EFECTOS EN TEMAS DE INCLUSIÓN Y EQUIDAD PARA EL DESARROLLO LABORAL DE LAS MUJERES EN EMPRESAS DE CAPITAL PRIVADO

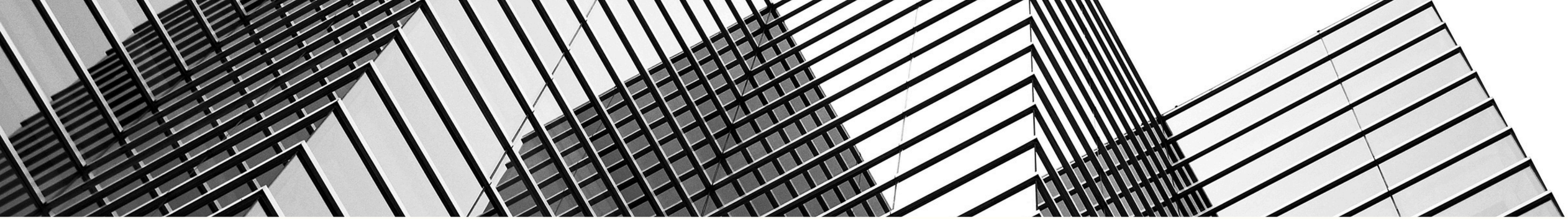
Seminario de Investigación

Universidad EAN

NUESTRO EQUIPO

STEPHANIE CAROLINA CASTILLO M.
Administradora de Empresas
Est. Especialización en Gestión Humana

MAYRA ALEXANDRA VARÓN G.
Administradora de Empresas
Est. Especialización en Gestión Humana



CONTEXTUALIZACION DEL PROBLEMA

En una empresa del sector de capital privado se identificó la necesidad de estudiar los efectos que se presentan para el desarrollo e inclusión de la mujer en cargos gerenciales y directivos. Se ha evidenciado que a pesar de esfuerzos existen diferencias en temas laborales entre hombres y mujeres además de falta de oportunidades para ascensos dentro de la compañia. Es importante analizar este tema e indagar en el inconformismo de las mujeres debido a que esto impacta en la productividad y compromiso laboral, si bien se conoce que existen estrategias para dismunuir este problema no estan siendo lo suficientemente efectivas por ende se procederá a investigar sobre los efectos de estas estrategias de cara a la equidad e inclusión de la mujer en el ambito laboral.

APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

El resultado de esta investigación conducirá a definir mejores prácticas en temas de desarrollo laboral para las mujeres que trabajan en la compañia estudio y el cierre de brechas en aspectos abordados por el área de talento humano los cuales deben estar alineados estrechamente con los componentes estructurales de la compañía.

A su vez, dará ejemplo a las empresas del sector financiero, a avanzar en la inclusión de la mujer como ejemplo de liderazgo sin frenar el desarrollo de su carrera profesional.

Con el fin de obtener los mejores resultados, se resaltarán aquellas prácticas que generen una ventaja competitiva, identificando las diferentes tendencias que hoy en día no solo sirven para mantener relevancia en el mercado, sino que también obedezcan a los intereses de los stakeholders.

OBJETIVOS

General

Identificar las estrategias que la compañía ha implementado para disminuir la brecha de participación de las mujeres en la organización y los efectos en la implementación de estas.

Especificos

- Analizar los actuales beneficios brindados al sector femenino en la empresa.
- Identificar planes de mejora en temas de gestión de talento humano como la participación de las mujeres en la planta total de la compañía.
- Investigar los efectos de la participación de las mujeres en cargos directivos
- Conocer las diferencias entre los rangos salariales mujeres vs. Hombres en la compañía.

MARCO TEÓRICO

Contextualización sector al que pertenece la compañia y generalidades de la misma.

Estadisticas sobre participación de las mujeres en el sector de capital privado.

Definiciones del área de talento humano y beneficios laborales.

Planes de mejora en las compañías para promover la igualdad y equidad de las mujeres.

Rangos salariales en las compañias, esquemas de compensación y sistemas de remuneración.

Igualdad e inclusión de género en temas laborales, estereotipos basados en el género.

Ventajas de la participación de las mujeres en cargos directivos y gerenciales.

Generalidades de la participación de las mujeres en cargos directivos.

Oportunidades de las mujeres en el ámbito profesional.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

- **Tipo de Investigación:** Cualitativa - Encuesta a través de un formulario de forms con 22 preguntas.
- **Variables:** Edad, experiencia y formación, años de experiencia laboral, equilibrio entre vida laboral vs vida personal, beneficios de las mujeres en el desarrollo profesional, rangos salariales y satisfacción laboral.
- **Población y Muestra:** 7 mujeres que pertenecen a la compañia de capital privado.

RESULTADOS

Dificultades para acceder a cargos directivos, falta de equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Rangos de edades en una generación que cerró la brecha tecnologica, mujeres con mas preparación educativa.

Baja cantidad de mujeres en cargos directivos.

Dificultades para manejar la vida laboral y la personal debido a extensas jornadas o presión laboral.

El 60% de las mujeres perciben diferencias laborales con respecto a los hombres atado a una cultura social.

Las mujeres encuestadas reconocen la implementación de estrategias para el desarrollo profesional.

Mentorias, afiliaciones a organizaciones como women in conection, women force, programas para fortalecer habilidades.

Sugerencias para equidad e inclusión laboral: Prioridad a las personas internas en la compañia, planes de carrera, reforzar el empoderamiento.

Se identifica percepción de una baja remuneración salarial y 3 de 7 mujeres indican que hay diferencias en salarios dentro de la compañia.

RECOMENDACIONES

- **Implementación de políticas de igualdad de género**: Las empresas y el gobierno deben implementar políticas que promuevan la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- **Medidas para eliminar sesgos inconscientes:** Implementar capacitaciones y programas para sensibilizar sobre los sesgos inconscientes y promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
- **Fomentar la flexibilidad laboral:** Ofrecer opciones de trabajo flexible, horarios, teletrabajo y guarderías, para que las mujeres puedan conciliar su vida personal y laboral.
- **Apoyar las redes de mujeres:** Fomentar la creación de redes de mujeres que brinden apoyo y mentoría a las mujeres en su desarrollo profesional.
- **Promover una cultura de corresponsabilidad:** Es necesario promover una cultura de corresponsabilidad en el hogar y la sociedad, donde tanto hombres como mujeres compartan las responsabilidades del cuidado y del hogar.
- **Cambiar los estereotipos de género:** Es fundamental trabajar para cambiar los estereotipos de género que asocian a las mujeres con el cuidado del hogar y a los hombres con el ámbito laboral.
- **Invertir en educación y formación:** Invertir en la educación y formación de las mujeres para fortalecer sus habilidades y competencias, y aumentar sus posibilidades de acceder a cargos directivos.

CONCLUSIONES

- La situación que enfrentan las mujeres entre 28 y 37 años en la organización para ascender a cargos directivos es un problema complejo que requiere soluciones integrales. Es necesario implementar políticas públicas y acciones empresariales que promuevan la igualdad de género, el equilibrio entre la vida personal y laboral
- La percepción de que los hombres tienen un mayor sentido de credibilidad profesional y seguridad que las mujeres es un problema real que debe ser abordado de manera integral. Es necesario combatir los estereotipos de género, promover la igualdad de oportunidades y visibilizar el liderazgo femenino.
- Insatisfacción salarial por parte de los miembros femenimos
- La insatisfacción con el salario y la falta de empoderamiento entre el personal femenino son indicadores de un problema más amplio de desigualdad de género en la organización.

Gracias!!!