

Comunicación Organizacional e Igualdad De Género: Estudio del Papel que Ocupan las Comunicadoras Organizacionales en los Espacios Laborales Bogotanos.

Ana María Cruz Melo

Trabajo de grado para optar por el título de Comunicadora Social

Campo profesional

Comunicación organizacional

Director

Álvaro Fernando Núñez Zúñiga

Pontificia Universidad Javeriana

Facultad de Comunicación y Lenguaje

Comunicación Social

Bogotá D.C., junio de 2019

Artículo 23 Resolución 13 de 1946

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por los alumnos en sus trabajos de grado, solo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católicos y porque el trabajo no contenga ataques y polémicas puramente personales, antes bien, se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

Bogotá D.C., 11 de junio de 2019

MARISOL CANO BUSQUETS

Decana de la Facultad de Comunicación y Lenguaje

Pontificia Universidad Javeriana

Bogotá, D.C.

Estimada Decana:

Por medio de la presente me permito presentarle mi trabajo de grado para optar al título de Comunicadora Social con énfasis Organizacional titulado **“Comunicación organizacional e igualdad de género: Estudio del papel que ocupan las comunicadoras organizacionales en los espacios laborales bogotanos”**.

Con este trabajo de grado pretendo analizar el papel que ocupan las comunicadoras organizacionales –mujeres– en los espacios laborales bogotanos, con el fin de identificar si la igualdad de género ha logrado penetrar a las organizaciones bogotanas y si las mujeres se encuentran en contextos laborales equitativos, así mismo busco comprobar si en los espacios laborales bogotanos las comunicadoras organizacionales están ocupando los cargos u oficios propios de esta profesión o, si por el contrario, le son asignadas otro tipo de tareas relacionadas con los estereotipos de género.

Cordialmente,



Ana María Cruz Melo

Estudiante

CC. 1018495725

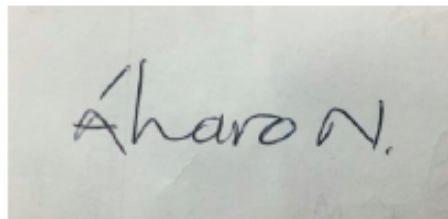
Bogotá, 11 junio 2019

Doctora
MARISOL CANO BUSQUETS
Decana
Facultad de Comunicación y Lenguaje

Cordial saludo,

Por medio de la presente certifico que el trabajo de grado del estudiante, **Ana María Cruz Melo** identificado con cédula 1018495725, del programa académico de Comunicación Social titulado: **“Comunicación Organizacional e Igualdad De Género: Estudio del Papel que Ocupan las Comunicadoras Organizacionales en los Espacios Laborales Bogotanos.”** cumple satisfactoriamente con los requisitos para ser entregado a la Facultad y evaluado posteriormente.

Cordialmente,

A photograph of a handwritten signature in black ink on a light-colored surface. The signature reads "Álvaro N." in a cursive script.

Álvaro Fernando Núñez Zúñiga
C.C.: 1'130.618.768
Director trabajo de grado
Docente
Facultad de Comunicación y Lenguaje

A mi mamá,

por ser el modelo más perfecto de mujer.

Agradecimientos

A mi papá, porque su esfuerzo, amor, comprensión y enseñanzas me impulsaron a llegar a donde estoy y estar orgullosa de mis logros académicos y personales.

A mi mamá, por animarme, acompañarme, aconsejarme y escucharme durante todo mi camino universitario, siendo mi guía en los momentos más difíciles.

A Santiago por ser mi amigo incondicional desde el primer día de la universidad y estar a mi lado siempre que lo he necesitado, a pesar de todo.

A mis amigas y amigos por enseñarme tantas cosas, aprender de mí, acompañarme a construir muchos recuerdos de esta etapa y tenerme paciencia.

A la vida por las situaciones en las que me ha puesto, la fortaleza que me ha dado y lo que aún me tiene preparado para vivir y aprender.

Tabla de Contenido

Agradecimientos.....	6
Tabla de Contenido	7
Introducción	9
1. Estado del Arte	12
1.1 Segregación de la mujer en el mundo laboral.	12
1.2 Percepción del género dentro de la organización.	15
1.3 Situación actual de la mujer en el mundo laboral.	17
1.4 Influencia del trabajo en otros aspectos de la mujer.	19
2. Marco Teórico	22
2.1 Género	22
2.1.1 Estereotipos de género	24
2.1.2 Feminismo	26
2.2 Trabajo	28
2.2.1 Calidad de vida laboral.....	30
2.2.2 Condiciones laborales en Colombia.....	31
2.3 Influencia del trabajo dentro la simbología del género	39
2.3.1 Comunicación como profesión.....	40
2.4 Organización	44
2.4.1 Estructura organizacional.....	45

2.4.2 Tipos de organización	48
3. Marco Metodológico	50
3.1 Método Etnográfico.....	50
3.2 Técnica	51
3.3 Instrumento de recopilación (Cuestionario)	52
3.4 Muestra.....	55
3.5 Desarrollo del procedimiento/Procedimiento de investigación	58
4 Presentación De Resultados	60
5 Discusión.....	63
5.1 Género	63
5.2 Trabajo	68
5.3 Comunicación como profesión.....	74
5.4 Organización	79
6 Conclusiones	83
Referencias Bibliográficas	86

Introducción

En los últimos años, la inclusión de género y el feminismo se han convertido en tema de interés para gran parte de la población mundial. Problemáticas como la exclusión de la comunidad LGBTIQ, el machismo, los feminicidios y los acosos sexuales han tocado a más de un ciudadano y a visibilizado la urgencia de actuar frente a estos atropellos.

La sociedad colombiana ha sido reconocida, por si misma, como una sociedad machista. Esto se ha visto reflejado en los roles que la mujer colombiana ha desempeñado durante siglos como ama de casa y la encargada de criar a sus hijos, además de suplir a su esposo en tareas como lavar la ropa y preparar la comida.

El Fondo Monetario Internacional - FMI (2013) afirma que

“la participación femenina en la fuerza laboral se ha mantenido por debajo de la participación masculina. Las mujeres de todo el mundo están realizando la mayor parte de trabajos no remunerados tales como el cuidado de niños y tareas domésticas, en promedio, las mujeres dedican el doble de tiempo a tareas domésticas que los hombres y cuatro veces más al cuidado de los niños. La incapacidad de las mujeres para participar en el mundo laboral debido a los trabajos no remunerados obliga a la población femenina a formar parte de sectores informales y por consiguiente de la población pobre” (p.52).

Dentro de la segregación femenina en el mundo laboral, las mujeres también se enfrentan a significativas diferencias salariales frente a los hombres que ocupan los mismos cargos, con un nivel de formación similar y contando con las mismas habilidades. La inequidad salarial en razón al sexo es una problemática que presenta casi todas las naciones del mundo, según ONU mujeres

(2017) la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mundo es del 23%. En Colombia, esta brecha salarial representa el 18.7% según el DANE (2016).

Sin embargo, a medida que la educación y los ideales del mundo han avanzado, también lo ha hecho la mentalidad de la mujer, esto ha permitido que sus deberes pasen de estar dirigidos meramente al sustento del hogar a estar dirigidos a la construcción de ella como integrante activa del mundo.

De acuerdo a lo anterior, se llevará a cabo una investigación cuyo objetivo general es analizar el papel que ocupan las comunicadoras organizacionales – mujeres – en los espacios laborales bogotanos, con el fin de identificar si la igualdad de género ha logrado penetrar a las organizaciones bogotanas y si las mujeres se encuentran en contextos laborales equitativos.

La hipótesis resultante de esta inquietud sobre la igualdad de género en las organizaciones, resulta de la idea de comprobar si en los espacios laborales bogotanos las comunicadoras organizacionales están ocupando los cargos u oficios propios de esta profesión o, si, por el contrario, le son asignadas otro tipo de tareas relacionadas con los estereotipos de género.

En ese sentido, este proyecto realizará, un trabajo de revisión sobre el contenido ya publicado acerca del tema y su relevancia para la pregunta de investigación. El primer capítulo (estado del arte) presenta todos los aportes fundamentales que han hecho diversos autores en los campos de segregación de la mujer en el mundo laboral, la percepción de género dentro de la organización, la situación actual de la mujer en el mundo laboral y la influencia del trabajo en otros aspectos de la mujer.

Posteriormente, el segundo capítulo del proyecto (marco teórico) presentará la discusión conceptual alrededor de las categorías claves que guían la investigación, tales como género, trabajo y comunicación como profesión y organización. Este capítulo propone las bases teóricas y conceptuales para la realización la investigación esclareciendo para el lector los términos de los que se habla.

En el tercer capítulo (marco metodológico) se presentará la metodología de enfoque etnográfico utilizada para llevar a cabo la investigación, el cual recoge el método cualitativo donde se utilizará una entrevista semiestructurada como herramienta para la recolección de dato. Además, se describirá la muestra seleccionada y el procedimiento para lograr obtener información relevante.

En el cuarto capítulo (presentación de resultados), se presentarán las tendencias y diferencias más destacadas que se obtuvieron del trabajo de campo mediante una matriz diferenciada por las categorías que se usaron a lo largo de la investigación: género, trabajo, comunicación como profesión y organización. Así como los distintos niveles jerarquía organizacional de las mujeres entrevistadas de forma estratégica, administrativa y operativa. Este capítulo, brinda los elementos necesarios para la discusión que se plantea después.

El quinto capítulo (discusión) se presenta el análisis de toda la información recopilada en la investigación. Este análisis incluirá, la discusión, los testimonios de las mujeres entrevistadas y el soporte conceptual o teórico de los autores estudiados en el marco conceptual.

Finalmente, en el sexto capítulo, (conclusiones) se presentarán las conclusiones encontradas en el trabajo de campo de esta investigación.

1. Estado del Arte

Antes de dar inicio al proceso investigativo, es fundamental resaltar qué estudios previos se han realizado alrededor de la temática central y los resultados que se han obtenido de los mismos.

En ese sentido, inicialmente se hablará de la segregación de la mujer en el mundo laboral, seguido de la percepción del género dentro de la organización ya que es muy importante entender que la discriminación o inclusión en el espacio laboral depende de las características que aporta cada género dentro la misma, acompañado de la situación actual de las mujeres en el mundo laboral y finalmente, se examinarán las influencias del trabajo en otros aspectos de su vida.

1.1 Segregación de la mujer en el mundo laboral.

Durante los últimos cincuenta años, se ha producido un notable incremento en la inclusión femenina dentro del mercado laboral, esto debido a una mayor igualdad en derechos jurídicos, a un incremento en su nivel de formación y lo más importante, debido a la lucha de las mujeres por el reconocimiento de sus derechos dentro de la sociedad. Sin embargo, en la actualidad, aunque las mujeres representan el 40% de la mano de obra mundial, sigue persistiendo un mercado laboral vertical y horizontalmente segregado para ellas, caracterizado por el menor acceso a determinados puestos de trabajo.

A pesar de los esfuerzos legales realizados a nivel internacional, reconocer la igualdad entre hombres y mujeres como un principio jurídico por diferentes naciones y organismos internacionales, no ha logrado la igualdad de género, (García, 2015). Prueba de ello, es que los mercados laborales de la mayoría de los países desarrollados se siguen caracterizando por una mayor presencia masculina, una concentración de mujeres en determinadas ocupaciones y sectores y una disparidad jerárquica en puestos asociados al poder. En este sentido, las mujeres se enfrentan

a obstáculos de diversa naturaleza cuando intentan acceder al mercado laboral o cuando tratan de ocupar posiciones que requieren de alta responsabilidad dentro de las organizaciones (García, 2015).

En su estudio, García (2015) se basa en el modelo de falta de ajuste y en la teoría de la congruencia de rol para explicar de forma completa las causas y las consecuencias de la discriminación de la mujer dentro del mundo laboral y más específicamente en las posiciones de liderazgo. Frente a ello, postula que:

“los aspectos descriptivos de los estereotipos de género facilitan que las mujeres sean peor evaluadas que los hombres, porque las cualidades estereotípicamente femeninas (p. ej., comprensiva, o sensible a las necesidades de los demás) no se ajustan a las cualidades necesarias para desempeñar eficazmente trabajos directivos (masculinas). Esta falta de ajuste o incongruencia genera expectativas de fracaso sobre el futuro desempeño de la mujer ya que facilita que a las mujeres no se las perciba tan competentes como a los hombres y que se limite su acceso a posiciones de liderazgo” (p.133).

Así mismo, por medio de la teoría de congruencia de rol y el modelo de falta de ajuste, García (2015) afirma que la devaluación de los cargos de las mujeres se maximiza en contextos organizacionales muy “masculinizados” y se debilita cuando la labor requiere de interacción social o se cataloga como femenina.

Por otro lado, para Contreras y Pedraza (2012), mencionan que, a pesar de haber alcanzado la igualdad en materia educativa en el 2005, no se ha traducido en un aumento equivalente en los ingresos ni en la calidad del empleo al que la mujer puede acceder, esto en muchos países, termina

restringiendo las opciones de las mujeres para conseguir empleos remunerados y representaciones femeninas en altos cargos.

Otro factor que restringe las opciones de la mujer en el mundo laboral es el denominado techo de cristal, este hace referencia a las barreras no explícitas que impiden a las mujeres acceder a ciertos cargos directivos y constituyen un obstáculo que les impide ejercer roles de liderazgo, lo cual al no estar controlado ni regulado es invisible a los ojos de la sociedad, (Contreras, Pedraza. 2012).

Dentro del estudio Contreras, Pedraza, (2012) encontraron que la segregación de la mujer en el ámbito laboral también se mantiene debido a las políticas de asignación y jerarquización de funciones organizacionales las cuales frecuentemente utilizan como indicadores de evaluación el nivel de compromiso hacia la empresa, que en el caso de las mujeres está sujeto principalmente a sus responsabilidades en el hogar:

“este hecho condiciona su posición y en ocasiones la pone en conflicto con otras dimensiones de su proyecto de vida personal y constituye una barrera importante al considerar la maternidad como una desventaja para la empresa en términos de costos, limitando así la promoción de las mujeres en cargos directivos” (p. 189)

Finalmente, Contreras, Pedraza, (2012) concluyen que, aunque hoy en día hay paridad a nivel educativo e incluso las mujeres han superado a los hombres en diferentes ámbitos, siguen existiendo barreras como los estereotipos vinculados al género, los cuales están claramente relacionados con el rol de liderazgo dentro de la organización:

“podría decirse que una de las barreras más importantes que se debe superar es la concepción de que la mujer no sería buena líder dado que no va con su naturaleza” (p.191)

Los dos estudios anteriores aportan a la presente investigación al demostrar que, aunque hay avances en pro de la inclusión de la mujer en el mundo laboral, aún no se han logrado apartar las características biológicas de una mujer de su desempeño laboral provocando segregaciones invisibles al ojo de la sociedad y que este trabajo busca resaltar.

1.2 Percepción del género dentro de la organización.

La investigación que se ha realizado en los últimos años sobre la percepción de género ha manifestado que los estereotipos surgidos en torno a este, son uno de los mecanismos principales para explicar la discriminación de la que es víctima la mujer en el trabajo, especialmente en el acceso a cargos de gran importancia, (García, 2015).

Para Vázquez y Ubriola (2014), mencionan que explorar el género dentro del estudio de las organizaciones representa una oportunidad para adentrarse en las inequidades basadas en la división sexual del trabajo en donde socialmente se le asigna al hombre el papel de proveedor, emprendedor e intrépido, mientras que a la mujer, debido a su caracterización de “frágil”, “sumisa” e “independiente” se le asignan trabajos dirigidos a la esfera doméstica, donde su principal ocupación es velar por el bienestar de los otros antes que el suyo.

La consecuencia de estos imaginarios entre hombres y mujeres recae en la reproducción de una serie de estereotipos que son expresados de diferentes formas, el principal corresponde a que las mujeres no pueden realizar trabajos dirigidos a los hombres ya que sus capacidades no son suficientes frente a las que son requeridas.

La reproducción de dichos estereotipos, puede ser comprobada examinando a profundidad las definiciones que estudiosos sobre la gestión organizacional han utilizado para explicar procesos de comunicación que integren a “los equipos de trabajo” y los “individuos”. Se ha determinado que

estos términos son referidos a una figura masculina ya sea la de gerente, director o empleado quien toma acción dentro de los procesos comunicativos. Esto debido a que durante las décadas donde temas como la cultura organizacional y la identidad de la organización surgieron, la mayoría de la población empleada era masculina.

Es por ello que, en la actualidad, un análisis organizacional que no contemple al género como una variable o explicación nomotética reconocerá la existencia de visiones organizacionales diferenciadas de hombres y mujeres, (Vázquez y Ubriola, 2014). Para facilitar el análisis organizacional algunos estudiosos han establecido cinco posibles puntos de partida que permiten comprender el género dentro de la misma: 1. La toma de decisiones en la organización, 2. La participación de la mujer para ascender a puestos de decisión clave, 3. Configuración de la cultura organizacional, 4. Reconocimiento de una hegemonía masculina en la dinámica organizacional y, por último, 5. Estructuras jerárquicas ciegas al género.

Así, los estudios de género constituyen una herramienta útil para comprender las relaciones entre hombres y mujeres, al mismo tiempo que se analiza la influencia de estas dentro de las organizaciones.

Así mismo, Héller (2012) considera que:

“(…) tras alcanzar el siglo XX los cambios demográficos, sociales y económicos permitieron que la mujer se capacitara e incorporara al mercado laboral. Esta incorporación –descrita por algunas investigadoras como la revolución social silenciosa más importante del siglo– obligó a cambiar las perspectivas de estudio en distintos ámbitos organizacionales, donde ahora deben ser tenidas en cuenta las capacidades femeninas y masculinas, sus diferencias y como estas aportan dentro de la organización” (p.19).

A pesar de los resultados de estudios y experiencias realizados en diferentes corporaciones, que señalan que contar con equipos de conducción diversos, los cuales integren todo el potencial de los recursos humanos contribuye a que las corporaciones logren mayores beneficios en términos de productividad, eficacia y mejoren los procesos de innovación. Héller (2012) encontró que las mujeres no alcanzan el 5% de posiciones de CEO en empresas internacionalmente más grandes. Solo 13 grandes empresas tienen presidente mujer y los diferentes estudios señalan que cuanto más alto el nivel, mayor la discriminación para su ascenso, fenómeno que se conoce ampliamente como el “techo de cristal” (Fortune, 2010).

En conclusión, Héller comenta que el patrón de segregación vertical del empleo femenino en las empresas estudiadas, estaría relacionado con los índices culturales que miden la distancia al poder, la distribución de los roles de género y el índice de colectivismo/individualismo que diferentes autores utilizaron para valorar la cultura de las sociedades y organizaciones.

1.3 Situación actual de la mujer en el mundo laboral.

Para Delgado y Rodón (2013) la lucha de las mujeres por la obtención de espacios laborales equitativos es cada día más vigente. El techo de cristal, la brecha salarial y la duplicación de la jornada laboral, continúan siendo las principales dificultades que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo.

Dentro de su estudio, Delgado y Rodón (2013) encontraron que el hecho de que la mujer haya empezado a abrirse campo dentro del mercado laboral ha provocado que las formas de trabajo no remunerado, que aún siguen siendo desempeñados mayoritariamente por el género femenino, obtenga un menor reconocimiento social y con frecuencia no sean considerados trabajo, afectando de manera singular las percepciones en torno al trabajo de las mujeres:

“En las últimas décadas del siglo XX, los esfuerzos por hacer visibles las contribuciones económicas de las mujeres, han promovido enfoques alternativos que cuestionan el concepto de trabajo restringido a la esfera mercantil y abogan por su ampliación para incluir las formas de trabajo que producen bienes de uso que también son indispensables para la reproducción humana” (p.96)

Asimismo, afirmaron que la participación promedio de la mujer en la fuerza laboral ha aumentado en la mayoría de las regiones de América del Sur, sin embargo, las mujeres siguen enfrentándose a barreras culturales y a la discriminación, lo cual dificulta (una vez incorporadas al mercado laboral) su ascenso a puestos de alta gerencia, ya que generalmente las características personales asociadas a los puestos directivos, se ajustan a estereotipos masculinos, dificultando el ascenso a las mujeres a altos niveles directivos dentro de las organizaciones.

Las cifras obtenidas (producto de su estudio), muestran la existencia de grandes diferencias entre ejecutivos y ejecutivas, siendo las mujeres quienes se encuentran en una situación de inferioridad numérica. Los resultados muestran una infrarrepresentación de mujeres en puestos de dirección de gran parte de las organizaciones estudiadas.

Teniendo en cuenta estas cifras y los contenidos de las dos temáticas desarrolladas anteriormente, es importante destacar que el hecho de que las mujeres colombianas y de todo el mundo hayan adquirido mayor participación en el mercado laboral ha permitido creer que la segregación ha sido superada, esto en consecuencia, reduce la visibilización de problemáticas que aún están vigentes, (Delgado y Rondón, 2013).

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2018) comenta que la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral es del 48.5%, es decir 26.5% más baja que la de los

hombres. Desde 1990 hasta la actualidad, esta brecha se ha reducido en 2 puntos porcentuales y el grueso de la reducción se produjo en los años anteriores al 2009. Así mismo, la tasa mundial de desocupación femenina (6%) supera a la tasa de desocupación masculina (0,8%).

Es decir, a pesar de que el derecho a la igualdad está plenamente establecido, aún hay resistencia a la igualdad de la mujer. Si bien es cierto que hay mujeres que han logrado romper el “techo de cristal” no es cierto que los obstáculos hayan desaparecido y que las dificultades a las que se enfrentan hayan disminuido.

1.4 Influencia del trabajo en otros aspectos de la mujer.

Para Sánchez-Castillo, (2012), los diferentes roles que desempeñan las mujeres proporcionan un amplio campo para reflexionar la influencia de éstos en otros aspectos de su vida. Cumplir con dos papeles fundamentales como formar parte de una familia y trabajar fuera de casa representan para la mujer la necesidad de doblar su tiempo, multiplicando a su vez las exigencias emocionales y físicas. En otras palabras, es un trabajo de doble jornada.

En su estudio, Sánchez Castillo (2012) ha determinado que, si bien la incorporación de la mujer al mercado laboral ha representado una respuesta positiva en aspectos personales, económicos y profesionales, su situación familiar ha empeorado al asumir nuevas responsabilidades sin que una contraparte apoye las actividades domésticas que ya están totalmente arraigadas como una labor femenina. Debido a este empeoramiento, se han detectado cambios desfavorables en su vida cotidiana a nivel individual, familiar y social.

Así mismo, Sánchez Castillo (2012) demostró que las mujeres que laboran fuera del hogar están más satisfechas con su relación familia - trabajo que las amas de casa. Uno de los factores que

sustenta este resultado es el hecho de ser una mujer independiente económicamente y que además recibe muestras emocionales favorables por parte de su familia.

Como investigadores, algunos puntos que pueden enriquecer y mejorar la intervención a favor del trabajo de la mujer son los estudios de las consecuencias físicas, sociales, psicológicas y laborales del ejercicio laboral femenino. En ese sentido, este estudio aporta a la presente investigación en cuanto permite dar un vistazo a aspectos que no son suficientemente visibilizados dentro de la vida laboral de la mujer.

Por otro lado, Feldman, Vivas, Lugli (2008), consideran que (sin importar el género) entre las esferas del trabajo, la vida y la familia existe una relación que puede ser positiva o negativa. La relación positiva se presenta cuando las actividades y experiencias del cargo laboral se entrelazan con las del rol familiar logrando un balance entre estas. Por otro lado, la relación es negativa cuando la participación ya sea en el cargo laboral o en el rol familia obstaculiza la ejecución del otro generando tensión y disminuyendo la satisfacción percibida.

Así mismo la relación negativa puede presentarse si las exigencias laborales minimizan el tiempo dedicado a los familiares o si las dificultades en la casa o la familia disminuyen la productividad laboral.

En este sentido Feldman, Vivas, Lugli (2008), estudiaron las gratificaciones junto con las interferencias que se pueden presentar al desempeñar los roles familiar y laboral para una mujer y como esta se asocia con su calidad de vida y salud.

En los resultados se pudo encontrar que las mujeres estudiadas notificaron una gratificación moderada y una interferencia baja en la relación entre su trabajo y familia. Las gratificaciones son

mayores cuando la mujer desempeña un mayor número de roles, así como las interferencias son mayores cuando es más alto el nivel educativo y el número de roles desempeñados. Aún más importante, Feldman, Vivas, Lugli (2008) encontraron que en promedio las mujeres estudiadas presentan autoestima alta, bienestar moderado, ansiedad y depresión baja. Sin embargo, cuando las gratificaciones son menores las mujeres tienden a experimentar mayores síntomas de ansiedad y depresión, al igual que a mayor número de interferencias, mayor ansiedad, depresión y número de síntomas de mala salud física.

En este sentido Feldman, Vivas, Lugli (2008) concluyen que la relación que se establece entre la esfera laboral y familiar es de vital importancia para la salud física y mental auto percibida de las mujeres trabajadoras debido a que estas repercuten tanto en su autoestima como en su bienestar, siendo esta la justificación del por qué este estudio aporta a la presente investigación.

2. Marco Teórico

Luego de conocer qué se ha investigado acerca de la situación actual de las mujeres en el ámbito laboral, es necesario definir conceptos que son de suma importancia para entender el contexto de la presente investigación y analizar el papel que ocupa la comunicadora organizacional en el ámbito laboral bogotano.

En primer lugar, será definido el concepto de género ya que sin este la investigación pierde las bases para ser comprendida, en segundo lugar, se definirá el concepto de trabajo ya que es en esta esfera donde se ubicará a la muestra a investigar. Posteriormente, se definirá el concepto de comunicación como profesión, porque antes de dar inicio a la investigación es importante saber qué parte de la muestra femenina que tiene lugar en Bogotá cumple con la característica de una comunicadora organizacional y qué significado tiene esto dentro del espacio laboral. Finalmente, se definirá organización ya que es aquí donde se asignan y desarrollan los oficios de la comunicación organizacional.

2.1 Género

Es necesario revisar la potencia explicativa que representa el concepto de género, esto debido a los cambios que se han registrado en el mundo de la sexualidad, la apropiación del cuerpo y la construcción de sociedades socio sexuales alternativas.

Para Colligon y Lazo (2017) la incorporación y desarrollo de la categoría de género a la academia, ha sido y es, un verdadero movimiento de reflexión/acción en una persistente tarea de investigación teórico-metodológica y deconstructiva/reconstructiva, esto debido a que el concepto ofrece una variedad importante de explicaciones.

Así entonces afirma que:

“En las sociedades occidentales, de forma particular, y en las investigaciones en torno a la construcción de identidades, el género alude a un sistema particular de clasificación sociocultural que divide a los integrantes de la población humana en sujetos masculinos o femeninos, según sus características sexuales del cuerpo; esta clasificación permite a las sociedades socializar a sus miembros de tal manera que se reproduzca el modelo que establece las prácticas, los roles, las normas, los comportamientos y las relaciones propias de cada sexo (macho o hembra), construyendo así sujetos masculinos o femeninos específicos” (p.75)

Es decir que el género alude a un sistema simbólico que establece las diferencias de comportamiento y actuación de hombres o mujeres, asumiendo un modelo de clasificación binario excluyente. Este modelo ha permitido a los investigadores abordar la inequidad de género, ya que da cuenta de cómo la clasificación binaria genera formas de subordinación de un género respecto del otro (del femenino respecto del masculino), evidenciando las diferencias de condiciones sociales, económicas, culturales, educativas, laborales, que viven las mujeres en relación a los hombres.

De ahí que se pueda dar cuenta de la inclusión del enfoque y la construcción de la categoría de género como una categoría analítica, que permite indagar la realidad social de hombres y mujeres, y de los procesos de constitución de la identidad de los sujetos; en tanto el género, como expresión de lo masculino y lo femenino, entra en relación con otras pertenencias del sujeto como son la raza, la etnia, la clase, la edad (Colligon y Lazo, 2017).

Por su parte, Cabral y García (2003), mencionan que el problema no son las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, ya que tales diferencias son parte integrante de la condición de ser

sexuados. El problema radica en que estas diferencias se convierten en divisiones dicotómicas, en separaciones, oposiciones, jerarquías, inferioridades, exclusión, opresión, que han servido para justificar las desigualdades de género que definen a los varones y a las mujeres según lo establecido y esperado como correspondiente a lo masculino y a lo femenino, bajo los patrones de integración, coherencia y continuidad de un orden social dominante.

El problema tampoco, son los géneros como categorías conceptuales que nos designan, enuncian y nombran, sino las relaciones sociales desiguales entre los géneros, en torno a la categoría relación y afines: interrelación, interacción, interdependencia, coexistencia, convivencia etc.

2.1.1 Estereotipos de género

Para García (2015) los estereotipos de género son estructuras cognitivas que integran un conocimiento compartido sobre los rasgos característicos de hombres y mujeres. Según esto, los estereotipos de género no solo forman parte del conocimiento de cada individuo, sino que aluden a un conocimiento social y culturalmente aprendido y compartido sobre los atributos, las características físicas, los comportamientos, las preferencias o los intereses que comúnmente se asocian a los hombres y a las mujeres.

Una de las conceptualizaciones más extendidas e influyentes sobre el contenido de los estereotipos de género, es la distinción entre rasgos masculinos y femeninos. Tradicionalmente, estos rasgos se han denominado en rasgos agenticos y rasgos comunales, respectivamente. La dimensión agenticca hace referencia a la satisfacción de las propias necesidades y al logro de objetivos personales. La dimensión comunal alude a la fusión del individuo en una unidad social más amplia, a la cooperación y al establecimiento de lazos de unión con otros.

- **Estereotipos de género dentro del espacio laboral**

La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral que tuvo lugar en la década de los sesenta del siglo pasado mostró la constante discriminación a la que estaba sometida en procesos de selección, promoción y retribución salarial.

Desde la Psicología Social, diversos autores sugirieron que la causa de este trato diferencial era una estereotipia persistente, según la cual se valoraban más los rasgos masculinos que los femeninos para el desempeño de ciertos roles laborales, especialmente, los asociados a mayor prestigio y estatus. Las mujeres se percibían demasiado orientadas a los demás, emocionales y pasivas o poco orientadas a la tarea y poco competitivas. En síntesis, poco apropiadas para el mundo laboral en general y no adecuadas para el desempeño de posiciones de liderazgo. (García, 2015).

Esta concepción tan estereotipada de las mujeres obstaculiza su acceso a posiciones de liderazgo y permite justificar que su carrera profesional se desarrolle en los llamados “trabajos de mujeres” (maestra, secretaria, recepcionista). Unos puestos de trabajo que, por lo general, se caracterizaban por tener menor salario, menos promociones y menos incentivos económicos que los de los hombres.

García (2015) indica, que la segregación laboral de género caracteriza a los mercados de trabajo de todos los países y es causa de muchas formas de discriminación. En el ámbito psicosocial, la distribución desigual de hombres y mujeres en el mundo laboral se ha estudiado desde los años 60, en esa época surgió la expresión “efectos colaterales de los estereotipos de género”, que aludía a la práctica de reproducir en el mundo laboral los estereotipos populares de género, desarrollando y reforzando la segregación de género en algunas ocupaciones.

Así mismo, García (2015) ha evidenciado que los efectos colaterales de los estereotipos de género perjudican a la mujer profesional, porque los juicios que se emiten sobre su habilidad y capacidad en procesos de selección de personal, de promoción en el empleo o de valoración de su desempeño, se basan en características y comportamientos que son irrelevantes en cuestiones laborales.

2.1.2 Feminismo

Para Valdivieso, M. y García, C. (2005) el movimiento feminista representa la lucha consciente y organizada de las mujeres contra el sistema en el que viven, subvirtiendo todas las esferas posibles, públicas y privadas del sistema clasista, sexista y racista.

Así, los autores comentan, que los movimientos feministas en América Latina emergen en los tiempos de la “segunda ola”, expresándose en varias ciudades de América Latina y del Caribe a partir de la década del setenta. Este movimiento provenía principalmente de mujeres de clase media; se organizó al inicio vía un modelo autogestionario e independiente y era generalmente constituido por pequeños grupos de autoconciencia. A mediados de los setenta, salvo en algunos de los países del sur, por las dictaduras existentes, donde los movimientos de mujeres fueron parte de la resistencia (Argentina, Chile, Uruguay), se comienzan a delinear el Movimiento Feminista y de Mujeres con las características actuales.

A fines de los setenta, las corrientes feministas se diversifican y va surgiendo un movimiento amplio de mujeres (MAM) que se empieza a deslindar en parte del feminismo para desarrollar una doble militancia (parlamentaria, partidos políticos) y un trabajo de/para/con mujeres (de los sectores populares, trabajadoras, campesinas, etc.) en los que ha prevalecido casi solamente un trabajo a partir de sus necesidades prácticas. El Movimiento Amplio de Mujeres (MAM) es una forma de articulación donde participan no solo grupos, ONGs del movimiento de mujeres, sino

también los grupos y ONG del movimiento feminista, organizaciones gubernamentales que adelantan políticas públicas de género, grupos y centros académicos, mujeres de partidos e individualidades con fines y proyectos muy concretos a corto y mediano plazo.

Así es como en la década del noventa, el movimiento feminista se aca-demiza y se institucionaliza, llega el tiempo de las políticas sociales de “equidad de género”, de los encuentros y proyectos de mujeres financiados por la ONU y de los programas de microcrédito del Banco Mundial para las mujeres pobres, programas “oficiales” que conviven con las variadas iniciativas de grupos de mujeres que luchan por la autonomía.

Por otro lado, para Luna, L. (2004) la historia feminista del género, ha ampliado el campo de la historia social hacia las relaciones de género haciendo hincapié en las condiciones socio-económicas de las mujeres en relación con los hombres en diferentes contextos históricos.

Para Luna, el feminismo tiene la particularidad de ser un discurso en construcción, como ya se ha apuntado, y producir un sujeto con una identidad, la feminista, que se ha construido históricamente, con cambios y con intermitencias. Es decir, todas las mujeres son sujetos con conciencia formada de ideas, convicciones y creencias, y lo que las clasifica, las diferencia unas de otras, es la identidad. En este sentido, la identidad feminista ha caracterizado a una serie de sujetos mujer históricamente.

Así mismo, comenta que la construcción en los discursos feministas actuales de un sujeto político activo, es un tema altamente estratégico de la teoría feminista cara a la acción y la transformación social. El reto del sujeto feminista es la diversidad existente entre las mujeres, manifestada por las diferentes identidades según la raza, etnia, clase, opción sexual, edad, religión, pasado histórico, etc. Este hecho fue planteado inicialmente por las feministas negras y lesbianas norteamericanas,

muy críticas ante un feminismo que se pensaba blanco y heterosexual. El acierto de esta crítica se extendió entre los feminismos del mundo y ha generado un gran avance en la teoría y en las relaciones entre las mujeres.

2.2 Trabajo

Durante la modernidad, más allá de ser un bien colectivo, el trabajo es asumido como una actividad clave para la autonomía del individuo. En ese sentido, Romero, M. (2017) comenta que gracias al trabajo no solo se obtienen los medios para vivir, sino que se desarrolla la capacidad de apropiárselo. A su vez, explica que el trabajo empieza a concebirse como una actividad creadora, sinónimo de obra, siendo el eje fundante de la sociedad.

Bajo esta lógica, el trabajo toma un sentido incluyente, en el que ya no es concebido como una actividad repudiada, discriminada, menospreciada o esclavista, sino al contrario, todos los individuos pueden trabajar, permitiendo que se logre una igualdad entre las personas que realizan esta actividad y poder de relacionarse con otros.

Así mismo, la importancia del trabajo y su carácter central se amplía a aspectos de la vida personal, familiar y vecinal, configurando de esta manera formas de relación que permiten la transformación del mundo a través de la relación consigo mismo, con la naturaleza y con los demás, generando un estado ideal para el individuo, por la identidad que este le proporciona a quien lo tiene, al igual que le permite estar inmerso en las lógicas capitalistas. Es por esto, que el empleo como forma de trabajo es visto como actividad central e instrumental para acceder a las demandas de la sociedad capitalista, y a su vez, como medio para adaptarse a los principios de realidad del modelo económico como la socialización secundaria y la identidad y asignación de roles.

Por otro lado, Dakduk, S., y Torres, C. (2013) presentan cuatro categorías de trabajo:

1. Actividad concreta: se refiere a los aspectos tangibles de la actividad laboral, tales como recibir un salario, seguir un horario y trabajar en un espacio físico particular. Esta noción corresponde con la concepción instrumental del trabajo entendido como las acciones que se realizan «a cambio de» en un espacio y tiempo determinado.
2. Actividad social: engloba los aspectos sociales del trabajo, cada vez más importantes en virtud del tiempo que en la modernidad las personas dedican a trabajar. En esta categoría se encuentran aspectos tales como crear sentido de pertenencia a un grupo social, aportar al sistema social, contribuir a la formación de identidad, entre otras. El trabajo es visto como un agente socializador que posibilita la transmisión de creencias, expectativas y valores que permiten la integración del individuo a su medio social.
3. Carga: el trabajo es visto como una actividad que exige del sujeto esfuerzo físico o mental, y se destacan las exigencias que supone su cumplimiento.
4. Deber: resalta el carácter obligatorio y productivo de la actividad laboral. Esta última categoría coloca al trabajo como opuesto al ocio, en tanto su significado se limita a actividades productivas de carácter material o intelectual, que forman parte de un deber ser.

Las cuatro categorías de Dakduk, S., y Torres, C. (2013) se complementan y generan nuevas definiciones y formas de comprender el trabajo. En cualquier caso, tanto las aproximaciones de Dakduk, S., y Torres, C. (2013) como las de Valdivieso, M. y García, C. (2005) coinciden en una elaboración del trabajo como un medio, no como una actividad, reiterando su carácter instrumental, propositivo e intencional.

2.2.1 Calidad de vida laboral

La Calidad de Vida Laboral conocida también como “estado de bienestar”, puede ser afectada de manera compleja por múltiples factores, entre ellos, el estado psicológico, el nivel de dependencia, las relaciones sociales, las características del ambiente y la salud física. Martínez, Luna y Oviedo, (2015) definen este concepto como la exigencia y el anhelo del empleado con lo que respecta a las condiciones de trabajo, la remuneración, las posibilidades de desarrollo profesional, el equilibrio entre el rol laboral y familiar, la seguridad y las interacciones sociales en el lugar de trabajo.

El término Calidad de Vida Laboral (CVL) abarca una variedad de programas, técnicas, teorías y estilos de gestión, a través de los cuales se diseñan las organizaciones y los puestos de trabajo, a fin de conceder a los trabajadores mayor autonomía, responsabilidad y autoridad. (Martínez, Luna y Oviedo, 2015).

Desde este punto de vista, la CVL puede considerarse como un concepto amplio y heterogéneo dado la riqueza y pluralidad de los diferentes temas estrechamente relacionados con el mundo laboral.

Ahora bien, en Colombia, la persistencia de la tasa de desempleo superior al 8% desde 2013, la existencia del trabajo informal, la discriminación laboral, el incumplimiento de los estándares laborales establecidos por el Gobierno, entre otros factores, son muestra de la complejidad de los problemas asociados al mundo del trabajo y la insuficiencia de los esfuerzos implementados por el Estado para superarlos. (Martínez, Luna y Oviedo, 2015).

Por tal motivo, aspectos tales como la satisfacción de los empleados, la tecnología, la eficacia, la eficiencia, el clima laboral, las condiciones de trabajo y los esquemas de gestión organizacional

son determinantes dentro de una estrategia organizacional para garantizar la calidad de vida laboral frente a diversos factores como los mencionados anteriormente.

Martínez, Luna y Oviedo (2015) también comentan que las condiciones de trabajo son consideradas como un factor determinante en los procesos de salud-enfermedad a los cuales se exponen los trabajadores. Así pues, las condiciones de trabajo se definen como cualquier aspecto circunstancial en el que se produce la actividad laboral, incluyendo tanto factores del entorno físico en el que se realiza como las circunstancias temporales en que se da.

Es fundamental mejorar las condiciones de trabajo para disminuir los riesgos asociados a la actividad laboral, y con ello mejorar no solo la seguridad y salud de los trabajadores, sino también su calidad de vida. En este contexto, las condiciones de trabajo son concebidas como el conjunto de circunstancias y características materiales, ecológicas, económicas, políticas, organizacionales, entre otras, a través de las cuales se efectúan las relaciones laborales.

2.2.2 Condiciones laborales en Colombia

En este sentido, Rueda, Salcedo y Sánchez (2017) comentan que el ejercicio laboral en Colombia se ve regido principalmente por las leyes establecidas en el código sustantivo del trabajo, el cual consta de 492 artículos destinados para establecer una relación justa entre los empleadores y trabajadores.

Para la presente investigación, se mencionarán las leyes que aplican sobre las condiciones laborales habituales de una organización, tales como derecho individual al trabajo, jornada, salario, obligaciones del empleador y del empleado, entre otros.

Derecho individual al trabajo

- **Artículo 5o. definición de trabajo.** El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.
- **Artículo 7o. Obligatoriedad del trabajo.** El trabajo es socialmente obligatorio.
- **Artículo 8o. Libertad de trabajo.** Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.
- **Artículo 9o. Protección al trabajo.** El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.
- **Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras.** Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Todo lo anterior esta soportado en el Código sustantivo del trabajo, 1951.

Jornada Laboral

- **Artículo 158. Jornada ordinaria.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

- **Artículo 159. Trabajo suplementario.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

- **Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno.**

Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).

Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

- **Artículo 161. Duración:** La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

c) En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable

durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

- **Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo.** Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Salario

- **Artículo 127. Elementos integrantes.** constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.
- **Artículo 129. Salario en especie.**
 1. constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

2. el salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. a falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. no obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

- **Artículo 132. Formas y libertad de estipulación.**

1. el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

3. este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al Sena, ICBF, y cajas de compensación familiar, pero en caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

- **Artículo 133. jornal y sueldo.** se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

- **Artículo 134. periodos de pago.**

1. el salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. el período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Obligaciones del empleador

- **Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador:** Son obligaciones especiales del empleador:
 1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
 2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
 3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. a este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos

casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. en el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del {empleador}.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. en los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del

parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Obligaciones del empleado

- **Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador.** Son obligaciones especiales del trabajador:
 1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
 2. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
 3. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
 4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
 5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
 6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
 7. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

2.3 Influencia del trabajo dentro la simbología del género

Ahora bien, una de las características más tangibles de la cultura es el espacio o la territorialidad, este imprime al individuo una serie de normas respecto a su uso de acuerdo con los significados adquiridos en su contexto y las relaciones que lo moldean.

Refiriéndose concretamente a las mujeres, Rosado & Villagómez (s.f.) identifican tres espacios principales en los que generalmente esta está inserta: el doméstico, el comunitario y el laboral. Cada uno de ellos tiene sus propias características, códigos y ritmos, de manera que lo femenino se construye, reelabora y aprehende en ellos con diferentes sentidos.

En cada instancia, se manifiesta una participación diferenciada de acuerdo al sexo-género de los individuos. Bajo esta perspectiva, la división de la sociedad en esquemas definidos por lo masculino y lo femenino es tan fuerte que se infiltra en todos los espacios de la sociedad.

En el espacio laboral, las relaciones establecidas y recreadas en él, no son la excepción, formando parte del proceso de la construcción social del género. Es por esto que, aun cuando la mujer se inserta en el mercado de trabajo, tiende a reproducir formas de organización y sentidos tanto domésticos como comunitarios. Sin embargo, para Rosado & Villagómez (2005), la reproducción en el espacio de trabajo de formas de relación y de conductas, vinculadas con las funciones tradicionales que desempeña la mujer en el espacio doméstico y comunitario, no niega la posibilidad de que ésta transforme su identidad genérica a partir de las experiencias laborales vividas.

A pesar de lo anterior, los elementos originales no se reproducen ni se traslapan mecánicamente al espacio laboral, sino que son recreados y refuncionalizados a partir de las nuevas necesidades que conllevan la organización productiva y las relaciones de trabajo. Asimismo, la incorporación de la mujer al trabajo en muchas ocasiones implica la ampliación de su campo de acción, de sus redes sociales y la posibilidad de pertenecer a grupos organizados. Su adscripción a una nueva dinámica conlleva en muchas ocasiones la incorporación de conocimientos y habilidades tanto técnicas como sociales.

En este sentido Rosado & Villagómez, (2001) comentan que el uso del tiempo y el espacio, las concepciones sobre la jerarquía y las relaciones de autoridad, los sistemas de valores y elementos ideológicos, se reestructuran de acuerdo con la experiencia de trabajo específica, lo que repercute directamente en la construcción de identidades femeninas diferenciadas.

2.3.1 Comunicación como profesión

Guzmán, V. (2012), define la comunicación como la actividad más importante para los seres humanos, ya que mediante este proceso el individuo entra en contacto con la sociedad en general y conoce su entorno, obteniendo así el conocimiento del mundo en el que vive para tomar decisiones trascendentales en su vida.

En cuanto a la comunicación social como profesión, Salazar y Sepúlveda (2011), comentan que la carrera de comunicación social está viviendo un momento de transición que exige ser analizado con cuidado, debido a su creciente arraigo entre los bachilleres egresados; pero, a su vez, de compleja relación con el mundo del trabajo, en vista de la limitada oferta de empleo en el contexto laboral colombiano.

En este sentido, aunque es un área que sigue creciendo tanto en Colombia como en Latinoamérica, con gran auge por parte de los estudiantes y poca oferta de empleo, continúan aumentando desproporcionadamente los programas de comunicación social en el país, sobre todo en universidades privadas.

Salazar y Sepúlveda (2011), también comentan que las carreras de comunicación social y periodismo en Colombia poseen, de manera general, una estructura común en sus planes de estudio. En esta se puede identificar un área de formación básica que comprende la formación socio humanística y conceptual, y un área de formación específica que está directamente relacionada con la apropiación y aplicación de conocimientos en un campo o énfasis específico.

Así mismo, la mayoría de programas de comunicación social y periodismo se han especializado en diferentes áreas (comunicación organizacional, periodismo, comunicación para el desarrollo comunicación audiovisual, comunicación gráfica, comunicación-educación, entre otros) que permite la diferenciación entre los planes de estudios de diferentes universidades.

Con motivo de este estudio, se ahondará en el área o énfasis de la comunicación organizacional.

2.3.2 Comunicación organizacional

Teniendo en cuenta la definición anterior, se puede entonces interpretar que la comunicación no es en sí un acto totalmente espontáneo, sino que en determinados momentos busca mover los diversos intercambios humanos, sean sociales, organizacionales o institucionales.

Por tanto, Correal (2009) comprende la comunicación en los ámbitos organizacionales, cómo las distintas acciones comunicativas hechas por los miembros de una organización que intervienen en sus procesos y que tienen que ver con la construcción social de la comunicación al tiempo que dan

una identidad corporativa a quienes pertenecen a una determinada empresa. La comunicación organizacional, por tanto, se media a través de los mensajes, su flujo de información, los canales verbales, escritos y tecnológicos. Por ello involucra personas, sus actitudes y las relaciones que establecen.

Dentro de la percepción del campo de la comunicación organizacional, se puede encontrar: la comunicación interna; las relaciones humanas; las relaciones entre administración y los trabajadores; las comunicaciones ascendente, descendente y horizontal; las habilidades de comunicación y la evaluación de los programas de comunicación. Así mismo, Correal (2009) menciona que la comunicación organizacional contiene emisores y receptores que permiten su correcto desarrollo: Gobernantes-gobernados, Medio-información pública, Entretenimiento-audiencia, Medio-periodismo-audiencia, Mensaje-lenguaje-audiencia, Espacio-tiempo-medio-audiencia, Empresa-Sociedad.

Es importante conocer el concepto de comunicación organizacional ya que es en este espacio en donde se encuentra el sujeto de estudio de la presente investigación. Así mismo, ahora es fundamental conocer qué oficios se desempeñan dentro de este énfasis de comunicación.

- **Oficios de la comunicación organizacional**

Para Pereira (2005), el comunicador organizacional se desempeña como un estratega, responsable de la planeación, dirección, organización y ejecución de los procesos de comunicación interna y externa de entidades públicas, privadas y ONG. Asimismo, realiza diagnósticos, diseña políticas y planes integrales de comunicación para el logro de objetivos de las organizaciones, incluyendo el diseño y la realización de medios impresos, audiovisuales y multimedia. Además, está en la

capacidad de formar empresa y desempeñarse como consultor con funciones de asesor externo en el ámbito comunicativo.

Por otro lado, Sánchez (1996), expone que entre las actividades más relevantes que tiene que desempeñar un comunicador organizacional está:

- a) **Desarrollar estrategias, planes y políticas de comunicación.** Se trata de tareas cruciales que en primera instancia permiten determinar el alcance de la función en la organización. Las estrategias de comunicación organizacional por lo común obedecen a propósitos generales como: 1. Colaborar en el logro de los objetivos de la organización, favoreciendo su integración interna y su adaptación externa, a través de la sistematización y optimización de los flujos de mensajes que se dan entre la organización y sus integrantes, entre ellos y entre la organización y su ambiente. 2. Dar orden y sentido a lo que de cualquier forma existe en toda organización: el intercambio de mensajes. 3. Desarrollar una serie de significados compartidos que den sentido a la realidad y favorezcan la coordinación entre los miembros de la organización.
- b) **Participar en la planeación y producción de programas de comunicación.** Esto abarca una amplia variedad de actividades, que van desde la edición de las tradicionales revistas internas hasta la producción de publicidad externa, pasando por la distribución masiva de circulares, la administración de tableros de avisos, la producción de material audiovisual, la preparación de discursos para ejecutivos, la organización de fiestas y eventos especiales, la elaboración de materiales didácticos, etc.
- c) **Concebir y desarrollar programas de comunicación desde y/o para otras áreas de la organización.** El profesional de la comunicación debe tener la capacidad para examinar los procesos de trabajo, identificar los elementos de conocimiento que el personal necesita para

cumplir con su trabajo y desarrollar sistemas para proporcionarle esos elementos de conocimiento.

Finalmente, Osorio (2009), comenta que entre las funciones y responsabilidades de un comunicador organizacional está: vectorizar, desarrollar y controlar la imagen de la empresa o del grupo, coordinar las comunicaciones institucionales al más alto nivel, reforzar o cambiar (si es preciso) la cultura organizacional, integrar las comunicaciones: institucional, organizacional y metodológica, asegurar activos de la compañía con manejo de crisis, ejercer una asesoría didáctica interna de comunicación a través de la dirección. Asimismo, en el ámbito institucional el comunicador debe: definir la estrategia y política general de comunicación, conducir el liderazgo del presidente y las relaciones institucionales, asistencia a las relaciones con todas las personas vinculadas con la organización, asistencia a las direcciones generales como consultor en comunicación, definir o redefinir la misión, la visión, los valores y la filosofía, crear un modelo de la imagen para las acciones y planes de comunicación, definir o redefinir la identidad corporativa, definir o redefinir la cultura organizacional y el sistema de comunicación interna, entre otros.

Es importante conocer los oficios del comunicador organizacional para posteriormente en esta investigación determinar si las mujeres que se desempeñan en este contexto ocupan con estos oficios y con qué frecuencia.

2.4 Organización

Para Guzmán (2012), la organización es un proceso enfocado a lograr un fin. La acción de organizar se hace necesaria a medida que deben coordinarse los esfuerzos de más personas, al mismo tiempo que se deben establecer canales para entenderse entre sí y comprometerse en un complejo de diversas tareas. Así entonces, la organización, expresada como un conjunto de relaciones y

comportamientos formalizados entre personas que buscan conseguir algo en común determina el comportamiento esperado, añadiendo otras importantes relaciones.

Teniendo esto en cuenta, cada organización necesita de una estructura que le permita desarrollar de manera eficiente las diversas tareas que conducirán al fin común de la misma.

2.4.1 Estructura organizacional

También Guzmán (2012) define como estructura organizacional la distribución –a lo largo de varias líneas– de personas entre posiciones sociales que influyen en las relaciones de los papeles. De manera similar, ve la estructura como “un medio complejo de control” que se produce y recrea continuamente en la interacción. Así mismo, existen diferencias estructurales entre las unidades de trabajo, departamentos y divisiones, y de acuerdo con el nivel en la jerarquía.

Por otro lado, para Zapata (2015), la estructura organizativa está formada por la distribución espacial y jerárquica de los medios materiales y humanos que incluye la división del trabajo, la formación de unidades organizativas, la distribución del poder formal entre los diferentes niveles jerárquicos, y la forma como todo ello se comporta como un conjunto.

Asimismo, proporciona los mecanismos formales para llevar a cabo la coordinación y el control de las unidades que la conforman y se refiere a la manera como el trabajo y los trabajadores están organizados en la empresa de acuerdo con sus actividades y un conjunto de reglas, métodos y procedimientos formales, definiendo el grado de autoridad, la distribución de los recursos y la capacidad para la toma de decisiones.

La estructura organizacional constituye así una arquitectura social que describe: (a) cómo un gran número de personas se organizan en grupos pequeños y diferenciados, y (b) cómo las acciones y

las actividades independientes de esos grupos se coordinan y producen holísticamente un conjunto de bienes o servicios según el propósito de la organización.

Variables de Estructuración Organizacional

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, Marín (2012), explica que diseñar la estructura de la organización implica tomar una serie de decisiones alrededor de las variables puntuales de coordinación, especialización, formalización, departamentalización, tamaño y toma de decisiones.

- **Coordinación**

La coordinación se refiere a las medidas que la organización asume para integrar el trabajo que ha sido dividido. A medida que las organizaciones asumen las decisiones de diferenciación, pueden llegar a crear muchos campos de actividad funcional, lo que daría lugar a problemas de coordinación en la labor.

También es común observar la adopción de roles de integración, dotados o no de autoridad formal, que actúan como un dispositivo de enlace entre diferentes áreas o centros de actividad en la organización, con miras a encauzar la comunicación y los flujos de actuación ante la presencia de ambigüedad funcional, sin necesidad de recurrir a las vías jerárquicas.

- **Especialización**

Es la expresión óptima de la división del trabajo, con la cual se busca que un agente organizacional se dedique a la realización de una única tarea. Esto conlleva la estandarización del trabajo, a partir de la subdivisión del proceso en actividades homogéneas y específicas que se asignan en lo posible a una única persona.

En esta dimensión la decisión de diseño requiere considerar hasta qué punto se especializa un cargo particular, o, por el contrario, en qué medida se le asigna polivalencia. Este análisis dará lugar a la especialización horizontal (la racionalización de la tarea) o a la ampliación horizontal (la extensión de la tarea). Por su lado, también existirá una decisión asociada al control que el empleado tiene sobre la realización de la actividad, originando una especialización vertical (supervisión de una sola tarea) o una ampliación vertical (supervisión de varias tareas).

- **Formalización**

Esta variable se explica como el grado en que los trabajos de una organización son estandarizados y el comportamiento de los empleados es mediado por reglas y procedimientos, para evitar la acción consuetudinaria e informal. La formalización es un parámetro característico del control organizacional sobre el individuo, lo que supone que una organización altamente formalizada, reducirá los costos de la supervisión directa y garantizará la idoneidad en los procesos. Sin embargo, una extrema formalización puede implicar rigidez estructural, conformando estructuras altamente mecanicistas que limitan la toma de decisiones ágiles y oportunas.

- **Agrupación de unidades**

Se le conoce como departamentalización y se refiere a la selección de las bases, a partir de las cuales, los cargos serán agrupados en unidades y éstas, a su vez, en unidades de orden superior. El organigrama es una representación gráfica de dicha jerarquía, la cual puede estar dispuesta por funciones, por productos, por clientes, por regiones, por procesos o por hibridación.

- **Tamaño**

Hace referencia a la cantidad de cargos que están contenidos en un nivel jerárquico determinado. Si existen pocos cargos, será un indicador de ámbitos de autoridad angosto (organizaciones muy piramidales), y a su vez, varios cargos, representan tramos de autoridad amplios (organizaciones horizontales). La definición de la amplitud del control o la autoridad, estará determinada por factores como la naturaleza del trabajo a realizar y su distribución espacial, y las habilidades y destrezas de directivos y empleados.

- **Toma de decisiones**

En términos de la estructura organizacional, se refiere a las elecciones que se toman en razón con la centralización o descentralización de la asignación de derechos de decisión en la empresa y expresa una idea del nivel de delegación para favorecer la participación.

2.4.2 Tipos de organización

Según IES Monelos (2000) las organizaciones pueden ser clasificadas de diferentes formas tales como:

1. **Atendiendo a su tamaño:** Donde se distinguen la microempresa (menos de 10 empleados), pequeña empresa (menos de 50 empleados), PYME (menos de 250 empleados) y gran empresa (más de 250 empleados)
2. **Atendiendo al objeto de su actividad:** Donde se distinguen las empresas productoras de bienes (agrícolas, extractivas, artesanales, industriales, etc.) y las empresas prestadoras de servicios (comerciales, transporte, seguros, financieras, de ocio, de comunicaciones etc.)
3. **Atendiendo al ámbito de actuación:** Donde se distinguen empresas locales, nacionales y multinacionales.

4. **Atendiendo al sector económico al que pertenecen:** Donde se distinguen empresas del sector primario (minería, agricultura, ganadería y pesca), empresas del sector secundario (fabricación y producción de bienes) y empresas del sector terciario (comercio, servicios y transporte).
5. **En función de la propiedad de los medios de producción o el capital de la empresa:**
Donde se distinguen:
 - a) Empresas públicas: son propiedad del Estado o de algún organismo público. Su característica principal es la presencia de corporaciones de derecho público en su propiedad y gestión, tales como la administración central o las Comunidades autónomas.
 - b) Empresas privadas: su propiedad y gestión se encuentra en manos de la iniciativa privada. En función del tipo de propiedad o derecho a la gestión, en individuales y sociales o cooperativas.
 - c) Empresas mixtas: son aquellas en las que la propiedad y gestión se comparte entre corporaciones de derecho público y particulares. (P. 2)
6. **Atendiendo a su forma jurídica:** Donde se distinguen el empresario individual (la actividad empresarial es desarrollada por una persona autónoma que aporta trabajo y bienes para obtener lucro y las sociedades (donde la propiedad de la empresa corresponde generalmente a un grupo de personas).

3. Marco Metodológico

Como es sabido, esta investigación pretende analizar el papel que ocupan las comunicadoras organizacionales en los espacios laborales bogotanos. Por consiguiente, en este capítulo se presenta la metodología utilizada para lograr dicho propósito.

3.1 Método Etnográfico

Esta investigación será de carácter cualitativo ya que se enfocará en comprender los fenómenos del género, el trabajo y el feminismo explorándolos desde la perspectiva de las comunicadoras organizacionales participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto, así como lo explica Sampieri (2006):

“el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito de la investigación es examinar la forma en la que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (p.385).

Dentro del carácter cualitativo se pueden encontrar diferentes métodos de investigación, uno de ellos es el método etnográfico que pretende explorar, examinar y entender sistemas sociales (en este caso las comunicadoras organizacionales que trabajan en Bogotá), así como producir interpretaciones profundas y significados culturales desde la perspectiva o punto de vista de las participantes. Sampieri (2014), destaca que el diseño etnográfico busca describir, interpretar y analizar ideas, creencias, significados, conocimientos y prácticas en los sistemas estudiados.

Es por ello que se ha escogido el diseño etnográfico como método para desarrollar la presente investigación, y que da las bases para analizar lo que las comunicadoras organizacionales que trabajan en Bogotá, hacen usualmente en sus oficios y los significados que les dan a los comportamientos que estos acarrearán, para así, finalmente, presentar resultados que resalten las regularidades que implican dicho proceso del oficio laboral.

3.2 Técnica

Según Sampieri et al (2014), la técnica de la entrevista cualitativa, “*es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa*”. La técnica de la entrevista puede ser definida como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona y otra/s (entrevistador y entrevistado/s). Asimismo, estas están divididas en: 1. Estructurada, donde el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a esta. 2. Semiestructurada, donde el entrevistador se basa en una guía de asuntos o preguntas al tiempo que tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos y/u obtener mayor información. 3. No estructuradas o abiertas, que se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (Sampieri et al, 2014).

En este sentido, la técnica escogida para el desarrollo de la presente investigación será la entrevista cualitativa semiestructurada, ya que esta permitirá que se formulen más preguntas o se ahonden en diferentes categorías del estudio a medida que las mujeres entrevistadas respondan a las preguntas de la guía formulada con anterioridad.

3.3 Instrumento de recopilación (Cuestionario)

Sampieri et al (2014) define el cuestionario como el instrumento más utilizado para la recolección de datos. Este consiste en la realización de un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Asimismo, comenta que, dentro de la técnica de entrevista, hay 6 tipos de pregunta:

1. De opinión: ¿considera usted que haya corrupción en el actual gobierno de...? Desde su punto de vista, ¿cuál cree que es el problema en este caso...? ¿Qué piensa de esto...?
2. De expresión de sentimientos: ¿cómo se siente con respecto al alcoholismo de su esposo? ¿Cómo describiría lo que experimenta sobre...?
3. De conocimientos: ¿cuáles son los candidatos a ocupar la alcaldía de...? ¿Qué sabe usted de las causas que provocaron el alcoholismo de su esposo?
4. Sensitivas (relativas a los sentidos): ¿qué género de música le gusta escuchar más cuando se encuentra estresado? ¿Qué vio en la escena del crimen?
5. De antecedentes: ¿cuánto tiempo participó en la guerra cristera? ¿Después de su primer alumbramiento sufrió depresión posparto?
6. De simulación: suponga que usted es el alcalde de..., ¿cuál sería el principal problema que intentaría resolver? (P. 404)

Para la elaboración del cuestionario, se hará uso de preguntas de opinión, expresión de sentimientos y de antecedentes. Así entonces, el cuestionario/guía que será usado en las entrevistas será el siguiente:

Entrevista sobre comunicación organizacional e igualdad de género.

Entrevistador: Ana María Cruz Melo

Entrevistado: (nombre, edad, género, puesto, dirección, gerencia o departamento)

Descripción general del proyecto: Mi nombre es Ana María Cruz, soy estudiante de comunicación social con énfasis organizacional de la Pontificia Universidad Javeriana y en este momento estoy realizando mi trabajo de grado, el cual pretende hacer un estudio del papel que ocupa la comunicadora organizacional en los espacios laborales bogotanos.

Para ello, entrevistaré a diferentes comunicadoras organizacionales que se desempeñen en diferentes áreas con el propósito de identificar si se presentan temas de desigualdad de género, discriminación por condición de ser mujer entre otros.

Los datos personales que sean brindados durante la entrevista serán confidenciales y en ningún momento durante la investigación serán revelados los nombres de las participantes.

1. Descripción general de entrevistado (perfil)
2. Preguntas

Género

- Desde su punto de vista, ¿considera que la sociedad Bogotana ha avanzado en temas de igualdad de género en espacios laborales? ¿Podría mencionar algún ejemplo o experiencia?
- ¿Qué tipo de experiencias relacionadas a la discriminación de género ha vivido?
- ¿Cómo describiría su relación con el feminismo actual?

- ¿Considera que los símbolos atribuidos a cada género –como por ejemplo las tareas domésticas como algo femenino y la construcción como algo masculino–influyen en la forma en que se destacan hombres y mujeres en las organizaciones en general?

Trabajo

- ¿Me podrías contar cómo es un día actual de trabajo? ¿esto se ha modificado a lo largo del tiempo que has estado aquí?
- ¿Cómo se siente con las condiciones en las que está laborando actualmente?
- Teniendo en cuenta que la simbología de género son determinados rasgos y/o funciones atribuidos a hombres y mujeres de acuerdo a su sexo tales como la delicadeza y feminidad a las mujeres y lo rudo y brusco a los hombres, ¿considera que esta influye en dentro de su espacio de trabajo? ¿Podría brindar ejemplos o experiencias?
- ¿Considera que, de alguna forma, dentro de su espacio laboral se reproducen estereotipos del espacio doméstico (tareas del hogar) o social (ser recatada y delicada) asociadas únicamente al género femenino? ¿Podría contarme experiencias donde se expongan estas situaciones?

Comunicación como profesión

- ¿Ha escuchado estereotipos relacionados con las comunicadoras organizacionales? ¿Cuál es su opinión frente a ellos? ¿qué experiencias recuerda sobre ellos?
- ¿Considera que el área de comunicación es machista? ¿cómo lo ve?
- Luego de obtener su diploma como comunicadora organizacional, ¿Se le dificultó conseguir trabajo en esta área/énfasis? ¿En el mercado laboral destacaban más mujeres que hombres? ¿En qué situaciones lo ha notado?

- Teniendo en cuenta la mayor oferta y la menor demanda de comunicadores en Bogotá y en Colombia, ¿Considera que la selección de comunicadores organizacionales por parte de una compañía tiene relación alguna con los estereotipos infundados entre hombres y mujeres?

Organización

- ¿El cargo que desempeña en su trabajo le ha generado algún tipo de dificultad relacionada con su género? ¿cómo se ha visto representado esto en las situaciones laborales?
- ¿cómo son los procesos de ascenso laboral? ¿esto lo ve modificado según el género?
- ¿Cómo se siente con el cargo que está desempeñando en este momento?
- Dentro de su experiencia, ¿Considera que las mujeres comunicadoras están ocupando cargos propios del oficio de la comunicación organizacional?

3.4 Muestra

La muestra en el proceso cualitativo es entendida como un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, entre otros sobre el cual se recolectarán los datos. No necesariamente la muestra debe ser estadísticamente representativa del universo de la población que se estudia. (Sampieri .2014). Para reflexionar sobre cuál es la estrategia de muestreo más pertinente para lograr los objetivos de la investigación, Sampieri et al (2014) recomienda tomar en cuenta criterios éticos, pragmáticos y estratégicos tales como:

1. Capacidad operativa de recolección y análisis (el número de casos que podemos manejar de manera realista y de acuerdo con los recursos que tenemos).
2. El entendimiento del fenómeno (el número de casos que nos permitan responder a las preguntas de investigación, que más adelante se denominará “saturación de categorías”).

3. La naturaleza del fenómeno en análisis (si los casos o unidades son frecuentes y accesibles o no, si recolectar la información correspondiente lleva poco o mucho tiempo). (P. 384).

Así mismo, Sampieri et al (2014) presenta diferentes tipos de muestra dependiendo de los objetivos de investigación, para el desarrollo de la presente se ha escogido la **muestra de casos de tipo** la cual se utiliza en investigaciones de tipo cualitativo, en el que el objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, no la cantidad ni la estandarización. En estudios con perspectiva fenomenológica, en los que el objetivo es analizar los valores, experiencias y significados de un grupo social.

Teniendo en cuenta lo anterior, los parámetros para la selección de la muestra para la presente investigación fueron: tener un pregrado en comunicación organizacional, el área en la actualmente trabaja, el tipo de organización en la que trabaja y su experiencia medida en años. Así pues, a continuación, se presentará la muestra seleccionada:

Mujer 1, Área estratégica, 50 años:

Experiencia en los sectores gobierno, académico y privado; en cargos directivos, de consultoría, comerciales y de relaciones públicas (RRPP), a nivel nacional e internacional, principalmente en el Área Andina, Brasil y México. Responsable de la organización de eventos en México, Ecuador y Perú, así como de la participación en ferias nacionales e internacionales orientadas a posicionamiento de marca y consecución de negocios e inversionistas; de igual forma, para empresas extranjeras interesadas en incursionar a Colombia. En todos sus trabajos procura trabajar en pos de la responsabilidad social corporativa.

Mujer 2, Comunicación interna y externa, 25 años:

Comunicadora Social con especialización en Marketing Digital, Marketing Corporativo, Protocolo y Eventos. Experiencia de 5 años desarrollando y ejecutando estrategias de comunicación corporativa y de mercadeo. Durante los 3 primeros años tuvo la oportunidad de liderar y desarrollar proyectos de comunicación corporativa y de mercadeo de una universidad del país, uno de sus grandes logros fue crear el departamento de comunicación interna de la Vicerrectoría Académica de dicha universidad en donde reportaba directamente al vicerrector, además, las estrategias que implementó estaban diseñadas para la comunidad universitaria (28.000 personas). En los siguientes 2 años trabajó en Madrid, España, en donde también llevó a cabo proyectos de comunicación corporativa y mercadeo. Actualmente, es la coordinadora de marketing para LATAM de una multinacional.

Mujer 3, Estado, 22 años:

Comunicadora Social con énfasis organizacional. Se desempeña como Comunicadora Social de una de las escuelas que capacita a altos mandos de las Fuerzas Militares y ofrece programas de posgrado en temas de Seguridad y Defensa de la Nación, abiertos al público en general. Hizo la pasantía en esa institución en el primer semestre del año 2018 y en el 2019 fue contratada formalmente. Dentro de la organización, cumpla el rol de periodista, comunicadora organizacional, entre otros.

Mujer 4, Socia fundadora/Emprendimiento, 34 años:

Experta en técnicas de comunicación asertiva, transferencia de conocimiento y habilidades de persuasión. Es comunicadora social, organizacional y especialista en Gerencia de Mercadeo. Ha

entrenado a altos ejecutivos y equipos de trabajo en el desarrollo de habilidades de comunicación asertiva, de destrezas de negociación para llegar a acuerdos, y en cooperación corporativa para mejorar el rendimiento de los equipos.

También es docente de Comunicación Oral, donde entrena a los estudiantes en técnicas de comunicación oral y escrita para los negocios. Actualmente lidera la línea de entrenamientos de Presentación y la consultoría en comunicación corporativa y reputación empresarial.

Mujer 5, Responsabilidad social, 30 años:

Comunicadora Social y Periodista con especialización en Comunicación Organizacional y especialización en Gestión Social y Ambiental. Cuenta con competencias en diseño y dirección de estrategias de comunicación, manejo de imagen corporativa y responsabilidad social empresarial. Habilidad en escritura creativa y organización de eventos. Interés en contribuir al desarrollo sostenible de Colombia.

3.5 Desarrollo del procedimiento/Procedimiento de investigación

Como ya fue mencionado en el apartado anterior, los parámetros para la selección de la muestra para la presente investigación fueron: tener un pregrado en comunicación organizacional, el área en la actualmente trabaja, el tipo de organización en la que trabaja y su experiencia medida en años.

El procedimiento para contactar a la muestra se realizó gracias a la colaboración de Adriana Tobón Botero, profesora de la Pontificia Universidad Javeriana, quien facilitó el contacto con las mujeres a entrevistar, ya que ella las conocía por diferentes medios y las consideraba de primera mano pertinentes para hacer parte del trabajo de campo de este proyecto. Posteriormente, se realizó un acercamiento personal entre la investigadora y las mujeres vía teléfono para hacer una breve

presentación del proyecto, su objetivo y por qué se requería de ellas para una entrevista. Posteriormente fueron agendadas las entrevistas, acordando un horario y lugar adecuado para las dos partes, asegurando la comodidad y calidad de las mismas.

Para el trabajo de campo se destinaron los meses de mayo y junio de 2019, esto con el objetivo de aplicar las entrevistas elaboradas a la muestra seleccionada –5 mujeres–. Cada entrevista duró en promedio 1 hora y, seguido de la aplicación del instrumento, se organizó cada una de las respuestas en las categorías generales del trabajo para dar paso a los resultados y el análisis de estos mismos.

4 Presentación De Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos después de realizar las entrevistas a 5 mujeres comunicadoras organizacionales (con diferentes cargos y trabajando en diferentes tipos de empresa), con el fin de estudiar cuales son los papeles que ocupan en los espacios laborales bogotanos y si la discriminación de género afecta o no su crecimiento laboral, principal planteamiento de esta investigación.

La presentación de los resultados se realizará en una matriz donde se distribuyen las respuestas obtenidas en el trabajo de campo dentro de las categorías de análisis que se presentaron previamente el marco teórico (género, trabajo, comunicación como profesión y organización) y en los diferentes niveles jerárquicos de la muestra entrevistada (estratégico, administrativo y operativo). Esto con el fin de facilitar la comprensión de la información encontrada y así darle paso a la discusión final de manera descriptiva y comparativa.

Categorías	Estratégico	Administrativo	Operativo
Género	<p>Tendencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se considera que la sociedad bogotana si ha avanzado en igualdad de género en los espacios laborales. -Se considera que la simbología de género no influye en la manera en que se destacan hombres y mujeres en el trabajo. <p>Diferencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aunque las mujeres entrevistadas no están de acuerdo con el feminismo actual, dan argumentos diferentes para defender su desacuerdo -La mitad de las mujeres entrevistadas si ha sufrido de discriminación de género en su trabajo 	<p>Tendencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se considera que la sociedad bogotana si ha avanzado en términos de igualdad de género <p>Diferencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Las mujeres entrevistadas comparten opiniones diferentes sobre el feminismo actual. -Una de las mujeres entrevistadas ha sufrido de discriminación de género por parte de otras mujeres -Una de las mujeres considera que la simbología de género si influye en la manera en que se destacan hombres y mujeres 	<p>Tendencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Si ha avanzado la sociedad bogotana en términos de igualdad de género <p>Diferencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Si ha sufrido discriminación de género en su trabajo. -No comparte ninguna relación con el feminismo.
Trabajo	<p>Tendencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Poseen gran libertad a la hora de planificar su día de trabajo. -Se sienten muy bien con su condición de vida laboral actual <p>Diferencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aunque no consideran que dentro de su espacio laboral se reproduzcan estereotipos de género, las mujeres difieren en su percepción sobre dicha reproducción. 	<p>Tendencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Poseen gran libertad a la hora de planificar su día de trabajo -Se sienten muy bien con su condición laboral actual <p>Diferencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Una de las mujeres expresa que en su lugar de trabajo le pagan menos a las mujeres en cargos directivos a comparación de los hombres 	<p>Tendencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -Se siente muy bien con las condiciones de trabajo actual <p>Diferencias</p> <ul style="list-style-type: none"> -No posee libertad a la hora de organizar su trabajo, debe cumplir con un horario -Si considera que los estereotipos de género influye en su trabajo pero no para mal

<p>Comunicación como profesión</p>	<p>Tendencias -Se considera que los estereotipos escuchados sobre las comunicadoras organizacionales son falsos y sin fundamento - No hubo dificultad a la hora de conseguir trabajo enfocado en el énfasis organizacional. -No consideran que haya influencia de los estereotipos de género a la hora de seleccionar comunicadores/as organizacionales.</p> <p>Diferencias -Una de las mujeres considera que el área general de comunicación es machista, aunque con el tiempo se ido ha modificado. -Una de las mujeres considera que siempre se han destacado más mujeres que hombres.</p>	<p>Tendencias -No consideran que haya influencia de los estereotipos de género a la hora de seleccionar comunicadores/as organizacionales. -Ninguna de las mujeres considera que el área de comunicación sea machista</p> <p>Diferencias -Solo una de las mujeres a escuchado estereotipos sobre las comunicadoras organizacionales -Una de las mujeres considera que siempre se han destacado más mujeres que hombres. -Una de las mujeres tuvo dificultad a la hora de conseguir trabajo</p>	<p>Tendencias -No considera que el área de comunicación sea machista, pero si que hay más mujeres que hombres. -No tuvo dificultades a la hora de conseguir trabajo en su énfasis o área luego de graduarse</p> <p>Diferencias -No ha escuchado estereotipos de comunicación organizacional</p>
<p>Organización</p>	<p>Tendencias -Los asensos laborales no se ven influenciados por el género de los empleados -Se sienten muy felices con los cargos que están desempeñando -Consideran que las mujeres si están ocupando los cargos propios de la comunicación organizacional</p> <p>Diferencias -Una de las mujeres entrevistadas si ha tenido dificultades con su cargo relacionadas con su género.</p>	<p>Tendencias -Se sienten muy felices con los cargos que están desempeñando - Consideran que las mujeres si están ocupando los cargos propios de la comunicación organizacional -Los asensos laborales no se ven influenciados por el género de los empleados</p>	<p>Tendencias -Se siente muy feliz con el cargo que está desempeñando. -Si considera que las mujeres están ocupando los cargos propios de la comunicación organizacional</p> <p>Diferencias -Los asensos laborales no se ven influenciados por el género de los empleados, pero si por el rango militar.</p>

5 Discusión

5.1 Género

Colligon y Lazo (2017) definen el género como la alusión a un sistema particular de clasificación sociocultural que divide a los integrantes de la población humana en sujetos masculinos o femeninos, según sus características sexuales del cuerpo; esta clasificación permite a las sociedades socializar a sus miembros de tal manera que se reproduzca el modelo que establece las prácticas, los roles, las normas, los comportamientos y las relaciones propias de cada sexo (macho o hembra), construyendo así sujetos masculinos o femeninos específicos.

Ahora bien, para Cabral y García (2003), el problema no son las diferencias sexuales entre hombres y mujeres (ya que tales diferencias son parte integrante de la condición de ser sexuados) el problema radica en que estas diferencias se convierten en divisiones dicotómicas, en separaciones, oposiciones, jerarquías, inferioridades, exclusión, opresión, que han servido para justificar las desigualdades de género que definen a los hombres y a las mujeres según lo establecido y esperado como correspondiente a lo masculino y a lo femenino, bajo los patrones de integración, coherencia y continuidad de un orden social dominante.

En este sentido, 3 de las 5 mujeres entrevistadas coinciden en afirmar que, para ellas, las diferencias de género no producen desigualdad alguna, argumentando que las diferencias entre hombre y mujer generan variedad en una organización. Incluso, coincidieron en afirmar que la discriminación – producto de las diferencias de género– que se pudiera presentar en una organización casi siempre son infundadas por otra mujer y entre mujeres.

“En el pasado he vivido experiencias de discriminación de género desarrolladas por mujeres. He visto como jefas humillan y “trapean el piso” con sus subalternas mientras son amables, condescendientes y respetuosas con sus subalternos. He visto como jefas hacen bromas pesadas para ridiculizar a sus subalternas o realizan comentarios despectivos respecto a estas.” (Mujer 5)

“Creo que es cuestión de que, si nosotras como mujeres vemos en todo lo que pasa en la sociedad una crítica a nuestro papel, una vulneración a nuestros derechos y si todo el tiempo nos queremos ver como víctimas, ahí no hay nada que nos salve de eso y caemos en más bien victimizarnos y así no funciona” (Mujer 1)

Sin embargo, la Mujer 3 comenta que por la forma en la que está jerarquizada la escuela militar en la que trabaja si se percibe una desigualdad de género: El tema militar con las mujeres es aún muy complicado, me he dado cuenta que los militares hombres tratan mucho mejor a las mujeres civiles que a las mujeres militares. La conclusión que yo he sacado es que ellos las ven como una competencia, allá te juegas un papel, entran contigo 200 personas y luego para ascender de cargo solo pasan 30. Entonces son competencia y no creen mucho en sus capacidades.

Por otro lado, García (2015) sugiere que debido a este trato diferencial se valoraban más los rasgos masculinos que los femeninos para el desempeño de ciertos roles laborales, especialmente, los asociados a mayor prestigio y estatus. Las mujeres se percibían demasiado orientadas a los demás, emocionales y pasivas o poco orientadas a la tarea y poco competitivas. En síntesis, poco apropiadas para el mundo laboral en general y no adecuadas para el desempeño de posiciones de liderazgo.

Así mismo, García (2015) afirmó que dicha concepción estereotipada de las mujeres obstaculiza su acceso a posiciones de liderazgo y permite justificar que su carrera profesional se desarrolle en los llamados “trabajos de mujeres” (maestra, secretaria, recepcionista). Unos puestos de trabajo que, por lo general, se caracterizaban por tener menor salario, menos promociones y menos incentivos económicos que los de los hombres.

En este sentido, durante del estudio de campo se pudo comprobar que en la actualidad las mujeres han dejado de ocupar “trabajos de mujeres” para empezar a hacer parte de cargos directivos dentro de la organización, prueba de ello es la facilidad de haber encontrado mujeres para el trabajo de campo que desempeñaran niveles estratégicos en sus trabajos. Así mismo todas las mujeres entrevistadas considerando que los estereotipos de género no afectaban su trabajo ni el ambiente dentro de la organización.

Con respecto a esto, la mujer 5 menciona que:

“Sin duda alguna la sociedad Bogotana ha avanzado en temas de igualdad de género en espacios laborales. No sólo porque cada vez más vemos mujeres en altos cargos directivos, tanto públicos como privados, sino porque día a día se rompen estereotipos de género relacionados con profesiones o desempeños laborales. Además, el que estos temas hagan parte de la agenda pública, y se encuentren como metas plan de desarrollo reflejan un interés formal por construir una Bogotá con igualdad de género”.

Con respecto al feminismo actual, Luna (2004) comenta que este ha ampliado el campo de la historia social hacia las relaciones de género haciendo hincapié en las condiciones socio-económicas de las mujeres en relación con los hombres en diferentes contextos históricos.

Para la autora, el feminismo tiene la particularidad de ser un discurso en construcción, y producir un sujeto con una identidad, la feminista, que se ha construido históricamente, con cambios y con intermitencias. Es decir, todas las mujeres son sujetos con conciencia formada de ideas, convicciones y creencias, y lo que las clasifica, las diferencia unas de otras, es la identidad. Es por ello que el reto del sujeto feminista hoy en día es la diversidad existente entre las mujeres, manifestada por las diferentes identidades según la raza, etnia, clase, opción sexual, edad, religión, pasado histórico, etc.

Lo mencionado por Luna (2004), se puede identificar durante el trabajo de campo. Al preguntarle a cada mujer cuál era su relación/opinión con el feminismo actual se obtuvieron respuestas variadas que coincidían con su edad y creencias. En ese sentido, las dos mujeres que superan los 30 años comentaron que no apoyaban el feminismo actual por ser demasiado radical, incluso una de las mujeres (34 años) basó su respuesta en los pensamientos y la doctrina de la religión cristiana, de la cual hace parte:

“Absolutamente en desacuerdo con las propuestas actuales del feminismo que lejos de buscar circunstancias igualitarias para la mujer, incitan a que estas imiten el rol de los hombres por medio de la suplantación de sus actitudes, y que incitan a considerar el trabajo de educación de los hijos y cuidado del hogar como una tarea menospreciable y sin relevancia, cuando es una de las labores cruciales para la construcción de valores y de una sociedad fundamentada en

buenos principios. El feminismo inicial quería otorgarle a la mujer derechos fundamentales, pero ha llegado a una degradación tal que lo que busca es la desaparición de los atributos femeninos considerándolos como inferiores” (Mujer 4)

Por otro lado, las mujeres menores de 30 años de edad consideran que su relación con el feminismo actual es buena. Esto puede darse por el cambio de ideología que se ha estado dando en los últimos años y por la forma en que estas mujeres fueron criadas. Ejemplo de ello es la Mujer 5 de 30 años de edad:

“Considero que mi relación con el feminismo actual es cercana y de gratitud, no solo por mi trabajo sino por entender lo que el feminismo ha representado a través de la historia y todo lo que nos ha permitido como mujeres. El poder votar, estudiar, trabajar, tener novios, novias o no, casarnos o no, decidir tener hijos o no, usar faldas y escotes o no, divorciarnos, ser cabezas de hogar así no lo sepamos o no lo queramos ver ha sido gracias a la lucha de las mujeres”

Hoy la lucha continúa con fuerza, con sororidad entre hermanas, y es un privilegio entenderlo y hacer parte de eso. El feminismo actual no es una lucha contra los hombres, es una lucha por una sociedad con igualdad de género, incluyente y sin estereotipos. Nosotras y las mujeres que vienen detrás merecemos una vida libre de violencias, donde podamos viajar solas, salir de noche, hablar con desconocidos, disfrutar nuestra sexualidad y poder emborracharnos sin temor a ser agredidas o sin las culpas que desde siempre nos han instaurado.

De este modo se puede concluir que, aunque si existe una relación entre la literatura consultada y las mujeres entrevistadas, la realidad de la mujer está cambiando y son ellas mismas quienes deciden salirse de la concepción de estereotipos y construir su vida de la mejor manera para cada

una. Además, es posible afirmar que la forma en la que fueron criadas, su edad y el entorno en el que crecieron y del que ahora hacen parte influyen en su concepción sobre el feminismo y la discriminación de género. Por ejemplo:

“El machismo, es una cosa que nos viene culturalmente, si yo me remonto a cuando era chiquita veía comportamientos machistas como que primero comían los hombres, después los niños y de últimas las mujeres, como que las mujeres son las que están en la cocina y los hombres tomando cerveza afuera, pero yo pienso que eso ha cambiado. Los más jóvenes no están esperando eso, simplemente consideran lo que hay que hacer y ya” (Mujer 1).

“Crecí en un hogar bastante machista, pero a lo largo del tiempo eso ha ido cambiando un poco. En Tunja (lugar donde nació) la gente es muy tradicional, mi familia es muy tradicional, mi abuela nunca trabajó, se dedicó a cuidar a sus hijos y mi abuelo era el que llevaba la plata a la casa. Cuando vine a estudiar a Bogotá cambié esa mentalidad con la que crecí” (Mujer 3)

También es importante destacar que, según la información obtenida, las mujeres coinciden en que son otras mujeres las que se discriminan a ellas o a otras por su género, fortaleciendo los estereotipos que se han infundado en cuanto a la relación entre mujeres.

5.2 Trabajo

Dakduk, S., y Torres, C. (2013) presentan cuatro categorías de trabajo, sin embargo, con motivo de la presentación de resultados solo se tomarán en cuenta dos:

1. Actividad concreta: se refiere a los aspectos tangibles de la actividad laboral, tales como recibir un salario, seguir un horario y trabajar en un espacio físico particular. Esta noción

corresponde con la concepción instrumental del trabajo entendido como las acciones que se realizan «a cambio de» en un espacio y tiempo determinado.

2. Actividad social: engloba los aspectos sociales del trabajo, cada vez más importantes en virtud del tiempo que en la modernidad las personas dedican a trabajar. En esta categoría se encuentran aspectos tales como crear sentido de pertenencia a un grupo social, aportar al sistema social, contribuir a la formación de identidad, entre otras. El trabajo es visto como un agente socializador que posibilita la transmisión de creencias, expectativas y valores que permiten la integración del individuo a su medio social.

En este sentido, Romero, M. (2017) comenta que gracias al trabajo no solo se obtienen los medios para vivir, sino que se desarrolla la capacidad de apropiárselo. A su vez, explica que el trabajo empieza a concebirse como una actividad creadora, sinónimo de obra, siendo el eje fundante de la sociedad.

Bajo esta lógica, el trabajo toma un sentido incluyente, en el que ya no es concebido como una actividad repudiada, discriminada, menospreciada o esclavista, sino al contrario, todos los individuos pueden trabajar, permitiendo que se logre una igualdad entre las personas que realizan esta actividad y poder de relacionarse con otros.

Así pues, al considerar el trabajo como una actividad incluyente, creadora y eje de la sociedad es fundamental cuidar la calidad de vida de cada colaborador dentro de su espacio de trabajo. Entonces, Martínez, Luna y Oviedo, (2015) definen este concepto como la exigencia y el anhelo del empleado con lo que respecta a las condiciones de trabajo, la remuneración, las posibilidades

de desarrollo profesional, el equilibrio entre el rol laboral y familiar, la seguridad y las interacciones sociales en el lugar de trabajo.

Es por ello que se les consultó a las 5 mujeres cómo se sentían con las condiciones en las que están trabajando actualmente, todas en su totalidad respondieron de manera positiva afirmando que se sienten muy contentas. Los argumentos para esta respuesta fueron variados, sin embargo, la mayoría hacía alusión al tiempo que podían ocupar en ellas mismas y la facilidad de acomodar su agenda y jornada diaria.

En términos legales, basado en el Código sustantivo del trabajo (1951) se pudo determinar que algunos artículos son respetados por las organizaciones y otros no, tal es el caso del **Artículo 10 sobre la Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras**. El cual menciona que *“Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley”*

Sin embargo, la Mujer 2 afirma que: *“Aún esa brecha de la retribución económica/salarial se siente si un cargo gerencial lo tiene un hombre que una mujer, al hombre siempre le pagan más”*

A diferencia de las irregularidades que se identificaron con el artículo 10 (y como se mencionó previamente) todas las mujeres entrevistadas se sienten muy felices con las condiciones en las que trabajan, puntualmente por sus jornadas diarias. En este sentido el Código sustantivo del trabajo, (1951) menciona que:

- **Artículo 158. Jornada ordinaria.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. (...) Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.). (...) **Artículo 161. Duración:** La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

Así pues, las mujeres entrevistadas comentan que:

“En la organización el tema de la autonomía es muy importante y cada quien maneja sus tiempos. El nivel de exigencia si es bastante alto, pero creo que en la medida que uno cumpla con sus metas y sea eficiente con su trabajo todo sale bien” (Mujer 3)

“Yo también estoy en mi agenda, poder ir a tomarme un café con alguien, sentarme a leer un libro un rato en la tarde y después continuar trabajando, porque puedo controlar mis horarios y de lo que estoy pendiente es de ir entregando cada uno de los trabajos que tengo” (Mujer 1)

Por otro lado, Rosado & Villagómez (2005) identifican tres espacios principales en los que la mujer como sujeto social generalmente está inserta: el doméstico, el comunitario y el laboral. Cada uno

de ellos tiene sus propias características, códigos y ritmos, de manera que lo femenino se construye, reelabora y aprehende en ellos con diferentes sentidos.

En este sentido, las relaciones establecidas y recreadas en el espacio laboral forman parte del proceso de la construcción social del género. Es por esto que, aun cuando la mujer se inserta en el mercado de trabajo, tiende a reproducir formas de organización y sentidos tanto domésticos como comunitarios. Sin embargo, para Rosado & Villagómez (s.f.), la reproducción en el espacio de trabajo de formas de relación y de conductas, vinculadas con las funciones tradicionales que desempeña la mujer en el espacio doméstico y comunitario, no niega la posibilidad de que ésta transforme su identidad genérica a partir de las experiencias laborales vividas.

Esto puede ser evidenciado en las respuestas que las mujeres entrevistadas dieron al preguntárseles si consideraban que, de alguna forma, dentro de su espacio laboral se reproducían estereotipos del espacio doméstico (tareas del hogar) o social (ser recatada y delicada) asociados únicamente al género femenino:

“No, pero si así fuera tampoco considero que sea algo negativo. Creo que asociar las tareas del hogar y las conductas sociales de delicadeza y prudencia a algo negativo y/o inferior es sesgado cuando en realidad, son atributos de alto valor social” (Mujer 4)

“No para hacerme sentir marginada o menos, para mí, poder servir a la gente con la que trabajo es algo que me gusta, no porque sea mujer sino porque está en mi forma de ser. Si estoy en una reunión que se pasó de la hora en la que cierran la cafetería, a mí no me quita nada poder ofrecer un café o llevar algo a las personas con las que uno está reunido en la sala de juntas. También hoy en día tu cliente hombre te atiende y nadie se está cuestionando que es un oficio de mujeres.

Que alguien quiera ser caballero no te está viendo como menos. Nadie va estar esperando que como es la hora del refrigerio lo traiga la mujer, no, el que quiera, el que pueda lo hará” (Mujer 1)

“Dentro de mi espacio laboral no se reproducen estos estereotipos, al contrario, los rompemos y trabajamos en campañas para el desarrollo de masculinidades alternas como la campaña “Sin Vergüenza” (Mujer 5)

“Estoy en una industria muy masculina pero las mujeres cada vez más hacen parte de la industria por lo cual es bastante mixta. Muchos de mis colegas de cargos gerenciales son mujeres. No existe ningún estereotipo dentro de la organización” (Mujer 3).

Con esto en cuenta, se puede confirmar el argumento de Rosado y Villagómez, (2009) quienes afirman que el uso del tiempo y el espacio, las concepciones sobre la jerarquía y las relaciones de autoridad, los sistemas de valores y elementos ideológicos, se reestructuran de acuerdo con la experiencia de trabajo específica, lo que repercute directamente en la construcción de identidades femeninas diferenciadas.

En conclusión, aunque siguen existiendo falencias en cuanto a las condiciones laborales, cada vez más organizaciones son conscientes del bienestar de sus colaboradores. Así mismo, se fortalece aún más el argumento de que actualmente las mujeres están haciendo cada vez menos caso a estereotipos y concepciones ligadas a ellas, alejándolas de la discriminación y del ideal de mujer como ama de casa.

5.3 Comunicación como profesión

En cuanto a la comunicación social como profesión, Salazar y Sepúlveda (2011), comentan que la carrera de comunicación social está viviendo un momento de transición que exige ser analizado con cuidado, debido a su creciente arraigo entre los bachilleres egresados; pero, a su vez, de compleja relación con el mundo del trabajo, en vista de la limitada oferta de empleo en el contexto laboral colombiano.

En este sentido, aunque es un área que sigue creciendo tanto en Colombia como en Latinoamérica, con gran auge por parte de los estudiantes y poca oferta de empleo, continúan aumentando desproporcionadamente los programas de comunicación social en el país, sobre todo en universidades privadas.

Lo que estos dos autores comentan generó contradicciones al preguntarle a las mujeres entrevistadas si habían tenido inconvenientes al encontrar trabajo en su énfasis/área luego de graduarse de la universidad. Una de las mujeres más jóvenes (30 años) respondió que sí tuvo inconvenientes a la hora de encontrar trabajo:

“En mi opinión, conseguir trabajo en comunicación organizacional en Bogotá es muy difícil y después de obtener el diploma esa situación no cambio de manera radical. La mayoría de personas que desempeñan esta labor en las organizaciones son mujeres” (Mujer 5)

Las 4 mujeres restantes respondieron que no habían tenido ningún inconveniente a la hora de encontrar trabajo, en el énfasis/área organizacional. Sin embargo, la Mujer 4 comentó que:

“Si hay alguna dificultad a la hora de conseguir trabajo considero que se basa más en la incapacidad de los comunicadores para resaltar el valor de su función dentro de las empresas o como asesores empresariales. A mi concepción, la mayoría de comunicadores se han resistido a la idea de demostrar que su laboral genera más ventas para las empresas y, además, disminuye costos de productividad; si los comunicadores resaltaran el valor que generan en ambas variables de las compañías es muy probable que las empresas comprendieran la razón por la cual deben incluirlos como parte de su estrategia comercial y de su estrategia de talento humano” (Mujer 4).

Así mismo, se consultó a las mujeres entrevistadas si consideraban que el área de comunicación (desde un punto de vista general) era machista. En esta pregunta también se obtuvo variedad de respuestas:

“No. Al contrario, considero que la comunicación es un área donde más ha habido participación de mujeres y hombres y que, hoy en día, es considerada como una de las funciones más relevantes dentro del campo empresarial” (Mujer 4).

“Considero que es un área que se asocia más con mujeres. En mi salón de pregrado éramos 15 personas y sólo 3 eran hombres. En mi especialización de comunicación organizacional, eran como 5 hombres en el salón. Y en las reuniones de comunicación interna a nivel Distrital, la gran mayoría somos mujeres. Hoy la proporción en los salones de comunicación es de un 70/30” (Mujer 5).

“Creo que es una profesión bastante mixta” (Mujer 2).

“Puede serlo, sobre todo cuando todavía hay hombres a cargo que piensan que las mujeres son sus subalternas y se comportan con esa intención de estar todo el tiempo mostrándole su poder, mostrándole la jerarquía, haciendo que la gente se someta a él. Puede ser también que todavía haya mujeres machistas que consideren que tienen que ser la mitad de alguien más laboralmente. Pero creo que son cosas que están cambiando, las nuevas generaciones no lo están viviendo de esa manera y lo ven distinto” (Mujer 1).

Esta variedad en las respuestas puede darse por diferentes factores, el más relevante el tipo de organización en el que cada mujer trabaja y el entorno universitario en el que se desarrolló.

Ahora bien, Correal (2009) comenta que:

“(…) dentro de la comunicación organizacional, se pueden encontrar oficios relacionados con: la comunicación interna; las relaciones humanas; las relaciones entre administración y los trabajadores; las comunicaciones ascendente, descendente y horizontal; las habilidades de comunicación y la evaluación de los programas de comunicación. Así mismo, menciona que la comunicación organizacional contiene emisores y receptores que permiten su correcto desarrollo: Gobernantes-gobernados, Medio-información pública, Entretenimiento-audiencia, Medio-periodismo-audiencia, Mensaje-lenguaje-audiencia, Espacio-tiempo-medio-audiencia, Empresa-Sociedad” (p196).

Con respecto a esto, se consultó a las mujeres entrevistadas si conocían estereotipos propios de las comunicadoras organizacionales y sus oficios. Las dos respuestas más interesantes fueron:

“Los estereotipos que más escuchaba respecto a las comunicadoras organizacionales eran que solo servían para pegar información en las carteleras institucionales y para organizar celebraciones de cumpleaños. En mi opinión, este tipo de estereotipos refleja el desconocimiento y la importancia que las personas le dan a los procesos de comunicación que se desarrollan dentro de las empresas” (Mujer 3).

“Al finalizar el día laboral, después de realizar 100 tareas urgentes, saco un tiempo para actualizar las carteleras, como no tenemos autorizadas copias a color, trato de agregar color a las piezas con mis marcadores. Entones, es en ese momento cuando las personas se acercan y dicen “Me encanta tu trabajo. Ojalá me pagaran a mí por colorear y recortar hojas” ... ¡ja, ja, ja! (Mujer 5)

“Antes la gente pensaba que quien estaba en comunicación organizacional es la persona que le gusta ir a eventos, pero lo ve como algo muy banal “No es que siempre está sonriente, se ve bien, se viste bien y va a los eventos” pero lo importante es lo que está detrás, ¿A qué va uno a un evento?” (Mujer 1)

Finalmente, Osorio (2009), comenta que entre las funciones y responsabilidades de un comunicador organizacional está: vectorizar, desarrollar y controlar la imagen de la empresa o del grupo, coordinar las comunicaciones institucionales al más alto nivel, reforzar o cambiar –si es preciso– la cultura organizacional, integrar las comunicaciones: institucional, organizacional y metodológica, asegurar activos de la compañía con manejo de crisis, ejercer una asesoría didáctica

interna de comunicación a través de la dirección. Asimismo, en el ámbito institucional el comunicador debe: definir la estrategia y política general de comunicación, conducir el liderazgo del presidente y las relaciones institucionales, asistencia a las relaciones con todas las personas vinculadas con la organización, asistencia a las direcciones generales como consultor en comunicación, definir o redefinir la misión, la visión, los valores y la filosofía, crear un modelo de la imagen para las acciones y planes de comunicación, definir o redefinir la identidad corporativa, definir o redefinir la cultura organizacional y el sistema de comunicación interna, entre otros.

En este sentido, las mujeres entrevistadas coinciden al afirmar que siempre hay más mujeres que hombres desarrollando ese tipo de funciones y responsabilidades del comunicador/a organizacional. Asimismo, coinciden en comentar que esto se da porque siempre en las carreras de comunicación hay más mujeres que hombres:

“En comunicación organizacional siempre ha habido más mujeres que hombres, pero no porque se haga un descarte, simplemente son los mismos hombres que tal vez dicen no yo no me veo ahí trabajando esta labor de comunicador. De pronto son los hombres los que se marginan”
(Mujer 1)

De estos resultados se puede concluir que la dificultad para conseguir trabajo en el área de comunicación organizacional no está ligada al género, sino a las aptitudes del comunicador y a la importancia que las organizaciones le dan al área de comunicaciones. Aunque si existen estereotipos relacionados con las comunicadoras organizacionales, estos no están relacionados con su género ni con los ideales machistas de mujer. Por otro lado, no existe la concepción del área de

comunicación como un área machista, sino más bien como un área mixta o donde puede llegar a haber más presencia de mujeres que de hombres.

5.4 Organización

Finalmente, según la definición Guzmán (2012) la estructura organizacional es la distribución (a lo largo de varias líneas) de personas entre posiciones sociales que influyen en las relaciones de los papeles. De manera similar, ve la estructura como “un medio complejo de control” que se produce y recrea continuamente en la interacción. Así mismo, existen diferencias estructurales entre las unidades de trabajo, departamentos y divisiones, y de acuerdo con el nivel en la jerarquía.

Por su parte, Zapata (2015) la estructura organizativa está formada por la distribución espacial y jerárquica de los medios materiales y humanos que incluye la división del trabajo, la formación de unidades organizativas, la distribución del poder formal entre los diferentes niveles jerárquicos, y la forma como todo ello se comporta como un conjunto.

Teniendo en cuenta lo anterior, dentro de las organizaciones existen diferentes estructuras que permiten que cada persona desarrolle su trabajo y tome decisiones sin afectar los procesos normales de la misma, Marín (2012) comenta que existen 7 variables que determinan la estructura organizacional. Dentro de las que se desarrollan las mujeres entrevistadas están: Coordinación, Especialización, Formalización y Toma de decisiones.

Con respecto a esto, se consultó a las 5 mujeres entrevistadas si las variables organizacionales en las que desarrollan su cargo se ve afectada por algún tipo de dificultad asociada con el género a lo que respondieron que:

“No, nunca. Yo soy parte de la especialización y la toma de decisiones y las mujeres somos poderosas y empoderadas en nuestros cargos. Servidoras, servidores y contratistas desarrollamos nuestras labores y todo fluye por medio de nuestras capacidades sin tener en cuenta el género” (Mujer 5).

“Yo soy coordinadora de marketing para Latinoamérica y no he tenido ningún tipo de dificultad de ese estilo, siempre y cuando uno se mantenga en su lugar, esté muy segura de sus argumentos y la seriedad, que es fundamental para las personas te respeten” (Mujer 2).

“Yo hago parte de toma de decisiones y en Colombia no me he encontrado con ese tipo de dificultades, pero México es un país donde todavía la mujer líder no es lo normal, siempre quien brilla es un hombre que tiene a su cargo mujeres muy buenas que seguramente no las van a dejar surgir. Usualmente en esas situaciones me presento y saco yo misma mi voz” (Mujer 1).

En este sentido, las respuestas de las mujeres entrevistadas continúan por el mismo hilo de un espacio laboral sin discriminación y en el que se sienten cómodas. Se encuentra una novedad en la Mujer 1 quien comenta que, aunque en Colombia no tuvo inconvenientes relacionados con su cargo y su género, al tener que cumplir un trabajo en el exterior si se vio enfrentada a inconvenientes de género producto de la cultura del país que estaba visitando. Sin embargo, la experiencia y seguridad adquiridas en Colombia le permitieron llevar la situación de la mejor manera posible.

Finalmente, se formuló a las mujeres entrevistadas las dos preguntas más importantes del trabajo de campo: ¿Cómo se siente con el cargo que está desempeñando en este momento? Y Dentro de su experiencia, ¿Considera que las mujeres comunicadoras están ocupando cargos propios del oficio

de la comunicación organizacional? A lo que todas respondieron de manera afirmativa y esperanzada:

“Me siento afortunada y agradecida. Manejar la comunicación interna de cualquier organización siempre será un gran privilegio. Un escenario para entender el ADN y el verdadero sentido institucional. Una oportunidad para crecer mediante el fortalecimiento organizacional. Y sí, con toda certeza las mujeres comunicadoras están ocupando los cargos propios del oficio” (Mujer 5).

“Me siento muy contenta en mi cargo, trabajo en una compañía que es bastante exigente, pero a la vez permite que uno esté en constante aprendizaje y el dinamismo que se maneja en el día a día es algo que he ido aprendiendo desde mi formación como comunicadora organizacional, todo lo he tenido que poner en práctica. Finalmente, considero que sí, las mujeres cada vez más están ocupando oficios de comunicación organizacional e incluso ocupando cargos nuevos que están surgiendo dentro de este énfasis” (Mujer 2).

“Me siento a gusto, me encanta, siempre he valorado el énfasis que hice, me siento feliz de haber estudiado comunicación organizacional, siempre he sentido que tengo espacio en muchísimas áreas, además cada vez con todo este nuevo catálogo de responsabilidades que uno puede adquirir como que se expanden mucho más el campo de acción. Y sí, finalmente tú te construyes en una forma de hacer las cosas y las mujeres comunicadoras se han formado laboralmente para la comunicación organizacional como fortaleza eso no ha dado la ventaja para ocupar todo tipo de oficios de este énfasis” (Mujer 1).

“Me siento muy feliz, siento que no pude encontrar otro mejor lugar para empezar mi experiencia laboral. Es mi trabajo soñado. Aquí he hecho todos los trabajos propios de la comunicación social y he aprendido mucho, es un lugar en el que puedo aprender de todo. Sí, las mujeres si están ocupando los cargos propios de la comunicación organizacional” (Mujer 3).

Finalmente se puede concluir que las mujeres entrevistadas se sienten cómodas y a gusto dentro de las organizaciones en las que trabajan. Además, sienten un amor y un gusto muy profundo hacia su profesión y a lo que con ella pueden brindar a la sociedad.

6 Conclusiones

A continuación, se presentarán las conclusiones que se lograron obtener a lo largo de la presente investigación. Se expondrá una conclusión por cada categoría analizada en el marco conceptual y además se evidenciarán relaciones entre categorías.

- **Categoría de género:** se puede concluir que, aunque si existe una relación entre la literatura consultada y las mujeres entrevistadas, la realidad de la mujer está cambiando y son ellas mismas quienes deciden salirse de la concepción de estereotipos y construir su vida de la mejor manera para cada una. Además, es posible afirmar que la forma en la que fueron criadas, su edad y el entorno en el que crecieron y del que ahora hacen parte influye en su concepción sobre el feminismo y la discriminación de género. También es importante destacar que, según la información obtenida, las mujeres coinciden en que son otras mujeres las que se discriminan a ellas o a otras por su género, fortaleciendo los estereotipos que se han infundado en cuanto a la relación entre mujeres.
- **Categoría de trabajo:** se puede concluir que, aunque siguen existiendo falencias en cuanto a las condiciones laborales, cada vez más organizaciones son conscientes del bienestar de sus colaboradores. Asimismo, se fortalece aún más el argumento de que actualmente las mujeres están haciendo cada vez menos caso a estereotipos y concepciones ligadas a ellas, alejándolas de la discriminación y del ideal de mujer como ama de casa.
- **Categoría de comunicación como organización:** se puede concluir que, la dificultad para conseguir trabajo en el área de comunicación organizacional no está ligada al género, sino a las aptitudes del comunicador y a la importancia que las organizaciones le dan al área de

comunicaciones. Asimismo, aunque si existen estereotipos relacionados con las comunicadoras organizacionales, estos no están relacionados con su género ni con los ideales machistas de mujer. Por otro lado, no existe la concepción del área de comunicación como un área machista, sino más bien como un área mixta o donde puede llegar a haber más presencia de mujeres que de hombres, sin que esto implique alguna concepción de género previa.

- **Categoría de organización:** se puede concluir que las mujeres entrevistadas se sienten cómodas y a gusto dentro de las organizaciones en las que trabajan. Además, sienten un amor y un gusto muy profundo hacia su profesión y a lo que con ella pueden brindar a la sociedad.

Relacionando todas las categorías usadas durante la investigación y los resultados obtenidos en cada una, se puede concluir que, aunque los contextos, doctrinas, edades y creencias de cada mujer entrevistada varían, todas coinciden en afirmar que en Bogotá las condiciones de igualdad de género si han avanzado y que los estereotipos de género han sido dejados de lado ya sea por la población en general o por ellas mismas. También, es importante destacar que, aunque la mayoría de las mujeres consultadas no tienen una relación buena o no existe hacia el feminismo, todas coinciden en afirmar que la igualdad es un concepto que debe ser tenido en cuenta por la sociedad en general.

Asimismo, los pensamientos y comportamientos machistas que se pueden llegar a presentar en las organizaciones (por parte de hombres y mujeres) no tienen relación alguna con la percepción que se tiene de la mujer, sino más bien son producto de la crianza de cada uno de los individuos. Es

entonces labor de la sociedad en general de construir estos recuerdos de la crianza a la vez que se forma a la nueva generación de ciudadanos en espacios de equidad e igualdad.

Finalmente, y respondiendo a la hipótesis y preocupación inicial de esta investigación, las comunicadoras organizacionales cada vez se sienten más cómodas y felices con los cargos que desempeñan y las condiciones en que lo hacen. Cada una ve en su trabajo la oportunidad de crecimiento y aprendizaje a la vez que encuentra espacios para desarrollar y disfrutar de otros aspectos de su vida ya sea ser mamá, conformar una familia, estudiar, o dedicarse a lo que ella más disfrute.

Cada vez más las mujeres se están alejando de los típicos cargos que solo ocupaba este género para desempeñarse en los oficios propios de su profesión y de su gusto. En comunicación organizacional, cada mujer siente la libertad de desempeñarse en un gran campo de acción del que también agradecen salir tan bien preparadas de la Universidad Javeriana.

Es de gran alegría y orgullo para mí, como investigadora, autora de este trabajo de grado, comunicadora organizacional y principalmente mujer, encontrar que las mujeres de mi ciudad y colegas mías se encuentran en espacios laborales que las hacen feliz y que las impulsan a crecer, siendo participes de procesos estratégicos, administrativos y operativos sin ser marginadas por su género o cuestionadas por su conocimiento.

Referencias Bibliográficas

Cabral, B., y García, C. (2003). *EL GÉNERO. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos*. Universidad de los Andes. Venezuela.

Clancy, S. (2007). ¿Por qué no hay más mujeres en la cima de la escala corporativa: ¿debido a estereotipos, a diferencias biológicas o a escogencias personales? *Revista Latinoamericana de Administración*, 38, 1-8.

Código sustantivo del trabajo (1951). Bogotá.

Colligon, M., y Lazo, P. (2017). Derechos humanos/ sexuales, género y impolítica: reflexiones sobre la configuración subjetiva del derecho a la libre elección de identidad de género. *Revista De Estudios De Género. La Ventana*, (45), 50-87.

Contreras Torres, F., y Pedraza Ortiz, J., & Mejía Restrepo, X. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial. Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (1), 183-194.

Correal, M. (2009). LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Modelo o estrategias para la comunicación efectiva en las organizaciones. *Comunicación Cultura Y Política*, 1(1), 41-50.

Dakduk, S., y Torres, C. (2013). Los nuevos significados del trabajo. *Debates IESA*, (2), 25-28.

DANE (2018). Celebración Día Internacional de la mujer 2010. Bogotá

DANE. (2018). Mercado laboral según sexo. Bogotá.

Delgado Castillo, A. A., y Rondón Delgado, F. C. (2013). La participación de ejecutivas en juntas directivas o la permanencia del techo de cristal. *Compendium*, 16(31), 7-25.

Diccionario de la lengua española. Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=Ku9K9F3>

Escalera, M. Herránz, J. (2000). Trabajo y salud en la mujer: análisis comparativo de mujeres con trabajo remunerado y amas de casa. *Clínica y Salud*, 11 (2), pp. 195-229.

Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública De México*, 50(6), pp. 482-489.

Fondo Monetario Internacional. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género*.

García, C. (2015). *Discriminación femenina en el ámbito laboral: aspectos descriptivos, prescriptivos y contextuales de los estereotipos de género* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación a Distancia, España.

Guzmán, V. (2012). *Comunicación Organizacional* (1 ed, pp. 6-88). México: Red tercer milenio s.c.

Héller, L. (2012). *Diversidad de género en las organizaciones, empresas globales, culturas locales* (Tesis de doctorado). Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Hirata, H., y Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista De Trabajo*, (4), 33-36.

IES Monelos. *Departamento de Economía. Tema 2 clases de empresas* (pp. 1-19). Galicia.

III Congreso Internacional Latina de Comunicación Social. (2011). *EEES: competencias y nuevas profesiones en Comunicación* (pp. 1-10).

Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles De Población*, (21), 147-178.

Luna, L. (2004). La historia feminista del género y la cuestión del sujeto. En *El sujeto sufragista, feminismo y feminidad en Colombia, 1930-1957* (1 ed.). Cali: Ed. La Manzana de la Discordia.

Marín, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 43-63.

Martín, S. (2016). Una mirada. distintas propuestas: género y políticas publicas. *Investigaciones Feministas*, (7), 289-311.

Martínez, L., Luna, C., y Oviedo, O. (2015). Impacto de las Condiciones de Trabajo en Calidad de Vida Laboral: Caso del Sector Manufacturero de la Región Caribe Colombiana. *Dyna*, (82), 194-203.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Mujeres* (pp. 5-14). Ginebra.

Osorio, S. (2009). *La función de la comunicación interna y externa, como instrumento estratégico para mejorar el servicio al cliente en Madero y Maldonado, corredores de seguros S.A* (Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana.

Pereira, J. (2005). La comunicación: un campo de conocimiento en construcción Reflexiones sobre la comunicación social en Colombia. *Investigación Y Desarrollo*, 13(2).

Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. En *Psicología desde el caribe* (2 ed pp. 121-138).

Rosado, G., y Villagómez, G. (s.f) *El espacio laboral y la construcción del género: dos estudios de caso*. Universidad Autónoma de Yucatán.

Rueda, C., Salcedo, O., y Sánchez, J. (2017). Análisis de las condiciones y políticas laborales en el sector de las TIC en Colombia utilizando la teoría de juegos. *Espacios*, 38(53), 5.

Salazar, M., y Sepúlveda, R. (2011). Perspectivas y proyección profesional de la comunicación social. *Signo Y Pensamiento*, 31(59), 194-209.

Sampieri, R., Collado, C., y Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed., pp. 1-634). México: McGraw Hill.

Sánchez, S. (1996). El trabajo del comunicador organizacional. *Razón Y Palabra*, 4(1).

Sánchez-Castillo, C. (2012). Satisfacción de mujeres trabajadoras. *Revista Médica Del IMSS*, 50(2), pp. 135-140.

UNESCO. (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016 (pp. 3-12). Ginebra.

Valdivieso, M., y García, C. (2005). Una aproximación al Movimiento de Mujeres en América Latina. De los grupos de autoconciencia a las redes nacionales y trasnacionales. *Observatorio Social De América Latina*, (6), 42-44.

Vázquez, A. Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones Iztapalapa. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 77, pp. 159-189.

Zapata, G. (2015). El tamaño y la estructura de la organización: un estudio teórico y empírico con el enfoque contingente. *Revista Ciencias Estratégicas*, 23(34), 193-208.