

# Empoderamiento femenino e Igualdad de género en las organizaciones

## *Female Empowerment and Gender Equality in Organizations*

Natalia Lucia Andrades Marulanda<sup>1</sup>

Ana Karina Palacio Flórez<sup>2</sup>

 Ana Beatriz Blanco-Ariza<sup>3</sup>

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR, BARRANQUILLA, COLOMBIA

### RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo analizar el desarrollo del empoderamiento femenino e igualdad de género en las empresas de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Además, argumentar como las mujeres contribuyen al empoderamiento y al cierre de brechas existentes relacionadas con el género en las organizaciones, en las que se debe fomentar su participación plena y efectiva en la gerencia y gestión de las mismas. Así, como visualizar e implementar los objetivos de desarrollo sostenible, en especial el ODS 5: Igualdad de género, debido que coadyuva a la construcción de una ciudad justa, equitativa y sostenible. De tal manera, el enfoque de la investigación fue cualitativo, se realizaron una serie de entrevistas a empresas de Barranquilla, el cual se obtuvo como resultado que el empoderamiento femenino es percibido como la capacidad que tienen las mujeres para tomar sus propias decisiones, así mismo, es indispensable en las organizaciones para incrementar la población femenina en la misma, a fin de que la equidad de género se presente como un aspecto relacionado con la cultura e identidad de la organización.

**Palabras clave:** Empoderamiento femenino; Igualdad de género; Organizaciones; Equidad de género

### ABSTRACT

This article aims to analyze the development of female empowerment and gender equality in companies in the city of Barranquilla, Colombia. In addition, to argue how women contribute to the empowerment and closing of existing gender-related gaps in organizations, in which their full and effective participation in their management and management should be encouraged. Thus, how to visualize and implement the objectives of sustainable development, especially SDG 5: Gender equality, because it contributes to the construction of a fair, equitable and sustainable city. Thus, the research approach was qualitative, a series of interviews were conducted with companies in Barranquilla, which resulted in female empowerment being perceived as the ability of women to make their own decisions. , it is essential in organizations to increase the female population in it, so that gender equity is presented as an aspect related to the culture and identity of the organization.

**Key-words:** Female empowerment; Gender equality; Organizations; Gender equality

<sup>1</sup> Administradora de Empresas en formación, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios, Barranquilla, Colombia. [natalia.andrades@unisimon.edu.co](mailto:natalia.andrades@unisimon.edu.co)

<sup>2</sup> Administradora de Empresas en formación, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios, Barranquilla, Colombia. [apalacio19@unisimon.edu.co](mailto:apalacio19@unisimon.edu.co)

<sup>3</sup> PhD. en Administración. Líder Grupo de Investigación Gestión Organizacional Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios, Barranquilla, Colombia. [ablanco1@unisimonbolivar.edu.co](mailto:ablanco1@unisimonbolivar.edu.co)

---

## 1. INTRODUCCIÓN

---

**A** pesar de los progresos en los últimos años sobre la desigualdad de género a nivel mundial, para nadie es un secreto que sigue vigente la brecha entre hombres y mujeres y esto se ve reflejado en los bajos niveles de participación laboral y de salarios para las mismas. En el caso de Colombia, el género femenino ha sido víctima de discriminación por parte de las organizaciones quienes afirman que se debe a la percepción social de la mujer, como aquel individuo designado a cuidar de niños y adultos mayores, lo que conlleva al incremento de la desigualdad de género, dado que se está limitando y suprimiendo las habilidades y capacidades de las mujeres, lo cual se ha visto desde años atrás y aún se mantiene vigente. Razón por la que el principal objetivo de la investigación es analizar el desarrollo del empoderamiento femenino e igualdad de género en empresas de la ciudad de Barranquilla, Colombia.

De tal manera, para la realización de este estudio fue necesario implementar una serie de entrevistas a diversas empresas de la ciudad de Barranquilla, el cual se contó con una muestra 10 empresas en las que se estableció comunicación con encargadas de recursos humanos y las gerentes de dichas organizaciones, a fin de conocer como estas mismas perciben las variables de empoderamiento e igualdad de género en la ciudad.

Por otra parte, se presenta una breve revisión de literatura sobre las variables estudiadas, así como la metodología empleada en la adquisición de información por parte de las organizaciones participantes. Finalmente, se consignan los resultados obtenidos y las conclusiones generadas a raíz del análisis del empoderamiento e igualdad de género.

---

## 2. FUNDAMENTO TEÓRICO

---

Colombia presenta una tasa de desempleo del 12,8% (Revista dinero, 2019) que ha provocado un aumento significativo en la brecha salarial de un 7,1% (Revista dinero, 2019) afectando factores como el poder adquisitivo y la equidad de oportunidades. Sin embargo, es fundamental estimular el empoderamiento en las mujeres ya que contribuirá en el desarrollo de la igualdad de género y la disminución de la pobreza en el mundo, por lo cual la Organización de las Naciones Unidas (ONU) promueve la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) especialmente, el objetivo 5 referente a la Igualdad de género, con el que se busca: Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas dado que no



es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. (PNUD, 2015).

Paralelamente, la igualdad de género es concebida como la imparcialidad de oportunidades y derechos tanto en mujeres como en hombres dentro del ámbito personal y público que brinden y garanticen a estos mismos la posibilidad de tener la vida que deseen. Así mismo, se destaca el empoderamiento como “el enfoque para promover la inclusión de este grupo poblacional en esferas las cuales tradicionalmente se ha excluido, como la social, política, económica, laboral” (Ramírez, Martínez & Calderón; 2016, p. 698). Por consiguiente, es pertinente analizar, visualizar e implementar estrategias que permitan fortalecer el empoderamiento, la igualdad y equidad de género a través de los ODS, los cuales permitirán que las organizaciones sean transparentes a nivel salarial y ocupacional, así como continuar promoviendo el cambio social y a través de la transformación en las organizaciones (Blanco, Messino, Vásquez & Melamed, 2019).

### **2.1. Empoderamiento femenino.**

El empoderamiento de las mujeres es un proceso deseable, y sin duda necesaria, que contribuye claramente al bienestar individual y familiar, a la salud y al desarrollo social (Sen & Batliwala, 1997; Naciones Unidas, 1995; Banco Mundial, 2000). Así mismo, para Batliwala (citada por Zapata, Townsend, Rowlands, Alberti, & Mercado, 2002, p. 274) el empoderamiento es “el proceso de ganar control sobre una misma, sobre la ideología y los recursos que determinan el poder”. Dichos recursos pueden ser humanos, intelectuales, financieros, físicos y de la mujer misma. De igual manera, es concebido como un proceso personal, en el que cada mujer tiene que empoderarse a sí misma, no es posible hablar de dar poder a otras personas. No obstante, sí se pueden abrir espacios y dar posibilidades para que se desarrolle este proceso, de ahí la importancia de crear conciencia de la discriminación de género y del compromiso de las organizaciones como agentes facilitadores de este (Zapata et. ál., 2002). Por su parte, Camberos (2011) manifiesta que: Es concebido como la ruta para lograr autonomía, estimular las resistencia, organización colectiva y protesta mediante la movilización. De tal forma que este mismo, se convierte para las mujeres en un desafío a la ideología patriarcal, con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad de género.

De tal forma, que el empoderamiento se convierte en la herramienta que propicia el desarrollo de ciertas habilidades y cualidades que permiten a las mujeres tener voz y voto en la sociedad; es decir, se fomenta la participación activa que lleva a las mujeres a experimentar un desarrollo positivo de su auto concepto, en



términos de atributos como competencia, madurez emocional, confianza en sí misma, persistencia, empatía y coraje (Singer, King, Green, & Barr (2002), Erazo, Jiménez & López; 2014). Por lo tanto, contribuye en el incremento de la participación plena y efectiva de la población femenina en todos los sectores económicos y sociales, permitiendo así construir economías fuertes, establecimiento de sociedades más estables y justas a fin de alcanzar y lograr no solo los derechos humanos sino los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

De igual importancia, la naturaleza innata que genera la mujer representa muchas dificultades desde la antropología, fisiología, y cultura debido al proceso de gran complejidad, el cual conlleva un mayor esfuerzo para alcanzar los estándares establecidos por la sociedad. Así mismo, la mujer siempre ha tenido un papel relevante en la sociedad, algunas veces exitoso y en otras anulado en la modernidad, lo cual lleva a enfocarse en aquella realidad que excluye al género femenino dentro de muchos aspectos laborales, sociales y culturales; esa misma sociedad que no percibe el crecimiento constante de la población femenina a nivel laboral; del cual podrían citarse y enumerarse diversas mujeres que han aportado positivamente a la comunidad a través de aportes intelectuales, económicos y políticos que han contribuido en la igualdad de género y equidad de oportunidades para hombres y mujeres.

Por otra parte, es importante despertar el empoderamiento en cada mujer, aun cuando sientan temor de la sociedad regida y construida para la población masculina, por consecuencia hay miedo en descubrir una sociedad matriarcal, sin lugar a dudas para la mujer hay mayor complejidad en el desarrollo de ciertas actividades que no podrían mencionarse como imposibles pero dentro de la historia se ha demostrado el avance constante en el desarrollo de actividades que antes sólo eran consideradas para el género masculino. Por lo que, el éxito de la feminidad validado a esos logros similares o semejantes logrados por el hombre, pero sujetos actividades innatas a la mujer; es decir, el mismo logro que puede alcanzar un hombre en la sociedad podría lograrlo una mujer que es madre, esposa y administradora del núcleo de la sociedad, la Familia.

Así mismo, la mujer ha roto estándares que sobrepasan el entendimiento masculino y es el momento de descartar esa idea inocua del sexo débil generado por la sociedad; dado que ese mismo ha generado libertad y que en este momento podría decirse que ha sido uno de los avances más difícil de entender de la humanidad, es decir, como una mujer puede lograr niveles y estatus que el hombre logró con mucha dificultad pero sin esas añadiduras que el ser mujer conlleva y que han sido muy bien manejadas dentro de la lucha de empoderamiento femenino. Sin embargo, en Colombia las mujeres a lo largo de los años han sido víctimas de discriminación laboral, dado que como afirma Jaramillo (Portafolio, 2019a) se debe a su “rol



social que hace que no ocupen cargos acordes a su trayectoria profesional y académica en función de todos esos roles ocupacionales como el cuidado de los niños y de adultos mayores que se le asigna a ella”, trayendo como consecuencia la brecha salarial y ocupacional entre hombres y mujeres debido a que “hay una percepción social y un patrón cultural que no permite que las mujeres ganen lo mismo que los hombres a pesar de estar mejor capacitadas que estos mismos” (Jaramillo, Portafolio, 2019b).

Por otra parte, El empoderamiento femenino y la lucha contra la desigualdad de género, se han convertido en un objetivo principal a nivel mundial; es conocido que, en Colombia, las mujeres además de encontrar un empleo con un salario razonable, deben encontrar el equilibrio laboral y familiar, aspecto que se convierte en su principal motivación para emprender. (ONU citado por Bernal, B. & Argüello, D.2018:4). Sin embargo, afrontan grandes desventajas en el mundo laboral, debido a la brecha salarial y ocupacional que enfrentan, puesto que en la sociedad actual el ingreso económico del hombre es mayor al de la mujer incluso cuando ocupan el mismo cargo en la empresa.

De tal manera, las mujeres tienen mayores dificultades de ascender que los hombres, excepto en los sectores mayoritariamente femeninos (Docencia, enfermería, secretarías), son muy raras las mujeres que acceden a los puestos de dirección e incluso en aquellos, a menudo son hombres quienes ejercen las responsabilidades ejecutivas (Iranzo & Richter, 2002: 519).

A nivel empresarial la población femenina enfrenta barreras para emprender su propio negocio a causa de obstáculos profesionales en el mercado laboral ya que solo el 7% de las mujeres en Colombia ocupa cargos directivos (Dinero 2018); es decir, tienen limitaciones para crecer profesionalmente, incluyendo la experiencia, el liderazgo y el poder económico, además enfrentar dificultades para adquirir financiamiento por parte de las entidades públicas o privadas, dichas dificultades son causadas por el concepto social y cultural de la misma; es decir, son consideradas como el género encargado del cuidado y manutención de la familia. Por consiguiente, para algunas empresas el capital femenino no aporta rentabilidad al ocasionar tiempo de ocio en donde no se produce ganancia, de tal manera deben desistir de la contratación de esa persona de la cual incurren a la indemnización, y son costos que las empresas no quieren asumir, por lo tanto, para diversas organizaciones la población masculina les genera mayor utilidad que el femenino causando segregación ocupacional y salarial. Sumado a esto, la falta de confianza e inseguridad que presentan algunas mujeres no les permite estimular su espíritu emprendedor causado por el miedo en fracasar y no poder construir su propia empresa o ejercer un cargo superior de liderazgo; por este motivo es



importante resaltar la esencia creativa e innovadora de cada mujer para el control y dominio sobre su propia vida ante cualquier escenario ya sea laboral, social, familiar, cultural y político.

Con base a lo anterior, se deduce que para lograr la igualdad de género en Colombia, específicamente en la ciudad de Barranquilla se requiere tomar medidas contra las dificultades que conforman la brecha salarial y ocupacional, por lo que para este fin se han creado iniciativas globales como el objetivo de desarrollo sostenible para la Igualdad de Género y el empoderamiento femenino, organizado por el Naciones Unidas (ONU) con el fin de construir un mundo equitativo, competitivo y sostenible.

Por ende, a través de la educación se puede lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y a su vez, las empresas tomarían medidas que contribuyan al aumento de transparencia ocupacional y salarial; es decir, implementar normas que aporten al clima laboral de las organizaciones por medio de valores establecidos en ellas como el respeto, la tolerancia, la confianza e integridad de los empleados y directivos de las organizaciones.

---

### 3. MATERIALES Y MÉTODOS

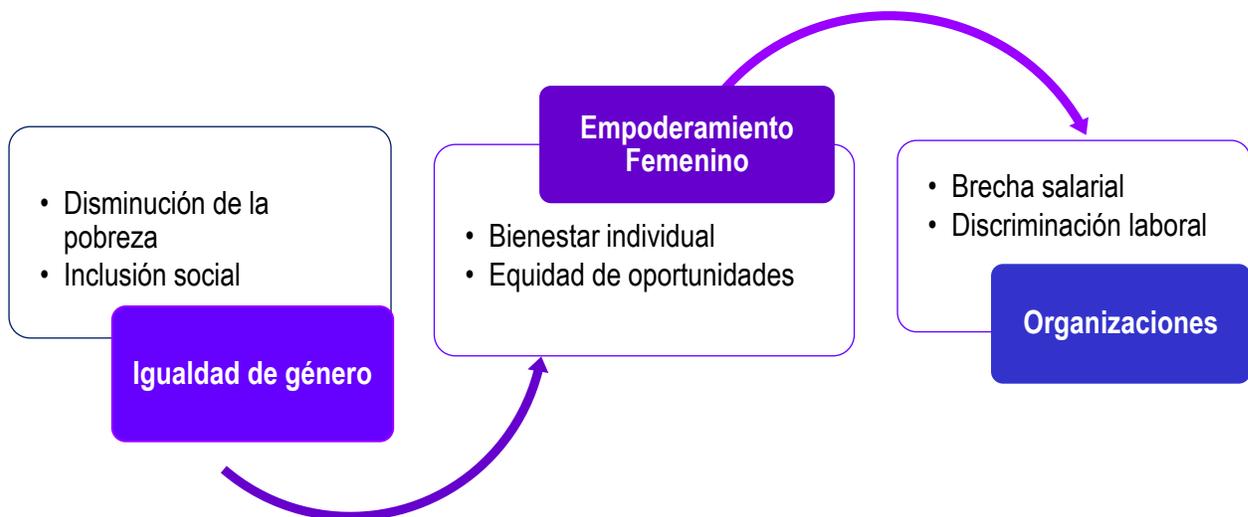
---

El enfoque de la investigación fue cualitativo, como técnica de análisis de la información se empleó la entrevista semiestructurada a las encargadas de talento humano, gerentes y administradoras en 10 empresas de la ciudad de Barranquilla, a fin de conocer la percepción de las mismas sobre el empoderamiento e igualdad de género. Cabe resaltar, que dentro de las empresas encuestadas sobresalen micro, pequeña y mediana empresa de la ciudad, dado que en algunos casos para este tipo de organizaciones se presentan mayores dificultades de accesibilidad al mercado por temas relacionados no solo al financiamiento sino por quienes o quien dirige la organización. Por consiguiente, las entrevistas realizadas se subdividieron en variables tales como el empoderamiento femenino, brecha y transparencia salarial y objetivos de desarrollo sostenible, con lo cual se pretendía conocer e identificar como estas mujeres conciben las variables mencionadas anteriormente y si lograban establecer relación entre ellas para acabar con la desigualdad y el des empoderamiento de la mujer en la sociedad.

## 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultado derivado de esta investigación se evidencia que la igualdad de género es a nivel cultural, debido al concepto social de la mujer, la cual influye en la percepción de las organizaciones sobre la misma, es decir; el paradigma social hacia la población femenina como objeto de maternidad y ama de casa que en efecto tiene consecuencia en que sean mínimas las encargadas de dirigir una empresa. Sin embargo, a través de este estudio se pudo evidenciar la poca participación de ellas en las tomas de decisiones de las organizaciones especialmente en sectores de producción y construcción. Ya que, son las más representativas en el incremento de desigualdad de género, puesto que es mayor el número de empleados de género masculino.

De tal manera, el empoderamiento femenino es de vital importancia en la sociedad actual, al ser una herramienta que propicia el desarrollo de habilidades y cualidades en las mujeres, reflejado en la madurez, persistencia, empatía y competitividad de las mismas.



Fuente. Elaboración propia 2019

---

## 5. CONCLUSIONES

---

En la actualidad sigue vigente la brecha salarial y ocupacional entre ambos géneros en el ámbito empresarial, donde se identificó que el sector de producción y construcción son los más representativos en cuanto a desigualdad laboral se refiere, dado que el perfil profesional que solicitan es masculino. Razón por la cual, es pertinente que el Ministerio de turismo y comercio de la ciudad de Barranquilla promueva la participación de mujeres en las entidades financieras y públicas sin importar el sector económico al que pertenezcan. Además, es fundamental brindar capacitaciones y desarrollar actividades que promuevan el emprendimiento para aquellas mujeres que deseen construir su propia empresa o estimular su espíritu creativo e innovador. De tal forma, el empoderamiento femenino es de vital importancia en la sociedad actual, al ser una herramienta que propicia el desarrollo de habilidades y cualidades en las mujeres, reflejado en la madurez, persistencia, empatía y competitividad que estas demuestran al desarrollar actividades u oficios que anteriormente solo eran considerados para hombres; por lo que la percepción del género femenino poco a poco ha ido cambiando de tal forma que es necesario que no solo ellas creen en sí mismas sino la sociedad en general, porque día a día más mujeres se están capacitando y generando una contribución económica al país, de tal forma que la economía local es más fuerte al impulsar las metas y operaciones empresariales, poco a poco se está logrando una sociedad más justa y estable que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de toda una población, que va desde el acceso a la educación, salud hasta un trabajo digno.

Finalmente, y con base a lo anteriormente expuesto, es fundamental promover la participación de la mujer en la economía del país sobre todo de la ciudad de Barranquilla, a través la implementación de políticas financieras y de apoyo gubernamental que impulsen la creación de empresas, de tal forma que se permita a las mujeres emprender su idea de negocio.

---

## 6. LISTA DE REFERENCIAS

---

- Banco Mundial. (2000). *Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice*. Policy Research Report on Gender and Development, Washington D.C.: Oxford University Press.
- Bernal, B; & Argüello, D. (2008). *Perdurabilidad empresarial y factores de éxito en emprendimientos femeninos en Colombia*. Bogotá. *Revista Venezolana de gerencia*.
- Blanco-Ariza, A. B., Messino-Soza, A., Vázquez-García, Á. W., & Melamed-Varela, E. (2019). *Social Innovation in the Non-Profit Organization Framework: A Review*. *Social Sciences*, 8(8), 236.
- Liderazgo Estratégico* | Vol. 9 | Núm. 1 | Enero-Diciembre de 2019 | Universidad Simón Bolívar | 140-148  
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo>

- Camberos, M. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*. Vol. 7(2). Pp. 40-53.
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 72(1). Pp. 37-71.
- Dinero. (2018). Por exceso de tareas y estereotipos, las mujeres no ocupan cargos directivos. Recuperado de: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/porcentaje-de-mujeres-que-ocupa-cargos-directivos/255172>
- Erazo, M; Jiménez, M & López, C. (2014). Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*. Vol. 32(1).Pp. 149-157.
- Iranzo, C & Richter. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de gerencia*. Vol. 7 (20).Pp.509-535.
- Jaramillo, I. (2019). ¿En Colombia las empresas definen los salarios según el género? *Portafolio*. Recuperado de: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/en-colombia-las-empresas-definen-los-salarios-segun-el-genero-529746>.
- Naciones Unidas. (1995). Population and Development: Program of Action adopted at the International Conference on Population and Development. Department for Economic and Social Information and Policy Analysis.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2015). Objetivo 5: Igualdad de Género. Recuperado: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>
- Ramírez, C; Martínez, L; Calderón, L. (2016). Capital Social y Empoderamiento en mujeres para disminución de pobreza en Colombia. Cúcuta. *Revista Venezolana de Gerencia*.
- Sen, G & Batliwala, S. (1997). Empowering Women for Reproductive Rights. Moving Beyond Cairo. Ponencia presentada en el Seminario on Female Empowerment and Demographic Processes: Moving beyond Cairo.
- Singer, A., King, L., Green, M. & Barr, S. (2002). Personal identity and civic responsibility: “rising to the occasion” narratives and generativity in community action student interns. *Journal of Social Issues*, Vol.58 (3). Pp. 535-556.
- Zapata, E; Townsend, J; Rowlands, J; Alberti, P & Mercado, M. (2002). Las mujeres y el poder: contra el patriarcado y la pobreza. Montecillo, México: Colegio de Postgraduados.