

CONCEPTUALIZACION DE LOS BENEFICIOS DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR EMPRESARIAL CALEÑO EN MUJERES CABEZA DE HOGAR.

GARCIA, Carolina¹

Resumen

Este artículo, muestra como el teletrabajo, se proyecta como una valiosa herramienta para avanzar hacia el mejoramiento de las condiciones de la mujer, permitiendo dar un paso hacia la igualdad laboral de género.

Teniendo como apoyo el quinto objetivo de las ODS - Equidad de género y con una visión global sobre la evolución de éste concepto a través de la historia, una breve reseña sobre luchas, logros de la mujer en el campo laboral, y con la actual implementación de nuevas políticas sociales que pretenden cerrar poco a poco la brecha existente entre los géneros a nivel laboral mediante el aprovechamiento de los aportes tecnológicos e informáticos, se elabora el presente documento mostrando los conceptos de diferentes autores sobre la equidad de género, así como algunas acciones emprendidas buscando la igualdad de género a nivel mundial.

El municipio de Santiago de Cali, como parte del todo, no ha sido ajeno a ésta problemática y según datos obtenidos del DANE, de la totalidad de mujeres laboralmente activas en el municipio, solo un pequeño porcentaje posee un trabajo formal y uno aún más reducido alcanza a obtener un cargo de alto rango dentro de las empresas locales, en comparación a los hombres.

¹ Carolina García Jaramillo, estudiante optando para el título Profesional en Marketing y Logística de la Fundación Universitaria Empresarial de la Cámara de Comercio de Bogotá.

A pesar de esta notable inequidad laboral por género, las empresas se están preocupando por desacelerar estas cifras, mediante la implementación de nuevas políticas públicas, incluyendo las cambiantes normas legislativas y adoptando otras alternativas laborales como el teletrabajo, que aún en pequeña escala, va permitiendo a la mujer participar de manera formal en el mercado laboral. Se espera que el presente trabajo sirva de base a futuras investigaciones en todo lo referente al tema de la igualdad de género en el campo laboral colombiano.

Palabras clave: Educación, Equidad de género, Cali, legislación, Mujeres, Oportunidades laborales, Política pública, Teletrabajo.

Abstract

This article shows how teleworking is projected as a valuable tool to move towards the improvement of women's conditions, allowing us to take a step towards gender equality at work. Supporting the fifth objective of the SDGs - Gender Equity and with a global vision on the evolution of this concept throughout history, a brief review on struggles, achievements of women in the labor field, and with the current implementation of new social policies that aim to close little by little the existing gender gap at the labor level through the use of technological and computer contributions, this document is prepared showing the concepts of different authors on gender equity, as well as some actions undertaken looking for gender equality worldwide.

The municipality of Santiago de Cali, as part of the whole, has not been alien to this problem and according to data obtained from the DANE, of all working women active in the municipality, only a small percentage has a formal job and an even smaller one he manages to obtain a high ranking position within local companies, in comparison to men.

Despite this notable labor inequality by gender, companies are worrying about slowing down these figures, through the implementation of new public policies, including the changing legislative norms and adopting other labor alternatives such as telework, which even on a small scale, allows women participate formally in the labor market. It is expected that the present work will serve as a basis for future research in all matters related to gender equality in the Colombian labor field.

Key Words: Cali, Education, Gender equality, Job opportunities, legislation, Public politics, Telecommuting, Women.

Introducción

En la primera parte se presenta una breve síntesis del estatus de la mujer desde nuestros orígenes hasta nuestros tiempos. En una segunda parte se comentará cómo se ha reducido la desigualdad de género desde entonces y cuáles son los retos y desafíos pendientes. Aunque condensar la historia en pocas líneas parezca imprudente, una visión de largo plazo puede estimular la reflexión, y ahí radica la motivación principal para hacerlo.

Paralelo a los avances en la tecnología e informática y al creciente acceso de la población en todos los niveles sociales a la internet y medios digitales el teletrabajo se presenta como una

novedosa propuesta de transformación laboral; en el caso colombiano el gobierno nacional, el Ministerio de las TIC y Colombia Digital presentan alternativas para la inclusión de este nuevo modelo de trabajo a nivel nacional e internacional facilitando e incentivando la apropiación de éste tipo de herramientas digitales.

El teletrabajo, al impulsar el uso de las tecnologías de comunicaciones, propone como beneficio adicional, el mejorar la calidad de vida de los trabajadores e incentivar el trabajo en equipo promoviendo la inclusión social. Así, el Gobierno Nacional en la Ley 1221 del 2008. Artículo 2, define al teletrabajo como “Una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte a las tecnologías de información y comunicación – TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Para éste estudio he seleccionado el Municipio de Santiago de Cali por haber sido declarado el pasado 02 de agosto del 2018 por Ley del Congreso Nacional y avalado por el ex presidente Juan Manuel Santos, como distrito especial deportivo, cultural, turístico, empresarial y de servicios, además del alto potencial que le ofrece la construcción de la primera Zona Franca de Servicios Tecnológicos en Latinoamérica Zonamérica.

Todo esto permitirá a la ciudad de Cali, reorganizarse territorialmente de acuerdo a las características sociales de sus habitantes, de manera geográfica, económica y cultural. Estos cambios nos permiten ver nuevas oportunidades, para la implementación de medidas encaminadas a romper la brecha existente entre el género en el trabajo empresarial.

Heraldo (2017) Según datos del DANE, en el país actualmente hay 22 millones de mujeres, de las cuales el 56 % son madres cabezas de familia y menos de la mitad, el 41,9 %, tiene alguna ocupación laboral fuera del hogar. Los datos también muestran que el 33,2 % de los trabajadores en el sector de servicios sociales, comunales o personales, son mujeres. El 31,4 % en el de comercio, hoteles y turismo; y el 14,8 % en la industria manufacturera.

Metodología

Para la realización de éste artículo se utilizarán fuentes secundarias obtenidas de la Consejería presidencial para la juventud; La mujer y la familia. (1994) .Informe área mujer Presidencia de la República; Revista Cali, Colombia, Universidad Icesi, Documentos de la OIT convenios y acuerdos, Lectura de varios autores que me permiten adquirir conceptos y diferentes enfoques sobre la desigualdad de género a nivel mundial y en diferentes latitudes, Datos del DANE y del sindicato nacional de mujeres en términos porcentuales; Artículos del periódico el Tiempo, El País, El Herald; Enfoques de Mujeres en Colombia PNUD; UNIROARIO Observatorio Laboral, Universidad de la Sabana, Unifyty; Secretaria Distrital de la Mujer y consulta en páginas varias de internet enfocadas al teletrabajo, desigualdad, madres cabeza de familia entre otras.

Mediante un análisis documental de los archivos, antecedentes históricos, criterios de expertos, revisiones estadísticas y comparativos, partiendo de lo macro a lo micro, del ámbito global al local, comprendiendo los procesos históricos de la inequidad por géneros, pretendo analizar como el teletrabajo para madres cabeza de hogar puede contribuir a que una sociedad sea más equitativa laboralmente.

Posteriormente presento un paralelo entre los ingresos de la mujer vinculada laboralmente a una empresa en forma presencial y los ingresos obtenidos con vinculación en modo teletrabajo, así como otros beneficios intrínsecos a éste tipo de vinculación.

Finalmente, el lector podrá encontrar las conclusiones y recomendaciones dadas por parte de los autores una vez culminada la investigación.

Objetivo general

Conceptualizar los beneficios del teletrabajo en el sector empresarial caleño en mujeres cabeza de hogar.

Objetivos específicos

Analizar como el teletrabajo aporta beneficios en la calidad de vida en mujeres cabeza de hogar.

Analizar los beneficios que pueden obtener las empresas locales caleñas al contratar mujeres a través del Teletrabajo.

Reconocer la importancia que tiene Cali como generadora oportunidades de teletrabajo a madres cabeza de hogar

Equidad de Género

Antecedentes históricos de la Equidad de género

Uno de los cambios socioeconómicos más relevantes históricamente, ha sido, y aún es, el del estatus de la mujer; pero ¿cómo ha evolucionado?

En nuestros orígenes el estatus de la mujer estaba condicionado por su biología (capacidad reproductiva, fuerza, velocidad) y el entorno. Para algunos pensadores e investigadores como lo son: Engels y Marx, 1846; Fontenla, (2008); Martínez, (2003); Sánchez, (2007); Soler, (2006), las mujeres han sido ligadas directamente a el espacio donde habitan, limitando así sus funciones básicas como su único papel de procrear, acompañar y dar placer sexual a su compañero, este título solo le pertenecía a las mujeres, por lo que los hombres tenían un status completamente diferente, siendo ellos superiores de forma social y biológica con el derecho de dirigir, controlar y sesgar las funciones de su compañera y de paso recalcar que la libertad de decisión solo era de ellos. Duarte Cruz, J. M. y García-Horta, J. B. (2016).

Con el paso del tiempo, costumbres y normas sociales se convirtieron en leyes, y la desigualdad de género se formalizó. La Ley Sálica, por ejemplo, no permitía que las mujeres heredaran tierras o poder político. La subordinación legal de la mujer era cada vez más apreciada y aceptada por la sociedad.

En los siglos posteriores la expansión urbana y comercial abrió nuevas oportunidades de empleo y un buen número de mujeres, normalmente jóvenes y solteras, entraron a trabajar en el servicio doméstico de las familias pudientes, aunque la subordinación y dominio masculino seguía fuertemente radicado.

En este contexto, y en época de revoluciones, aparecieron algunas denuncias públicas. En Francia, Olympe de Gouges redactó una *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*, mientras en Gran Bretaña, Mary Wollstonecraft publicaba una *Vindicación de los Derechos de la Mujer* en 1792. Posiblemente, no lograron el efecto deseado, pero sentaron las bases para lo que vendría unos años más tarde.

La protesta social se extendió, siendo las mujeres y niños uno de los principales focos de la regulación laboral, surgieron varios movimientos sociales de carácter feminista y diversas voces se alzaron para protestar contra la desigualdad de género. Por ejemplo, John Stuart Mill publicó *El Sometimiento de la Mujer* en 1869, una denuncia pública de la subordinación de la mujer que tuvo un gran impacto social.

A finales del XIX, la divergencia entre los países industrializados o en vías de industrializarse, y el resto, se incrementaba. Aunque el grado de subordinación de la mujer variaba entre unas regiones y otras, la participación de la mujer en actividades de mercado, política y vida pública en la segunda mitad del XIX seguía siendo baja y empezaron a surgir distintos movimientos en pro de la mujer y de sus derechos; una de las antecesoras más importantes en esta época, fue la escritora y pensadora francesa de procedencia igualmente peruana Flora Tristán (1803-1844): “En su discurso apeló al sentido de justicia universal de la humanidad, considerando que mientras las mujeres en el mundo fuesen tratadas como seres inferiores, serían siempre oprimidas y no obtendrían un bienestar universal”. (Flora Tristán, 1803-1844). A partir de entonces, comenzó una carrera mundial hacia la igualdad de género legal, económico, político y social, con avances y retrocesos que han marcado nuestra sociedad actual.

En el reciente reporte de igualdad de género del Foro Económico Mundial reveló que pese a los avances de varios países para reducir la inequidad, el mundo retrocedió en este esfuerzo y la brecha entre hombres y mujeres pasó de 31,7% en el 2016 a 32% en este año.

Se presentan una perspectiva general de las tendencias de la participación laboral femenina en América Latina y, sobre esta base, aporta elementos conceptuales y metodológicos

para el análisis del bono de género el cual es entendido como el beneficio económico potencial que se obtiene por el incremento de la participación de la mujer en la actividad productiva y para la cuantificación de su impacto económico en la región.

Políticas públicas y Proyectos para la equidad y el desarrollo

En términos de políticas públicas de protección en lo laboral, la Ley 1496 de 2011 establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación ocupacional, salarial y de retribución, pero dadas las inequidades que se observan en los cargos directivos y con las brechas salariales, se requiere de mayores esfuerzos en esta materia para acabar con estas desigualdades y con el llamado ‘techo de cristal’ que aún se mantiene para ella.

Paz Mónica(2017), demuestra la viabilidad que puede tener un proyecto en el Distrito de Aguablanca de Cali para mujeres afro conocedoras de la tradicional comida del pacifico Colombiano basado en la economía solidaria, la cual se enfoca en demostrar la factibilidad que genera el conjunto el trabajo entre los diferentes residentes comunitarios y la academia, buscando así entrelazar los conocimientos para lograr un modelo de economía apoyados en la solidaridad y el beneficio mutuo, este proyecto busca llegar principalmente a la población afro descendiente femenina más vulnerable del distrito, (2012)

Guayara Mónica (2017). En su artículo se enfoca en estudiar y determinar que tanta ocurrencia tienen en la informalidad laboral los diferentes tipos de razas y géneros de la región, para ello realizó la división de diferentes enfoques institucionales, seleccionando al DANE como el enfoque más idóneo para el estudio, pues permitió realizar modelos estadísticos a partir de la información obtenida de la encuesta realizada (ECNV) de calidad de vida para los habitantes de

la ciudad de Cali, quienes aportaron información demográfica de gran valor para determinar el nivel de informalidad laboral que se presentaba para el periodo de 2012; pese a estos esfuerzos, los resultados obtenidos no reflejaron a qué tipo de raza afectaba directamente, lo que si se logró obtener fue el nivel de educación y los beneficios de la misma.

Legislación en favor de la equidad de género

De manera general, a nivel nacional e internacional es necesario examinar la legislación en pro de la equidad de género, por esta razón, como información y documentación se enumeran los principales acuerdos y convenios que han realizados organismos internacionales de gran relevancia como es la Organización Internacional de Trabajo, OIT.

De acuerdo a la OIT en sus acuerdos se promueve que hombres y mujeres puedan acceder con igualdad al trabajo. Cada acuerdo se plasma en la constitución y en las normas internacionales que protegen y apoyan el trabajo igualitario. Entre estos convenios se pueden citar:

- El Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951).
- El Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958).
- El Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
- El Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000).

Estos derechos se encuentran especialmente basados en la Declaración de la OIT, reconociendo los derechos fundamentales de equidad y trabajo; este mandato ha sido adoptado de igual manera por distintas organizaciones en diferentes partes del mundo en pro del trabajo, las cuales exaltan sus esfuerzos por adoptar políticas de igualdad de género tanto en trato, remuneración, protección, no discriminación y participación política. Los consejos administrativos han establecido que se incluyan estos tratados como parte fundamental en la cooperación para la inserción del género femenino de manera equitativa. (OIT, 2018).

- 1984. «Política para la mujer campesina. Conpes 2109. Ministerio de Agricultura».
- 1992. «Política integral para las mujeres colombianas».
- Conpes 2626. «Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia».
- 1992. «Política Salud para las mujeres, mujeres para la salud. Resolución 1531 de 1992, Ministerio de Salud».
- 1993. «Política para el Desarrollo de la Mujer Rural. Conpes Social, Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia».
- 1994. «Política de Equidad y participación para la mujer. (EPAM). Conpes 2726, Departamento Nacional de Planeación DNP».
- 1997. «Avances y Ajustes de la de la Política de Equidad y participación para la mujer, EPAM. Conpes 2941, DNP».
- 2003. «Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Ministerio de Protección Social».
- 2003. «Política Nacional Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (Londoño, 2016) ».

De igual manera, es importante resaltar la importancia que tiene la creación de diferentes organismos institucionales que ha creado el gobierno colombiano desde la década de los 80`s, entre los que cabe resaltar:

- 1990: «Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia (Decreto Presidencial 1878)».
- 1995: «Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres (Ley 188)».
- 1999: «Se convierte la Dirección en Consejería Presidencia para la Equidad de la Mujer (Decreto 1182)».
- 2.003: «Se asignan nuevas funciones a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (Decreto 519). (Londoño, 2016)».

Equidad de género en Colombia

El panorama laboral de la mujer colombiana, aún es muy sombrío, pues a pesar de los avances de los últimos tiempos, la inequidad de género a nivel laboral persiste fuertemente, lo cual se expresa en indicadores importantes del DANE como son:

- El desempleo (mujeres 11.3% vs hombres 6.6%)
- Remuneración: Datos presentados por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, muestran que el 55.3% de los hombres en Colombia recibe un salario ubicado entre 1 y 1.5 salarios mínimos legales vigentes, mientras que la participación de las mujeres en este rango salarial alcanza a ser el 43.2%. Igualmente según la Cepal, en su informe Mujeres en la economía digital, en nuestro país, de 48,6 horas promedio

que trabajan las mujeres a la semana, reciben pago por 19,5 horas mientras las demás son no remuneradas. A los hombres se les pagan 40,3 de esas horas trabajadas.

- Ocupación: Los empleos más precarios, domésticos y cuidados no remunerados, en su gran mayoría, siguen estando a cargo de mujeres.
- Trabajo informal: De las mujeres ocupadas en Colombia, el 60% lo está en la informalidad, (Según la Escuela Nacional Sindical de Colombia la informalidad es la categoría ocupacional predominante entre las mujeres pobres (42% de las mujeres que trabajan).
- El “cuentapropismo” no debe confundirse con emprendimiento laboral formal con protección social, sino que se trata de un medio de mera subsistencia con muy bajos ingresos; es decir lo que se conoce como el “rebusque “
- Participación: Estudios académicos realizados por la Escuela Nacional Sindical de Colombia muestran que la Tasa Global de Participación fue 75,7% para los hombres y 54,6% para las mujeres.
- Segregación: Los expertos coinciden en afirmar que aún subsisten amplias brechas especialmente a segregación horizontal -estereotipos en cuanto a las profesiones u oficios considerados como propios de las mujeres.
- Protección laboral: En Colombia únicamente el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y el 21.7% a pensiones obligatorias, según estudios de la Escuela Nacional Sindical. Quiere decir que solo 3 de cada 10 mujeres trabajadoras tienen alguna cobertura en este aspecto.

La Secretaria Distrital de la Mujer realizó un estudio llamado “II Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones en Colombia” con el apoyo del Colegio de Estudios Superiores en Administración. CESA la alcaldía de Bogotá. Allí se obtuvo información relevante a través de encuestas dirigidas a los encargados del área de Gestión humana en las compañías; este estudio permitió reconocer objetivos primordiales a la hora de incluir personal nuevo en la organización y bajo que estructura organizacional estaban actuando.

En el estudio se determinó que solo el 29,8% de las empresas encuestadas cuentan con políticas de diversidad y equidad de género, también se determinó que el 28,8% de las empresas dicen que incluyen a mujeres y hombres en sus diferentes comunicados ya sea por imágenes o de forma escrita, sin embargo se llegó a la conclusión, de que solo el 12,5% en realidad tiene dentro de su sistema un manual de comunicaciones dirigido a evitar la discriminación de género. (CESA, 2017).

Siguiendo con este tema, el 58,7% afirma que tienen métodos ya establecidos para prevenir cualquier tipo de acoso sexual, además sostienen que aportan un acompañamiento integral ante cualquier tipo de agresión o violación de un derecho por más pequeño que sea.

Este estudio muestra que la gran mayoría de las empresas afirman tener perfectamente organizada la información de cada empleado y manuales de comportamientos no discriminatorios, aunque en realidad dicha organización y firmeza para aplicar políticas equitativas, no pudieron ser demostradas ni soportadas eficientemente. (CESA, 2017)

Las empresas en la actualidad según último estudio, cuentan con una fuerza laboral en donde el 46,3% de los empleados son mujeres, sin embargo de ese porcentaje solo el 34% de las

mismas tienen cargos de alta dirección en las compañías; por otra parte la brecha que existe entre los salarios de mujeres y hombres para segundo grupo es del 11% el cual mejoró un punto porcentual respecto de la medición de 2015. A pesar de esto mientras más el estudio indaga a los líderes, menos mujeres se encuentran en estos cargos. (CESA, 2017).

Según indicadores presentados por el PNUD seccional Colombia, la desigualdad de género en nuestro país es evidente y aún está muy marcado en las empresas regionales, tanto públicas como privadas, aportando los siguientes datos:

- «La participación política de las mujeres ha aumentado del 6% al 11% en los cargos de elección popular, y del 7% al 21% en las elecciones del Congreso en los últimos 20 años. (PNUD, 2018)».
- «En 2015 fue tan sólo el 14% de concejalas, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras. (PNUD, 2018)».
- «Para el 2013 la brecha de participación laboral fue del 20,94% (frente al 26,63% en 2001); la brecha de desempleo era de 5,30% (frente al 7,38 en 2001); y 2012 brecha salarial de género fue 23,28% (frente al 17,61% en 2002)».

A pesar de esto, la educación ha generado cifras alentadoras en la búsqueda de la igualdad, pues las mujeres sobresalen ante los hombres por tener mayor educación, sin embargo aunque ellas se encuentren más preparadas con una educación formal, no hay sincronización con las ofertas laborales que se encuentran en el mercado, pues los salarios siguen siendo discriminatorios y mucho más bajos en comparación con los hombres, los cuales ocupan puestos de alto niveles con poca formalidad. (PNUD, 2018).

Según otro estudio realizado, Colombia ocupa el puesto 36 a nivel mundial en temas de equidad de género, este estudio ofrecido por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, detalla que el desempleo femenino es de un 11% comparado con el masculino de tan solo el 6.6% y esto hablando solo del trimestre entre octubre-diciembre 2017, reforzando la idea principal que es necesario implementar esquemas y generar nuevas herramientas de inclusión a la población femenina en el mercado laboral formal. (UNIROSARIO, 2018).

A pesar del incremento de la formación y educación en las mujeres, la inequidad salarial se sostiene con un 25%, lo que demuestra que a pesar de los esfuerzos es necesario reforzar y modificar desde la infancia ciertos patrones y comportamientos sociales que aún hoy, hacen de la nuestra una sociedad patriarcal, de igual manera se deben generar políticas de protección hacia la mujer y la igualdad de sueldos a los diferentes puestos en las compañías según el estudio. (UNIROSARIO, 2018)

Equidad de género en el municipio de Santiago de Cali

Se debe empezar este apartado afirmando que la ciudad de Cali cuenta con una política pública a favor de la población femenina, la cual tiene una vigencia para los años 2010-2020 y cuyos principios se describen a continuación:

Equidad de Género e igualdad de oportunidades, 2010-2020, tiene como razón de ser dos principios fundamentales:

- ✓ «Afianzar el desarrollo con Equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres. (Acuerdo 0292 de 2010, Alcaldía de Santiago de Cali)».
- ✓ «Garantizar a todas las mujeres el goce pleno de sus derechos humanos, y el ejercicio de su ciudadanía, sin distinción de etnia o raza, edad, identidad / expresión de género, orientación sexual, religión, opción política, procedencia, condición física o mental, o estrato socio económico. (Acuerdo 0292 de 2010, Alcaldía de Santiago de Cali)».

La Asesoría de Equidad de Género es la encargada de: Coordinar y realizar seguimiento a la implementación de la Política Pública para las Mujeres en el Municipio de Santiago de Cali; Reconocimiento, Equidad de Género e igualdad de oportunidades, 2010-2020, según lo establece el Acuerdo 0292 de 2010 en su Artículo 6. (Alcaldía de Santiago de Cali, 2016)

A pesar de todo lo anterior, las cifras de desempleo entre las mujeres en el municipio de Cali, demuestra que estos programas no han dado los resultados que se esperaban:

En los últimos diez años, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres. La diferencia ha variado entre 3 hasta los 7 puntos porcentuales. Solo analizando el trimestre de marzo a mayo de este año, esa tasa de desempleo de las mujeres en la capital vallecaucana fue de 14,0 por ciento, mientras que en los hombres alcanzó el 9 por ciento. Las cifras se desprenden del informe sobre el empleo del programa ‘Cali Cómo Vamos’, una iniciativa de las cámaras de Comercio de Cali y Bogotá; las fundaciones Corona y Alvarallice; las universidades Autónoma de Occidente, de San Buenaventura y Javeriana; el diario El País y EL TIEMPO Casa Editorial, con Comfenalco Valle. (Periódico el Tiempo, 15 de agosto del 2017)

Con base en datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en investigador Luis Eduardo Arango, del Banco de la República, en un análisis sobre por qué las mujeres, no solo en Cali, sino en el país, son más desempleadas que los hombres, explica que son diversos los factores para tener en cuenta. Algunos de estos aspectos son los múltiples cambios en el mercado laboral asociados con transformaciones económicas, institucionales, demográficas y culturales. .(Periódico el Tiempo, 15 de agosto del 2017)

Entre esos cambios, según el analista, aparecen el mayor adiestramiento para el trabajo y acumulación de capital humano de la mujer; la caída en la fecundidad; cambios en la composición, tamaño y funciones dentro del hogar; la incursión de la mujer en todos los sectores, el acelerado proceso de urbanización, entre otros.(Periódico el Tiempo, 15 de agosto del 2017)

“A pesar de estas modificaciones y de la existencia de toda una legislación que pretende promover la equidad, como la ley de cuotas, siguen existiendo grandes diferencias significativas entre hombres y mujeres en el mercado laboral”. Por ejemplo, las mujeres tienen niveles más bajos de las tasas de participación y ocupación y sus salarios son menores. El analista añade que “las grandes brechas las experimentan las mujeres con menos de 25 años, cabeza de hogar y, con educación secundaria completa; y las comprometidas (casadas o en unión libre) tienen tasas de desempleo dos veces más altas que las de los hombres”. Además, la presencia de menores de edad es determinante en el desempleo femenino, dice. .(Periódico el Tiempo, 15 de agosto del 2017)

La tasa de desempleo entre las mujeres que viven en Cali fue levemente superior en el trimestre comprendido entre febrero y abril de este año, en comparación con la misma época del

año pasado. Esa tasa fue de 14,7 por ciento, cifra 1,5 puntos porcentuales más que el mismo período del año anterior (13,2). (Periódico el Tiempo,6 de julio del 2017).

Madres cabeza de familia

De acuerdo a datos aportados por el DANE en Colombia las mujeres representan el 32% de los empleados del sector turístico, comercial y hotelero, el 34% del sector comunal y de servicios sociales, el 15% del sector industrial y de manufactura, además se encuentra que el 56% de las 25 millones de mujeres colombianas son madres cabeza de hogar, y de este grupo el 42% cuenta con un trabajo fuera del hogar.

Por otro lado según a un estudio realizado por Unify en el 2015, el 43% de las mujeres que actualmente son empleadas y madres cabeza de hogar prefieren tener flexibilidad de tiempo laboral, frente a un 10% que eligieron un aumento de su sueldo; de igual manera expuso que de los suscritos en las plataformas de teletrabajo el 60% son mujeres madres de familia.

Habilidades laborales que desarrollan las madres

Un estudio realizado por la Universidad de la Sabana identifico las diferentes cualidades profesionales que una madre desarrolla en su ámbito familiar, siendo favorables y muy valoradas en el mercado laboral actual:

Comunicación: Por sus esfuerzos y funciones, las madres desarrollan su capacidad para escuchar y generar empatía, siendo más asertivas a la hora de comunicarse.

Orientación y servicio al Cliente: Las madres piensan y actúan de acuerdo a las necesidades que tenga su familia.

Eficiencia laboral: Por la gran cantidad de tiempo que requiere la crianza de los niños, principalmente los pequeños, y por la optimización de los recursos y los tiempos, las madres desarrollan esta cualidad practicada en su diario vivir.

Integridad y lealtad: Por su papel familiar, las madres se ganan la confianza de su esposo y sus hijos, más que cualquier otro miembro.

Trabajo en equipo: Desarrollan la capacidad de relacionarse de manera asertiva con cada integrante de su familia, emplean métodos de comunicación de formas diferentes con su esposo e hijos.

Liderazgo organizacional: Ellas lideran el núcleo familiar, planifican, organizan y dirigen a los demás miembros de su familia.

Casos de Éxito Teletrabajo y Equidad de género

Procter & Gamble: En uno de sus más recientes proyectos “Nos vemos iguales”, P&G desarrollo el modelo laboral de equidad de género y teletrabajo en su compañía para las madres con hijos más pequeños, esta iniciativa permite apoyar a la madre, ofreciéndole la oportunidad de adquirir seguro exequial, seguros de vivienda, préstamos bancarios para educación, vivienda o alguna calamidad, así como el pago de medicina preparada, de igual manera apoya a las mujeres en sus labores diarias fuera y dentro de la compañía con Políticas de flexibilidad laboral y teletrabajo.

Mangar By Moms: Empresa colombiana creada por madres profesionales, que a través de su plataforma digital, fomentan el apoyo entre mujeres, redes de network marketing y proyectos de emprendimiento. Esta plataforma permite que las madres se registren como teletrabajadoras y se postulen a distintos cargos ofertados en la web. Actualmente esta iniciativa ya cuenta con 200 mujeres inscritas de las cuales ya hay 100 activas laboralmente en Cali y Bogotá. A diferencia de otras iniciativas, esta plataforma no solo es un espacio de registro para mujeres que necesitan trabajar y tener tiempo para cuidar a sus pequeños, también ofrecen apoyo empresarial en diferentes áreas como lo son el talento humano, asesoramiento en marketing de productos y servicios, formación en metodologías de trabajo y empoderamiento personal.

Mujeres Teletrabajadoras: Iniciativa creada por MinTIC y Vive Digital a través de Facebook live en donde un grupo de mujeres con experiencia en Teletrabajo, ofrecen una charla de capacitación y promoción ¿Cómo ser una mujer Teletrabajadora?, esta conferencia conto con más de 530 espectadoras en vivo, además de haber tenido más de 8.544 reproducciones. Según

informe general; este evento tuvo tanta acogida que fue tendencia a nivel nacional y principalmente en la ciudad de Cali con su hashtag #MujeresTeletrabajadoras.

Teletrabajo en Latinoamérica

El uso directo de todas las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC), ha permitido que la actual modalidad laboral, enfoque sus esfuerzos en desarrollar actividades y estrategias que presenten resultados rápidos y beneficios comprobados para las empresas que continuamente buscan expandir su mercado, sin embargo aún en América Latina esta iniciativa genera dudas y miedos por parte de los empresarios y algunos trabajadores, por lo que aún no han sido adoptadas en su totalidad. MinTic 2017

Teletrabajo en Colombia

Las nuevas tendencias globales han impulsado a los países a generar macro análisis de transformación en sus entornos laborales, combinando herramientas tecnológicas y nuevas políticas corporativas dirigidos al cumplimiento de los objetivos empresariales, esta tendencia ha inducido al Gobierno nacional colombiano junto con los ministerios de las TIC y del trabajo, a generar entornos favorables que impulsen el empleo formal aportando calidad de vida a sus trabajadores y a la sociedad en general. De acuerdo a esta iniciativa, los ministerios citados junto con la presidencia de la república de Colombia expidieron el Decreto 0884 del 2012 el 1 de mayo del mismo año y definido por la Ley 1221 del 2008 en donde se promueve la adopción del teletrabajo como modalidad formal laboral en el país.

Como actividad de promoción de esta nueva iniciativa, se crearon distintas actividades en todo el territorio nacional, iniciando con la firma del pacto por el teletrabajo, la feria internacional de teletrabajo, la creación de la comisión asesora del teletrabajo y la construcción de el “Libro blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia”.

Las características puntuales del teletrabajo, permiten que este se presente como una modalidad en la cual el trabajador realizará su función fuera de las instalaciones de la organización, utilizando para su comunicación, tecnologías que le permitan cumplir con sus funciones de manera remota así como su control y seguimiento.

Entendiendo las diferencias que existen en los perfiles de los trabajadores, la ley expedida formula tres modalidades flexibles de trabajo buscando que ambas partes se vean beneficiadas de igual manera, ya sea en un incremento de la productividad, así como la mejora en la calidad de vida de los teletrabajadores y la sociedad en general; estas modalidades son:

	<p>TELETRABAJO AUTÓNOMO</p> <p>Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.</p>
	<p>TELETRABAJO SUPLEMENTARIO</p> <p>Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.</p>
	<p>TELETRABAJO MÓVIL</p> <p>Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas.</p>

Fuente: ‘Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia’

Actualmente Colombia cuenta con 287 empresas de 10.700 inscritas que ya firmaron el pacto que promueve la modalidad laboral buscando beneficiar a más de 47.000 trabajadores en todo el territorio colombiano. Estas compañías según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) están distribuidas por todo el país en aproximadamente veinte departamentos y provienen del sector público y privado en iguales proporciones. En el 2016 el país conto con 95.439 teletrabajadores, aumentando a 122.278 para el 2018 con un incremento del 22%.

De acuerdo a Juan Sebastián Rozo, ministro de las MinTIC, el aumento de esta modalidad se ha visto reflejado en un mayor número de teletrabajadores en el sector de servicios con 86.116, seguido del sector comercial con 26.444 teletrabajadores, además publicó los datos del incremento de esta modalidad en las principales ciudades del país.

Tabla 2. Cantidad de teletrabajadores en las principales ciudades de Colombia entre 2016 y 2018

	2016	2018	CRECIMIENTO
BOGOTÁ	55.848	63.995	13%
MEDELLÍN	25.081	29.751	16%
CALI	5.723	13.379	57%
BUCARAMANGA	869	4.992	83%
BARRANQUILLA	4.827	4.827	0%

Fuente: MinTIC y MinTrabajo

De acuerdo a los datos ofrecidos por los ministerios, es evidente que Cali es una ciudad con crecimiento exponencial en el ámbito del teletrabajo, pues fue la ciudad con mayor incremento porcentual de participación laboral en un periodo de dos años. Esta cifra es alentadora para los nuevos proyectos en esta área.

Según esta declaración, aproximadamente el 16% de las compañías en el territorio nacional ya están desarrollando algún proyecto de teletrabajo, siendo el 12% este indicador para la ciudad de Cali (Economía Digital 2017)

Beneficios para las compañías

El modelo diseñado por los ministerios y la presidencia de la república, enfatizan los diferentes beneficios que pueden tener las compañías en sus áreas organizacionales si adoptan este nuevo modelo laboral, para ello se presentan de manera detallada los principales beneficios en el siguiente cuadro:

Tabla 3. Beneficio del Teletrabajo para las áreas de la compañía

ÁREA	BENEFICIO
La organización	Aumento de la Productividad.
	Reducción de costos en la planta física.
	Reducción del ausentismo.
	Reducción de retiro voluntario de empleados.
	Preferencias del empleo sobre otro.
El negocio	Mayor productividad.
	Costos predecibles.
	Reducción de costos.
Las operaciones	Control y seguimiento
	Procesos descentralizados pero interconectados.
Área de Recursos Humanos	Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento.

	Mayor índice de retención del personal capacitado.
	Equilibrio entre los espacios laborales y personales.
Área de Tecnología	Reducción del costo en adquisición de hardware y software.
	Política “Bring Your Own Device -BYOD-”.
	Control total sobre los escritorios virtuales y el flujo de la información.
	Reducción del esfuerzo en mantenimiento de equipos.
Responsabilidad Social	Reducción de la huella de carbono.
	Inclusión socio-laboral de población vulnerable.
	Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades.
	Aplicación de buenas prácticas.

Fuente: ‘Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia’

Beneficios para las teletrabajadoras

Hoy en día los trabajadores están exigiendo aún más facilidad y herramientas de trabajo que les permita de una forma rápida disminuir tiempos y optimizar recursos. El modelo de teletrabajo para los trabajadores, permite que estos tengan una calidad de vida mucho más alta y puedan sentirse más productivos y satisfechos con su labor realizada. A continuación se presentan los principales beneficios para las teletrabajadoras según el “Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia”.

Tabla 4. Beneficios del Teletrabajo a los empleados

Beneficios de los Teletrabajadores
Ahorros en tiempos.
Ahorros en dinero.
Mejoras en la salud.
Reducción de la huella de carbono.
Mejora en los lazos familiares.
Optimización de las actividades.

Fuente: ‘Libro Blanco: el ABC del Teletrabajo en Colombia’

Análisis de la Información

De acuerdo a los datos presentados anteriormente, se puede deducir que el crecimiento poblacional principalmente en las ciudades, hace necesario que existan diferentes alternativas laborales, que permitan a los miembros de su sociedad desarrollarse como personas y profesionales sin disminuir su calidad de vida, de ser eficientes y eficaces en forma segura, con mejores oportunidades de cumplir con los diferentes roles que la comunidad y las familias nos otorgan, especialmente dirigido a las mujeres quienes por su historia tienen mayores dificultades y menos oportunidades laborales.

De acuerdo al objetivo número uno planteado en el presente artículo, a través del teletrabajo, las madres cabeza de familia serán beneficiadas en su estructura familiar, económica, profesional y personal; pues al ahorrar tiempo en desplazamientos, estas mujeres pueden realizar actividades que en un empleo presencial poco se permite como es el de acompañar a sus hijos antes de entrar al colegio lo que fortalece los lazos familiares y sociales, realizar actividad física, comer en casa de manera saludable y desarrollar hábitos y habilidades organizacionales; estos beneficios van unidos a un mayor control económico, pues los costos de desplazamiento, alimentación y vestuario, se ven reducidos notoriamente dándole a la mujer más libertad y seguridad financiera.

Sin embargo a mi parecer como autora del artículo, el mayor beneficio que tienen estas mujeres es en el aspecto emocional, ya que el teletrabajo genera un aumento de la autoestima y autonomía, pues realizar actividades laborales en su hogar genera empoderamiento y la capacidad de trabajar de manera individual y colectiva.

Además de acuerdo a la Ley 1221 de 2008 todas las personas que participen en la modalidad del teletrabajo, tendrán los mismos beneficios económicos, sociales y culturales que tienen los trabajadores presenciales en las compañías, siendo esto un punto a favor en la inclusión de madres cabeza de hogar en el ámbito laboral de manera formal.

Con las nuevas empresas afiliadas en el pacto del teletrabajo ya son 287 organizaciones que ofrecen nuevos cargos comerciales para aquellas personas que se estén incursionando en esta nueva modalidad, y de acuerdo a estudio realizado, tanto las ofertas de teletrabajo como la participación de la mujer se ve fuertemente impuesta en el sector de servicios y comercial, siendo una ventaja sumada a la igualdad de género en el ámbito laboral colombiano.

Continuando con el análisis del objetivo número dos del presente artículo, las compañías que implementen el teletrabajo dentro de sus organizaciones tendrán beneficios mayores en sus resultados operacionales, pues ofrecer climas laborales mejores a sus empleados aporta significativamente a sus indicadores internos y externos.

Área administrativa: Las compañías que incursionaron en esta nueva modalidad han podido predecir y reducir los costos de inversión en tecnología y planta física, incluir mayor número de trabajadores a su compañía, disminuir los costos fijos como mantenimiento, servicios públicos y alimentación, además han percibido mayores ingresos equivalente al incremento de la productividad, comunicación asertiva con los empleados a través de herramientas tecnológicas que permiten controlar y evaluar las tareas programadas.

Área gestión humana: Es una de las áreas con mayor influencia en esta modalidad, pues a partir de su implementación se ha logrado reducir el ausentismo y el retiro voluntario de trabajadores, también generan preferencia del trabajo móvil en el trabajador versus otras propuestas laborales, además se mejoran los filtros de reclutamiento por la facilidad de contratación de personal idóneo a pesar de su disponibilidad o ubicación, logrando así mayor retención de los mismos.

Área tecnológica y de información: Esta área es de vital importancia para el éxito del proyecto de teletrabajo dentro de la compañía, pues la reducción en costos de hardware y software es notable, ya que aprovechan los dispositivos que son propiedad del trabajador, así como el aprovechamiento de distintos servicios digitales que permiten la comunicación de las diferentes áreas de las compañías logrando un mayor control y flujo de información.

Área responsabilidad social: Aportan y controlan la reducción de huella de carbono de sus empleados por la no movilidad o desplazamiento hacia el lugar de trabajo, ayudando a mejorar la movilidad de la ciudad. Esta área también se ve relacionada con la inclusión de nuevos trabajadores en aislamiento geográfico, reinsertados, personas en situación de discapacidad y madres cabezas de familia.

Hoy en día en las organizaciones la felicidad se ha posicionado como parte de su gestión en todas las áreas de la compañía, pues cada vez son más las empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados, buscando herramientas y alternativas que mejoren el clima organizacional y fidelicen a sus trabajadores, buscando convertir a estas organizaciones en happy company (Chávez, 2011).

Con respecto al objetivo número tres, Cali actualmente se posiciona como la ciudad de los servicios en Colombia pues a partir de mayo de 2018 se inició con la construcción de la primera zona franca de servicios de Colombia, dándole al territorio vallecaucano un punto a favor en competitividad a nivel mundial. Zonamerica como será llamada la nueva plataforma, tendrá dentro de sus instalaciones uno de los data center más grandes y compuestos del territorio, permitiendo ofrecer contenidos digitales, distintas consultorías en servicios y aportando inicialmente 500 empleos a la región. Según el gerente de Zonamerica Jaime Miller el proyecto se realiza en Cali por ser una ciudad que reúne características únicas y difíciles de encontrar pues sus costos operacionales son completamente competitivos de manera nacional, cuenta con excelente calidad en todo el sector educativo, además de contar con el apoyo gubernamental y una envidiable ubicación como ventaja de conectividad internacional. Se espera que como en el caso de Uruguay, esta zona franca aporte en promedio 1.8% al PIB.

Con esta nueva alianza, empresas multinacionales se están afiliando a Zonamerica lo que a su vez representa más inversión en la ciudad, más oportunidades de empleo principalmente en el área de los servicios, que según el análisis realizado en este artículo es el rubro de mayor participación del teletrabajo.

Conclusiones y recomendación

Después de desarrollado el presente trabajo, Se puede concluir que, si bien en las últimas décadas se ha implementado una política a nivel nacional por los distintos gobiernos tanto nacionales como departamentales, en lo referente a la equidad de género, desafortunadamente y tal como lo muestran las cifras de diferentes estudios realizados en el país con respecto al sector

laboral, continúan existiendo condiciones desfavorable para las mujeres. Esto puede apreciarse por ejemplo, no solo al elegir quien debe ocupar cargos importantes al interior de las empresas, sino en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres que ocupan los mismos cargos.

El teletrabajo es una alternativa muy viable para la inclusión de mujeres en el mercado laboral del municipio de Cali de manera formal, pues de acuerdo a la reglamentación impuesta por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia, aquellas empresas que incluyen teletrabajadores a sus equipos laborales, tienen notables mejoras en todas las áreas de la compañía.

Para poder desarrollar una política pública a favor de la población femenina en el Municipio de Cali, es necesario conocer como lo han implementado, desarrollado y aplicado otros países con más experiencia en este tema, pues a pesar de que actualmente Colombia presenta cifras de disminución en la discriminación por géneros en varios ámbitos, aun es necesario fortalecer y generar más sistemas que permitan a las mujeres reducir esa brecha en participación laboral y lograr la igualdad salarial en las compañías; el compromiso y evolución para lograr esto debe ser de ciudadanos y empresas de todos los sectores, permitiéndoles incursionar e innovar en nuevas alternativas de inclusión a mujeres cabeza de hogar a el mundo laboral reconociendo las ventajas que esto les puede generar.

Espero que toda lo expuesto en el presente artículo, sirva de base e información, a futuros proyectos con el fin de que en forma creciente, la alternativa del teletrabajo como parte de la economía de las familias, se fortalezca en mentes y acciones de la sociedad en general.

Referencia

Astelarra, Judith. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, Serie Mujer y Desarrollo 57. Santiago de Chile: CEPAL.

AWID. (2004). Género y derechos. No 9, agosto del 2004

Castellanos, Gabriela, Londoño, Martha Cecilia. (1997). Un nuevo milenio para mujeres y hombres del Valle del Cauca: Cómo acercarse a la equidad social y de género en los planes, programas y proyectos de desarrollo municipales. Cali: Gobernación del Valle, Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, Universidad del Valle.

CESA. (2017). II Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones en Colombia. Disponible en: <http://www.capitalhumano.com.co/actualidad/estas-son-las-cifras-que-hablan-de-equidad-de-genero-7285>

Consejería presidencial para la juventud; La mujer y la familia. (1994).Informe área mujer. Bogotá: Presidencia de la República.

Duarte Cruz, J. M. y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Revista CS, no. 18, pp. 107-158. Cali, Colombia: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Icesi. doi: 10.18046/recs.i18.1960

Linares Márquez de Prado, Maria Dolores. (SF). «Mainstreaming en las administraciones públicas». Proxecto Elas. Contidos Formativos. Xunta de Galicia. Sin Fecha.

Londoño, Marta. (2016). El desafío de la equidad de género en Colombia y la estrategia del Mainstreaming. Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad, Universidad del valle

Londoño López, Martha Cecilia.(2001). «Políticas públicas para las mujeres en Colombia. Interlocución Movimiento de mujeres -Estado- Movimiento de mujeres». EN: Sujetos femeninos y masculinos, Gabriela Castellanos, Simone Accorsi, compiladoras. Cali: Manzana de la Discordia/ Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad de la Universidad del Valle.

Massolo, Alejandra.(2002).«Políticas publicas locales de equidad de género: Una innovación de la gestión municipal».

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La OIT y la igualdad de género. Disponible en <http://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

PNUD.(2018).Las mujeres en Colombia. Disponible en: <http://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>

UNDP-UNIFEM-UN/HABITAT (ROLAC).(2004). Estrategias para el liderazgo de las mujeres y avances en la inclusión, la gobernabilidad y la equidad de género en democracias locales en el Ecuador. Documento borrador de la Propuesta de Intervención, Mayo 2004

UNIROSARIO (2018).Observatorio Laboral. Disponible en:

<http://www.wradio.com.co/noticias/actualidad/en-colombia-las-brechas-de-genero-en-materia-salarial-y-de-empleabilidad-persisten/20180308/nota/3721004.aspx>

<https://www.laopinion.com.co/politica/desigualdad-salarial-afecta-la-mujer-en-colombia-en-21-mira-108872#OP>

<https://www.eltiempo.com/colombia/cali/tres-meses-con-mas-desempleo-de-mujeres-106004>

<https://www.eltiempo.com/colombia/cali/ellas-con-mas-dificultad-a-la-hora-de-un-empelo-en-cali-120008>

http://www.cali.gov.co/equidadgenero/publicaciones/115658/politica_publica_para_las_mujeres_en_santiago_de_cali/

Heraldo, Colprensa (2017) 12,3 millones de mujeres son cabezas de familia en Colombia,

Heraldo. Recuperado de <https://www.elheraldo.co/colombia/123-millones-de-mujeres-son-cabezas-de-familia-en-colombia-360725>

FICHA BIBLIOGRÁFICA DE DOCUMENTO DE OPCIÓN DE GRADO

TITULO COMPLETO		
VIABILIDAD DEL TELETRABAJO EN LA CIUDAD DE CALI COMO RESPUESTA A LA INEQUIDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR EMPRESARIAL LOCAL		
AUTORES		
Apellidos completos	Nombres completos	
García Jaramillo	Carolina	
TUTOR DE TRABAJO DE GRADO		
Apellidos completos	Nombres completos	
Paez	Andrea	
PROGRAMA ACADÉMICO		
Nombre del programa	Tipo de programa (marque con una x)	
Marketing y Logística 4 JF	Pregrado	X
	Especialización	
	Maestría	
CIUDAD	AÑO DE PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO	NÚMERO DE PÁGINAS
Bogotá	2018	33
PALABRAS CLAVES		
Español	Inglés	
Educación	Education	
Equidad de Genero	Gender equality	
Cali	Cali	
Legislación	legislation	
Mujeres	Women	
Oportunidades Laborales	Job opportunities	
Política Publica	Public politics	
Teletrabajo	Telecommuting	
RESUMEN (Máximo 250 palabras)		
<p>En el siguiente artículo se mostrara un análisis del quinto objetivo de las ODS - Equidad de género, abarcando de manera global como este concepto ha evolucionado a través de la historia y como actualmente se ha impuesto como una política en las grandes compañías que atienden a diferentes mercados; después de citar a diferentes autores sobre sus análisis y propuestas sobre la igualdad de género a nivel mundial, el lector podrá comparar y observar como esta necesidad está actualmente desarrollada en el municipio de Cali.</p> <p>Al finalizar del artículo, el autor muestra una propuesta de viabilidad del teletrabajo en la ciudad de Cali como respuesta a la inequidad de género en el sector empresarial local, teniendo en cuenta que la mujer en la actualidad representa más del 40% en la población activa económicamente y en la cual su tasa de participación es muy baja a comparación de los hombres.</p>		

Aunque aún siguen existiendo de manera notable esta desigualdad en el ámbito laboral, estas cifras de desigualdad han ido disminuyendo gracias a la creación de políticas públicas, a la inclusión de nuevas normas legislativas y al desarrollo de alternativas laborales como el teletrabajo, las cuales permiten que la mujer hoy en día pueda participar de manera formal en el mercado laboral.



Carolina García Jaramillo

C.C 1.130.613.953

LICENCIA DE USO A FAVOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE BOGOTÁ – UNIEMPRESARIAL, POR PARTE DE ESTUDIANTES.

Los suscritos

CAROLINA GARCIA JARAMILLO

con C.C. N° 1.130.613.953 de Cali

actuando en calidad de autor(es) de la (obra), (el trabajo de grado), (presentación), (conferencia), (escrito en general, que lleva por título Viabilidad del teletrabajo en la ciudad de Cali como respuesta a la inequidad de género en el sector empresarial local

elaborada para efectos de opción de grado (optar por el título) (participar en el seminario o evento), de Profesional en Marketing y Logística (Programa académico)

Hago entrega a UNIEMPRESARIAL de una copia de dicho trabajo académico en formato digital o electrónico (CD-ROM, etc.) otorgando licencia o autorización de uso sobre la misma, para que en los términos de la Decisión Andina 351, la Ley 23 de 1982 y demás normas aplicables, realice los actos de explotación de los derechos patrimoniales y de manera especial, para que la divulgue, reproduzca, comunique al público y la ofrezca en préstamo al público. La presente licencia o autorización se extiende no solo a la fijación en medio o formato físico, analógico o material, sino también al medio virtual, electrónico, óptico, usos de red, Internet, extranet, intranet, repositorio institucional y demás formatos conocidos o por conocer.

El autor de la obra, manifiesta de igual manera que la obra objeto de esta licencia o autorización de uso es creación original y que se realizó sin infringir los derechos de autor que le correspondan a terceros.

PARÁGRAFO: Si llegase a presentarse cualquier tipo de reclamación o acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en mención, asumiré la responsabilidad, dejando indemne a UNIEMPRESARIAL y saliendo en defensa de los derechos aquí autorizados.

Para constancia se firma el presente documento el mes Septiembre a los 19 días. 2018



C.C._1.130.613.953