18

* Profesora Asistente Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Doctoranda en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, Investigadora Grupo de Investigación Management. E-mail: miryamteresa.rodriguez@uptc.edu.co

** Profesor Asistente Escuela de Administración de Empresas, de la Facultad Sede Sogamoso de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Doctorando en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro, Coordinador Grupo de Investigación Management. E-mail: javier.gonzalezmillan@uptc.edu.co

*** Profesor Asistente Escuela de Ingeniería de Minas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Magister en Salud y Seguridad en el Trabajo, Investigador Grupo de Investigación GEAM. E-mail: oscar.gonzalez02@uptc.edu.co

Gender equality and its perception in the health sector of Boyacá - Colombia

Abstract

The present article considers gender equity as a central theme, understood as the right of women and men to access and enjoy the same goods and services of society, regardless of their biological differences, therefore, the central objective of this study is characterize the relevant factors that affect gender equity in companies in the health sector of the Sugamuxi Valley, Colombia. Regarding the methodological section, the type of study was the descriptive-explanatory and explanatory one, for which 268 surveys were carried out to the administrative and operative personnel of 14 public and private companies of the health sector; the information was codified using a statistical package, accompanied by Excel. As a result, the investigation allowed to realize that there are no clear or defined factors that favor gender equity in these entities and, although there are no marked differences between men and women in terms of salary, opportunities and promotion, there is a clear evidence of dissatisfaction on the part of employees, which leads to recommending greater attention in the definition of gender equity policies.

Keywords: equality; gender; discrimination; health sector.

1. Introducción

En Colombia, la Constitución Política de 1991 establece en su artículo 13 el derecho a la igualdad sin importar distinciones de sexo, religión o creencia política. La igualdad de género obedece a un principio constitucional que hace a los hombres y a las mujeres iguales, frente al estado y la sociedad, pero es necesario que el estado garantice la norma constitucional mediante el acceso a la educación, el trabajo, la seguridad social y la democracia.

La lucha por la igualdad se ha librado desde hace más de 250 años y hoy en día la disparidad en cuanto a posiciones de poder o a condiciones laborales debería ser un tema del pasado.

El presente artículo pretende mostrar cómo es percibido el tema de la equidad de género en las instituciones dedicadas a la prestación de servicios de salud en Boyacá, toda vez que el tema en los úl-

timos años ha tomado gran importancia dados los resultados de discriminación que se registran día a día, sin embargo para este caso se toma desde el ámbito laboral, para lo cual, se hizo una revisión conceptual del tema de equidad de género y mediante encuesta semi estructurada aplicada a los empleados administrativos y a la parte asistencial de 14 entidades objeto de estudio (entidades encargadas de la prestación de servicios en salud) en Boyacá- Colombia, se buscó identificar las características y sus relaciones en torno a la temática de estudio, encontrando que en este tipo de organizaciones se tiene claro que el trabajo es un medio para alcanzar el desarrollo de las personas y que los cargos son ocupados de acuerdo a la formación o nivel educativo de los individuos, así mismo no hay evidencia de la existencia de preferencias por el género, demostrando que hay más presencia de mujeres que

de hombres ocupando cargos de tipo tanto administrativo como asistencial u operativo. Aunque también se evidencia que existe un alto grado de inconformismo con la valoración de las capacidades, los salarios, oportunidades laborales y oportunidades de ascenso, tal vez por falta de una política interna de equidad de género que permita clarificar acerca de esos aspectos.

2. Acercamiento histórico a la equidad de género

Distintos gobiernos han propendido por la igualdad entre hombres y mujeres desde comienzos del siglo XX, cuando se reconoció que las mujeres podían ser parte de todos los procesos participativos de la vida pública, ya fuera en cargos de elección popular o en la en la economía y el trabajo. Caro (2013) dice que, en este proceso, el compromiso con las agendas feministas locales y las luchas por la igualdad de género han sido estratégicas. Además, esta autora asegura que, a través de medios creativos, como el teatro y el cine, se han abordado temáticas que van desde el acoso sexual, hasta la tenencia de la tierra. Para Grosser y Moon (2008), es un deber de las autoridades garantizar la igualdad de género en el lugar de trabajo, la prestación de servicios, y la formulación de políticas, entre otras, monitoreando y reportando el progreso de estas medidas.

Según Rubery (2015), el tema ha sido tratado desde las solariegas generaciones, asumido por el inminente cambio en las relaciones de género, en la denominada última forma de la revolución social, y que afecta las actitudes de los actores de la sociedad. Igualmente, Bailyn (2011) afirma que este enfoque comenzó en la Corporación Xerox y después, DeboraKolb fundó el Centro para el Género en las

organizaciones, en la Escuela Simmons de Postgrado en Administración.

Las políticas de Equilibrio-Trabajo-Vida (ETV) han sido fortalecidas por el empuje del “Movimiento de Mujeres por la equidad de género en el puesto de trabajo” surgido a finales del siglo XX, y que continúa en el siglo XXI, conservando un paradigma centrado en las responsabilidades del hogar y el trabajo de los profesionales de ambos géneros (Southworth, 2014).

Tena (2013) relata históricamente algunos de los hechos más trascendentales en la temática de equidad de género, comenzando con el aporte hecho en los 50's con el libro de Betty Friedan “El Mystique femenino” que generó un alto impacto (segunda ola) en el movimiento feminista de los años 60, que visibilizó la funcionalidad no remunerada de las mujeres amas de casa, denominándolo “malestar de las mujeres”. Friedan propuso delegar las labores domésticas a profesionales para lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Laura Balbo (1979), en su ensayo “La doppiapresenza” (La doble presencia) confronta la realidad de las mujeres en un ambiente caracterizado por la doble carga de trabajo, realizado en el mismo espacio, jornada y tiempo, pero con el agravante de que la una es remunerada y la otra es *Ad honorem*. La autora concluye que la solución no se centra en tener puestos diferentes y en días diferentes, sino en modificaciones laborales sustanciales donde se reconozca la labor bipartita que actualmente las mujeres realizan. En 1979, la ONU aprobó la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), mediante la cual se deben garantizar los derechos económicos, civiles, políticos y sociales.

De acuerdo con Salahodjaev y Azam (2015), en la última década, se ha impulsado la equidad de género, bajo la perspec-

tiva de las ciencias sociales, apoyada por la religión, las instituciones defensoras y los mismos fenómenos democráticos para promover la equidad y el empoderamiento de la mujer en diversos escenarios.

Según la OCDE (2015) la equidad de género buscará: 1) Escolarización completa y de calidad para las niñas, 2) Empoderamiento económico de las mujeres, 3) Acceso a la salud y reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos, 4) Eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas, 5) Voz, liderazgo e influencia de las mujeres, 6) Participación de las mujeres en la paz y la seguridad, y 7) Contribución de las mujeres a la sostenibilidad ambiental.

Las mujeres siguen haciendo frente a la “*doble jornada*”, *i.e.*, hogar y trabajo, que, para Lynn, Bland, Finstad, y Taylor, (2009), es imputable al sesgo sutil de género y la intersección de trabajo y la familia.

3. Aproximaciones teóricas de la igualdad de género

Bletsas y Charlesworth (2013) consideran que la igualdad de género es el corazón del trabajo decente y una manera de optimizar las oportunidades para mujeres y hombres, a través de condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana en la labor productiva. Según Sturm (2001), citado por Bailyn (2011:99), la equidad primero se denominó “la discriminación de orden” y, en su afán por impedir la exclusión abierta, la segregación de oportunidad de trabajo, y la creación de los estereotipos conscientes, condujo al acoso sexual y otras formas de comportamiento anti-mujer.

Gracias a la legislación, la discriminación de orden cuenta con más protección, al menos en los países desarrollados. Rubery (2015), asegura que la igualdad de género tiene que ver más con la igualdad

formal en el mercado de trabajo asalariado y busca cambiar el concepto del “varón sustentador” asalariado y el de la mujer ama de casa (trabajo doméstico no remunerado).

Guppy y Luongo (2015), consideran que el éxito de la revolución de la igualdad de género yace en que las inequidades arbitrarias violan los derechos humanos básicos. Además, la igualdad permitirá que las mujeres contribuyan más al desarrollo económico y ayudará a otras minorías.

Cook y Glass (2015), manifiestan que mientras algunos especialistas consideran que la diversidad aumenta la equidad en la organización y mejora el rendimiento, otros argumentan que aumenta los conflictos, reduce el rendimiento, la cooperación e incluso genera perjuicios, cuestionando sus ventajas.

Asimismo, Parent y Ratinoff (2015), aseguran que el equilibrio de género crea un ambiente diferente, pues se ve una clara conexión entre el éxito que la compañía está disfrutando y el compromiso respectivo con la equidad de género. Además, Mason (1994), concluye que las variables relacionadas con la satisfacción han incluido las diferencias de sexo, lo que sugiere que el género en sí mismo es un factor determinante en la satisfacción laboral. Por su parte, Talbot, Billsberry y Marsh (2007), aseguran que el medio ambiente, el trabajo e incluso los compañeros de trabajo en las organizaciones pueden engendrar sentimientos de desigualdad de género hacia las mujeres. Harris, Rhoads, Walden, Murphy, Meissler y Reynolds (2004), resaltan que algunos elementos generan discriminación, *e.g.*, la participación inequitativa de las mujeres en grupos de desarrollo. Según Smith (2014), el tema de la igualdad ha fomentado progresos significativos como la creación de leyes que protegen a las víctimas de la violencia doméstica, incluyendo mujeres transexuales.

4. Connotaciones de equidad de género

La primera connotación se encuentra en el *Congressional Digest* (mayo de 2014), que menciona la medida basada en la equidad en el salario propuesta en 1963 en EE. UU., la cual establece que el trabajo equitativo implica igualdad salarial por labores de la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad.

La segunda connotación es expuesta por Da Fonseca (2005), y tiene que ver con situaciones adversas de la vida de las mujeres, a saber: el aumento del número de mujeres cabeza de familia, el aumento del proceso de subvaloración del trabajo femenino, el aumento de la carga de trabajo, y la intensificación de la falta de bienes y servicios de consumo para apoyar las actividades de las mujeres.

Cavazotte et al (2010), también establecen que se destacan tres mecanismos por medio de los cuales la desigualdad de género se reproduce en el mercado de trabajo: la discriminación salarial pura, la segregación ocupacional, y la dificultad de ascenso profesional.

4.1 Ventajas y políticas de la equidad de género

Según la *Work Place Gender Equality Agency* (2013), la equidad de género representa ventajas para las empresas, tales como retener altos estándares y mejorar las operaciones, si se implementa una exitosa combinación de la fuerza de trabajo de ambos géneros dentro de una cultura a nivel corporativo. Otras ventajas serían: atraer a los mejores empleados, reducir el costo de la rotación de personal, mejorar el desempeño organizacional, mejorar el acceso a mercados meta, minimizar los riesgos legales, mejorar la reputación e involucrar al hombre.

El Banco Mundial (2012), ha presentado una serie de políticas basadas en las mejores prácticas hacia la equidad de género, afirmando que las cualidades y aptitudes de las mujeres no sólo crean una ventaja comparativa, sino también competitiva en los albores del siglo XXI. Buchely (2013), hace énfasis en las formas mediáticas de inclusión de las mujeres en un mercado laboral: "(i) las cuotas en el mercado privado, (ii) las horas de trabajo flexibles, (iii) la sustitución de la licencia de maternidad con una licencia familiar, (iv) el aumento de los Centros Comunitarios para la redistribución del trabajo de cuidado y (v) el cumplimiento del principio de trabajo igual a salario igual".

Las medidas legales y normativas han ampliado la participación de las mujeres en diversos espacios, lo cual tiene soporte en "las relaciones de poder", que son en realidad los aprovechamientos históricos de los estados de dominación en sociedades machistas (Parker y Foley, 2010). Por su parte Carrieri, Diniz, Souza, y Menezes (2013), aseveran que las relaciones entre hombres y mujeres son consideradas categoría histórica y relacional, influenciadas por las relaciones de poder. Kabeer (2003), enfatiza que las relaciones de poder son más eficaces cuando no se divisan como tales, puesto que la concepción de género se fundamenta en una aceptación incuestionable del ejercicio del poder.

Price (2010), ejemplifica la temática de la equidad de género desde el caso asiático, con campañas centradas en la implementación de programas de diversidad e inclusión, que culturalmente modifican comportamientos.

Loughran y McDonald (2015), consideran que existe una tendencia a favorecer la cultura inclusiva femenina en aquellas organizaciones directamente vinculadas con el consumidor final. Para el caso empresarial, puede decirse que,

a pesar de la segregación, las mujeres tienen un nivel de ocupación cada vez más alto. Aunque esta tendencia parece alentadora, los desequilibrios de género se mantienen con respecto a la escala y la forma de empleo, la división del trabajo y la remuneración (Perrons, 2009).

4.2. Enfoques teóricos de la equidad de género

A continuación, se presentan algunas teorías relacionadas con este tema:

- **Teoría del Capital Humano:** El valor de la persona se incrementa en el mercado laboral de acuerdo con la inversión en su propia educación (Schultz, 1962). Becker (1964), coincide con Schultz, en que el capital humano se adquiere en la medida que se invierte en educación.
- **Teoría de la socialización:** Bakan (1966), sostiene que las mujeres son socializadas en valores que reflejan una preocupación por los demás, abnegación y deseo de estar con otros; mientras que los hombres son socializados en valores manifestados por autoafirmación, auto-expansión y la necesidad de dominar. Para Eagly (1987), estos valores parecen más propicios para el desarrollo de competencias personales en hombres que en mujeres. Se espera que los hombres en cada estructura tengan puntuaciones y satisfacción más bajas con factores de logro, en tanto que las mujeres en cada estructura puntuarían más bajo en factores comunes.
- **Teoría estructural:** Propone que las diferentes conductas en el ámbito laboral no son atribuibles a la participación de género, sino a otras variables que de forma sistemática varían con el género debido a la segregación de puestos de trabajo (Gutek, 1988).

Los individuos, principalmente los hombres que ocupan puestos importantes en una estructura, aprenden y crecen, y en esa medida llegan a estar satisfechos (Kanter, 1977). Sin embargo, las estructuras pobres están generalmente conformadas por mujeres, pues éstas experimentan resultados comunes. La teoría estructural predice diferencias de género en cualquier estructura, oponiéndose directamente a la hipótesis de la teoría de la socialización.

- **Teoría del Rol Social:** Esta teoría sostiene que los valores, las actitudes y el comportamiento de cualquier persona, están dados por el contexto. El actor social tiene requisitos de trabajo exigentes, la educación, la formación, el desarrollo profesional y la socialización organizacional. La teoría del rol social predice las diferencias de género análogas a las de la teoría de la socialización.
- **Teorías desde la equidad y el sexismo:** Kasumovic y Kuznekoff (2015), plantean dos grandes enfoques teóricos: La teoría constructorista social, que se basa en que los hombres se comportan de una manera sexista hacia las mujeres para eliminarlas de un campo dominado por ellos. En contraste, la teoría de la evolución sugiere que el comportamiento sexista es una respuesta a una amenaza a la posición de los hombres en una jerarquía.

Con respecto a la teoría constructorista social, la conducta sexista del hombre debe ser contrarrestada por el estado, pues existe un temor de los hombres de menor jerarquía organizacional a ser superados por mujeres mejor preparadas, mientras que en niveles jerárquicos más elevados la tendencia es un poco más positivista. En lo referente a la teoría

evolutiva surge un pronóstico secundario basado en que el bajo rendimiento y un inferior nivel en la pirámide organizacional, llevará a una actitud más sumisa por parte de estos integrantes de la organización (Kasumovic y Kuznekoff, 2015).

5. Factores que inciden en la equidad de género en las empresas del sector salud del Valle de Sugamuxi en Colombia

Para desarrollar el objetivo planteado en este trabajo se hicieron 268 encuestas al personal administrativo y operativo

de 14 empresas públicas y privadas del sector salud (EPS e IPS)¹ de la provincia del Valle de Sugamuxi. El diseño muestral (Sampieri et al, 2010), se hizo debido a dificultades con respecto al acceso, se tomó por el método de conveniencia. La Tabla 1 presenta la ficha técnica de los elementos relevantes del diseño muestral.

Se utilizó la propuesta planteada por Quivy y Campenhout (2005), cuya pregunta genera ruptura, proceso de lecturas y recopilación de información, clasificación de la misma, análisis, resultados y conclusiones para finalmente proponer unas soluciones (Gráfica 1).

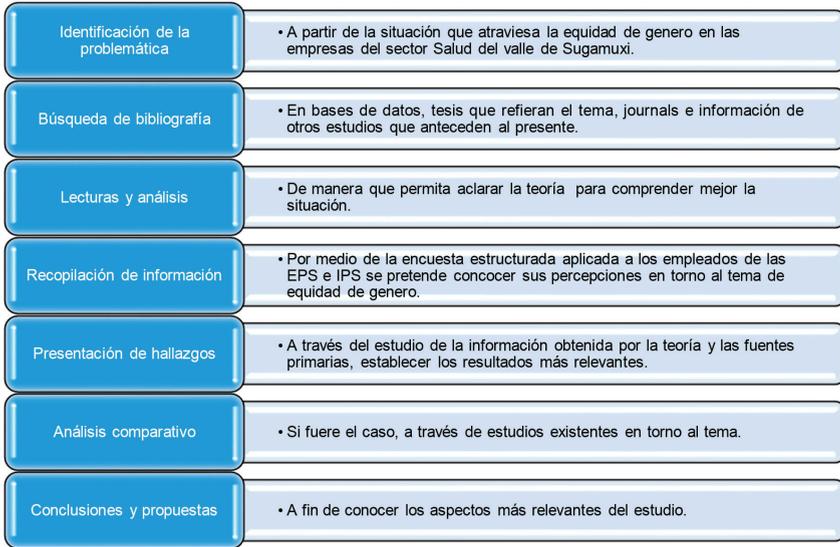
Tabla 1
Ficha técnica tentativa del muestreo

Ficha técnica	
Fecha de realización encuesta	Agosto-diciembre de 2016.
Institución	UPTC – Sogamoso
Facultad	Sede Sogamoso
Escuela	Administración de Empresas
Departamento	Boyacá
Población	EPS y IPS del Valle de Sugamuxi
Tamaño de la población	268 encuestas
Procedimiento de recolección	Muestra
Sistema de procesamiento	SPSS™ (v. 24)
Metodología	Encuesta. Cuestionario
Unidad de análisis	Empleados de la parte operativa y administrativa
Realizador del estudio	Investigadores del proyecto
Prueba piloto	Se aplicaron un total de 10 encuestas: 5 en EPS Y 5 en IPS.

Fuente: Elaboración propia.

1 Para el caso de Colombia, la sigla EPS significa Entidad Prestadora de Salud y la sigla IPS quiere decir Institución Prestadora de Salud.

Gráfica 1
Presentación del Modelo Quivy y Campenhout



Fuente: Autores, a partir de Quivy y Campenhout (2005).

A continuación, se desglosan los resultados en generalidades, factores y políticas de la equidad de género.

Entre los resultados más importantes en cuanto a las generalidades, como el porcentaje de hombres y mujeres, la percepción hacia el puesto de trabajo, actividades en la jornada laboral, valoración de las capacidades, actividades complementarias y salario u otros incentivos percibidos por la organización se pueden resaltar los siguientes resultados:

- El 68,7% correspondió a mujeres y el 31,3% a hombres, lo cual permite inferir en primera instancia que las empresas del sector salud en Boyacá cuentan con un mayor grado de presencia de mujeres que de hombres en sus equipos de trabajo.
- En cuanto a si se considera el trabajo como factor importante para el desarrollo personal el 85,8% dijo estar totalmente de acuerdo, el porcentaje restante considera que para el desarrollo integral de las personas existen otros factores como por ejemplo la educación.
- Frente a si siente que hay equidad en cuanto a las actividades realizadas por todos dentro de la organización, se evidenció una disparidad, pues el 43,6% de los encuestados afirmaron estar totalmente de acuerdo, el 38,4% están un poco de acuerdo, mientras que el 13,4% manifiesta estar en desacuerdo, esto permite inferir que los involucrados no están tan conformes cuando comparan las

actividades que a cada uno le corresponde frente a las que otros tienen a cargo, los resultados pueden dejar ver que aquellos que respondieron a favor posiblemente tengan alguna ventaja frente a quienes no están totalmente de acuerdo (51,8%).

- El aspecto que buscaba indagar sobre la valoración de las capacidades sin perjuicio del género, el 60% de los encuestados se sienten valorados independientemente de su género, sin embargo el restante 40% manifiesta estar un poco de acuerdo, en desacuerdo o no saber, lo que permite intuir que en alguna medida muchos de los trabajadores de estas organizaciones sienten que prima el género a la hora de resaltar sus capacidades en sus puestos de trabajo, esto se puede dar por alguna situación específica en la que no hayan sido aptos para alguna otra actividad y asumen que es un efecto del género, pero realmente puede no ser así.
- Un aspecto importante es el hecho de que más del 30% de los encuestados afirman desarrollar actividades complementarias permanentes fuera de su trabajo para poder percibir otros ingresos, mientras que el 25% dice hacerlo de forma esporádica, permiten pensar que la remuneración no es la más justa en términos de equidad laboral.
- Un aspecto que permite complementar el anterior es el hecho de si los trabajadores consideran que su salario es justo y compensa su trabajo mostró que el 29,1% está en desacuerdo y el 39,6% un poco de acuerdo, lo cual indica que cierto porcentaje de los trabajadores de las empresas que prestan servicios de salud están inconformes con su salario, pues no se evidencia que alguien esté totalmente de acuerdo, por el contrario se puede

observar que cerca del 30% de los empleados manifiestan abiertamente estar en desacuerdo frente a este aspecto.

En cuanto a la identificación de los factores relacionados específicamente con la equidad de género, como naturaleza, contexto laboral, la mujer y el hogar, oportunidades, puestos de dirección, se muestran aspectos relevantes como los siguientes:

- La pregunta orientada a identificar si se considera que por su naturaleza la mujer siempre se preocupará más por el ámbito privado y por las personas que tiene cerca que por los asuntos organizacionales o laborales y las cuestiones políticas y/o sociales, se obtuvo un resultado que permite ver como el 20% de los encuestados está de acuerdo, y el 26% un poco de acuerdo, es decir que la mitad de los empleados piensan que falta compromiso por parte de las mujeres a la hora de ocupar cargos en una empresa, por estar pendientes de aspectos personales o familiares, este resultado puede conducir a pensar que existe de cierta manera un pensamiento un tanto machista hacia la mujer en estas organizaciones.
- Así mismo, al preguntar si en el contexto laboral las mujeres presentan cierto nivel de desventajas con respecto a los hombres el 41,4 % está en desacuerdo, lo que se puede traducir en que más del 50% de los empleados evidencian o sienten que el mercado laboral ofrece más posibilidades a los hombres.
- Una pregunta muy puntual que indagaba sobre la consideración de si las labores que las mujeres realizan dentro del hogar es un aporte económico para la sociedad, mostró que el 67% de los encuestados están totalmente de acuerdo, aspecto que

muestra que un alto porcentaje de los encuestados valoran el papel de la mujer en la sociedad.

- Indagando sobre si el espacio laboral, los salarios, las condiciones y oportunidades de trabajo son iguales para mujeres y hombres en las entidades objeto de estudio, se evidenció que el 49,3% está totalmente de acuerdo, se puede entonces entrever que más del 50% de las personas sienten que no hay equilibrio entre estos aspectos, lo que puede ser visto como inequidad de género o hasta discriminación.
- Otro aspecto relevante tiene que ver con la ocupación de los puestos de dirección por personas con capacidades, sin importar el género al que pertenecen, mostró que más del 55% está totalmente de acuerdo, esta evidencia que efectivamente estos cargos han sido ocupados por hombres y mujeres; aunque el restante porcentaje que no está de acuerdo, conduce a pensar que el tiempo o el número de personas que han pasado por estos cargos estaría más inclinado hacia hombres o hacia mujeres.

Un último factor de análisis se centró en las actividades corporativas que se relacionan con la equidad de género, iniciando con la existencia de alguna política en la organización, salarios en puestos equivalentes, ocupación en los cargos más altos, oportunidades de ascenso, cuyos resultados obtenidos se resumen a continuación.

- Un alto porcentaje de los encuestados (40,7%) manifiestan que no saben si sus organizaciones cuentan con políticas sobre equidad de género, mientras el 15,3% manifiesta que no las tienen; este resultado permite entrever que al no saber de la existencia de políticas de este tipo probablemente es porque

no existen o tal vez se tengan pero han faltado las estrategias de difusión o comunicación de las mismas, puede ser también que no se hayan presentado situaciones que permitan la evidencia de estas políticas a la hora de tomar decisiones.

- Otro aspecto tuvo que ver con la equidad de salarios en puestos equivalentes, frente a lo cual el 38% de las personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo, este resultado permite percibir que hay inconformidad en más del 60% de los empleados, lo que se puede dar por el género, sin embargo, puede ser que las personas que están de acuerdo pertenezcan a niveles superiores, mientras los que no, estén ocupando cargos de nivel medio y bajo, lo que se traduce en frustración o bajos niveles de desarrollo profesional.
- Otro resultado a destacar es acerca de los cargos más altos, si estos han sido desempeñados mayormente por los hombres, a lo cual, el 32,5% respondió de manera negativa, otro 30% de forma positiva, estos datos permiten confirmar lo que se dedujo anteriormente, de un lado puede que hayan pasado tanto hombres como mujeres por esos cargos, sin embargo puede que por más tiempo hayan estado los hombres o las mujeres, esto hace que se tome como un indicador que no mide el tiempo si no la cantidad de hombres o mujeres.
- Por último, se abordó acerca de las oportunidades de ascenso, si se presentaban más para los hombres que para las mujeres, a este interrogante el 46,6% estuvo en desacuerdo, pues los cargos están siendo ocupados con personas con capacidades y que cumplen el perfil que la empresa requiere independientemente del género.

6. Conclusiones

En cuanto a las generalidades de la equidad de género, las dos terceras partes de los empleados de las empresas del sector salud del Valle de Sugamuxi, son mujeres. El trabajo es considerado como un factor integral de desarrollo, influenciado por variables como la formación y el nivel de educación de los miembros de la organización.

Se encontró que, en este sector, los empleados en su gran mayoría son valorados por sus capacidades y no por sus géneros, que quienes sienten lo contrario puede ser producto de alguna situación muy aislada, pero en general priman las capacidades.

Uno de los puntos más importantes lo constituyen las actividades extra-laborales realizadas por los empleados para incrementar sus ingresos económicos, pues consideran que la remuneración no es la más adecuada para el sector.

En cuanto a los factores relevantes de la equidad de género se puede concluir que la naturaleza de la mujer en cierta medida sigue siendo impedimento para aportar a la sociedad desde el hogar, la familia, la empresa y asuntos políticos o sociales, evidenciando que en estas organizaciones de la salud aún existen pensamientos de tipo machista, lo que no se sabe es si eso viene de los hombres o de las mismas mujeres, cabe aquí pues la posibilidad de iniciar con otra investigación para poder determinar cuál de los dos géneros tiene esa tendencia.

De la misma manera el tema de las oportunidades laborales y la asignación de cargos de dirección evidencian una desventaja frente a la mujer, aunque vale la pena pensar que este aspecto no quedó claro al preguntarlo, pues se puede entender como el tiempo que ocupan los

hombres o las mujeres en una organización o en cargos directivos, así como el número de hombres y/o mujeres que los ocupan, así que este es otro aspecto a indagar en futuras investigaciones.

Por último en cuanto a las políticas empresariales se concluye que este tipo de organizaciones al parecer no cuentan con unas políticas claras en cuanto a equidad de género, salarios equivalentes, ocupación de cargos altos y oportunidades de ascenso, ya que de acuerdo a los resultados, se evidencia que el tema investigado en esas organizaciones no ha sido socializado, pero en algunos aspectos es evidente que muchos de los empleados sienten que de alguna manera hay inequidad, lo que sugiere la importancia de que estas entidades comiencen a prestar mayor atención a estos aspectos.

Referencias Bibliográficas

- Bakan, David (1966), *The duality of human existence: Isolation and communion in Western man*. Chicago: Rand McNally.
- Bailyn, Lotte (2011), *Redesigning work for gender equity and work personal life integration*. **Community, Work & Family**. Vol. 14, pp. 97-112.
- Bletsas, Angelique; Charlesworth, Sara (2013), *Gender equality and decent work in Australia*. **Australian Journal of Political Science**, Vol. 48 (1), pp.44–56.
- Buchely, Lina (2013), *Overcoming Gender Disadvantages. Social Policy Analysis of urban middle-class women in Colombia*. **Revista de Economía del Rosario**, Vol. 16 (2), pp. 313-340.
- Camacho, Briceida (2003), **Metodología de la Investigación científica, un camino fácil de recorrer para todos**. Tunja, Colombia. Editorial UPTC.

- Caro, Pamela (2013), Gender equality and women's rights in the CLOC-Via Campesina movement. **Women & Environments International Magazine**, pp. 29-32.
- Carrieri, Alexandre de Padua, Diniz, Ana Paula, Souza, Elofio, & Menezes, Raquel (2013), Gender and work: representations of femininities and masculinities in the view of women Brazilian executives. **BAR - Brazilian Administration Review**, Vol. 10(3), pp. 281-303.
- Cavazotte, Flavia, De Oliveira, Lucia, De Miranda, Liliana (2010), Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista de Administração**, Vol. 45(1), pp. 70-83.
- Congressional Digest (2014). Pay Equity Overview. pay equity overview major laws and court Cases Relating to Equal Pay for Equal Work, Vol. 93(5), pp.3-32.
- Cook, Alison, Glass, Christy (2015), Diversity begets diversity? The effects of board composition on the appointment and success of women CEOs. **Social Science Research**, Vol. 53, pp.137-147.
- Da Fonseca, Rosa (2005), Equidade de gênero e saúde das mulheres. **Revista Da Escola de Enfermagem Da U S P**.Vol. 39(4), pp. 450-459.
- De Sola, A., Martínez Isabel y Meliá, J.L. (2003), El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): elaboración y estudio psicométrico. **Anuario de Psicología**, Vol 34 (1), Marzo, pp.101-123. Recuperado de: <https://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61637/88510>
- Eagly, Alice (1987), **Sex differences in social behavior: A social-role interpretation**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Grosser, Kate, Moon, Jeremy (2008), Developments in company reporting on workplace gender equality? A corporate social responsibility perspective. **Accounting Forum**, Vol. 3, pp.179-198.
- Guppy, Neil, Luongo Nicole (2015), The rise and stall of the gender equity revolution in Canada. **Canadian Review of Sociology**, Vol. 52 (3), pp. 241-265.
- Gutek, Barbara (1988), Sex Segregation and Women at Work: A Selective Review. **Applied Psychology**, Vol. 37, pp. 103-120.
- Harris, Betty, Rhoads, Teri, Walden, Susan, Murphy, Teri, Meissler, Reinheld, Reynolds, Anne (2004), Gender Equity in Industrial Engineering: A Pilot Study. **NWSA Journal**, Vol. 16(1), pp.186-193.
- Kabeer Naila (2003), **Gender equality and women's empowerment: a critical analysis of the third Millennium Development Goal**. Published by the Commonwealth Secretariat, CIDA, IDRC, Vol. 13 (1), pp.13-24.
- Kanter, Rosabeth (1977), **Men and women of the corporation**. New York: Basic Books.
- Kasumovic, Michael, Kuznekoff, Jeffrey (2015), Insights into sexism: Male status and performance moderates female-directed hostile and amicable behaviour. **PLoS one**, Vol 10(7), pp. 1-14.
- Loughran, Tim, McDonald, Bill (2015), Old glass ceilings are hard to break: Gender usage trends in annual reports. **Studies in Communication Sciences**, Vol. 15(1), pp. 5-11.
- Lynn, Shollen, Bland, Carole, Finstad, Deborah, Taylor, Anne (2009), Orga-

- nizational Climate and Family Life: How These Factors Affect the Status of Women Faculty at One Medical School. **Institutional Climate for Faculty Academic Medicine**, Vol. 84 (1), pp. 87-94.
- Mason, Sharon (1997), A Case Study of Gender Differences in Job Satisfaction Subsequent to Implementation of an Employment Equity Programme. Ontario, Canadá: **British Journal of Management**, Vol.8, pp. 163-173.
- Méndez, Carlos (1998), **Metodología, Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, administrativas y contables, Fundamentos Teóricos**. Bogotá D.C.: McGraw Hill.
- Parent, Jeniffer, Ratinoff, Eric (2015), A roadmap that shows where gender equity pays off. **New Hampshire Business Review**. Vol. (5), pp. 20-20.
- Parker, Jane, Foley, Janice (2010), Progress on Women's Equality within UK and Canadian Trade Unions: Do Women's Structures Make a Difference? **Relations Industrielles / Industrial Relations**. Département des relations industrielles, université lva. Vol. 65 (2), pp. 281-303.
- Perrons, Diane (2009), **Women and gender equity in employment**. Pattern progress and challenges in London: London school of economics. UK, pp. 1-22.
- Price, Suzanne (2010), Women in the Workforce in Asia: Effective Strategies to Achieve True Inclusion and Gender Balance. **Diversity Factor**, Vol. 18 (2), pp. 28-35.
- Procuraduría General de la Nación (Colombia). (2008), **Aproximación a la percepción y conocimiento de los servidores y servidoras de la Procuraduría General de la Nación en materia de equidad y género: guía pedagógica de conceptos básicos**. Bogotá, UNFPA, pp. 55-60. Recuperado de: http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/descargas/delegadas/Infancia/Equidad%20y%20Genero/ENCUESTA%20DE%20PERCEPCION%20FINAL_genero.pdf
- Quivy, Rayrmond, Campendhoudt, Luc Van (2005), **Manual de investigación en ciencias sociales**. México D.F.: Limusa.
- Rubery, Jill (2015), Austerity and the future for gender equality in Europe. **Industrial & Labor Relations Review**, Vol. 68(4), pp.715-741.
- Salahodjaev, Raufhon, Azam, Sardor (2015), Intelligence and gender (in) equality: Empirical evidence from developing countries. **Intelligence**, Vol. 52, pp. 97-103.
- Sampieri, Roberto, Fernández, Carlos, Baptista, Pilar (2010), **Metodología de la investigación**, México D.F., Mc Graw Hill.
- Smith, Sophie (2014), Limitations to equality: Gender stereotypes and social change. **Juncture**. Vol. 21 (2), p144-150.
- Southworth, Erika (2014), Shedding gender stigmas: Work-life balance equity in the 21st century. **Business Horizons**, Vol. 57(1), pp. 97-106.
- Talbot, Danielle, Billsberry, Jon, Marsh, Philip (2007), **An exploratory study into the construction of employee fit and misfit**. Paper presented at the British Academy of Management Annual Conference, Warwick, United Kingdom.
- Tamayo, Mario (2002), **El Proceso de la Investigación Científica, La Investigación Científica**. Balderas, Mexico. Limusa Noriega Editores.

Tena, Olivia (2013), Strategies to reconcile domestic and paid work duties in Mexican police women: a stepping stone to gender equality? **Acta Colombiana de Psicología**, Vol. 16 (2), pp. 81-91.

WorkPlace Gender Equality Agency (2013), **The business case for gender equality**. Australian government.

World Bank (2012). World Development Report (2012), Gender Equality and Development, Washington, D.C.

- Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES