

IMPLEMENTACIÓN DE LA EQUIDAD LABORAL CON ENFOQUE DE
GÉNERO EN EL SECTOR DE LA VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA

PRESENTADO POR:

MARIA NAYIBE HERRERA MONTAÑEZ

ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

BOGOTÁ D.C.

AGOSTO DE 2022

Resumen:

La equidad laboral con enfoque de género es un axioma que debe llevarse a cabo en las diversas relaciones de la sociedad, a fin de promover la igualdad comunitaria y posibilitar que los diferentes sectores del país puedan acceder a oportunidades en condiciones justas. El presente documento propende identificar los elementos estratégicos que deben ser implementados por el sector de vigilancia y seguridad privada para fomentar la equidad de género en los cargos de alta gerencia.

Dentro del desarrollo de la presente investigación, se distinguieron algunos de los retos que presupone la vinculación laboral de la mujer, en razón a condiciones físicas, biológicas, culturales y sociales acentuadas en la colectividad, las cuales han sido definidas por diversos estereotipos y patrones sociales que han minimizado la labor femenina en la historia. Del mismo modo, se aludieron diversos elementos estratégicos encaminados a favorecer una ecuanimidad tanto en los factores para la vinculación laboral a través de la selección de personal y las diversas políticas desarrolladas dentro de las instituciones a fin de mantener con equivalencia las oportunidades y actividades que desarrolla el personal, concluyendo así, que pese a que las relaciones laborales deben ser estimuladas por las áreas de personal que dirige el talento humano, también poseen el compromiso de eliminar las barreras que dificultan la incorporación en este sector, implementando a su vez condiciones que faciliten el buen desarrollo de las actividades laborales.

Palabras claves: Equidad laboral, enfoque de género, vinculación laboral, sector seguridad y vigilancia.

Introducción:

A lo largo de la historia, la mujer ha sido minimizada con respecto a la ejecución de diversas actividades laborales, desestimando sus conocimientos, aptitudes y capacidades, lo cual, ha ocasionado en la sociedad una notoria desigualdad de género, desencadenando la lucha por estimular y equiparar las oportunidades otorgadas en los ámbitos culturales, sociales y laborales. El sector de Vigilancia y seguridad privada no ha sido ajeno a la manifiesta desigualdad de género, dado que las políticas laborales implementadas han entorpecido la vinculación de la mujer en este sector, haciéndose evidente con respecto al número de hombres que pertenecen a dichas instituciones.

La gestión efectuada por el liderazgo de talento humano dentro de las instituciones del sector de vigilancia y seguridad privada debe estar encaminada a abordar los desafíos que la sociedad y el comportamiento laboral presupone, desde la selección de personal, hasta las estrategias empleadas con el objeto de promover la igualdad y equidad con respecto a las oportunidades y funciones a ejecutar. La gestión de talento humano debe propender un desarrollo tanto a nivel empresarial como social, permitiendo el avance de las garantías de los individuos dentro de la comunidad.

Por lo anterior, el presente documento tiene como objeto principal, la identificación de los elementos estratégicos que deben ser implementados por el sector de vigilancia y seguridad privada para fomentar la equidad de género en los cargos de alta gerencia. Así, se analiza las teorías y consideraciones de eruditos que permiten abordar la problemática planteada precedentemente, para de este modo, contemplar las habilidades dentro del rol desempeñado por la mujer, comparándolas respecto a los

hombres, a fin de proponer estrategias que promuevan la equidad laboral con enfoque de género dentro del sector de vigilancia y seguridad privada.

PREGUNTA PROBLEMA:

¿Qué elementos estratégicos deben implementar el sector de vigilancia y seguridad privada a fin de promover la equidad de género en los cargos de alta gerencia?

OBJETIVOS:

Objetivo general:

Identificar los elementos estratégicos que deben ser implementados por el sector de vigilancia y seguridad privada para fomentar la equidad de género en los cargos de alta gerencia.

Objetivos específicos:

- Enunciar las políticas del Gobierno Nacional tendientes a fomentar la equidad de género en las relaciones laborales.
- Identificar las variables que afectan el acceso de la mujer a cargos en la alta gerencia de sector de la vigilancia y seguridad privada.
- Indicar los elementos estratégicos para implementar la equidad de género en la vinculación laboral de la mujer en cargos de alta gerencia en el sector de la vigilancia y seguridad privada.

Políticas del Gobierno Nacional tendientes a fomentar la equidad de género en las relaciones laborales

La equidad de género propende brindar condiciones y oportunidades igualitarias tanto para los hombres como las mujeres, con el objeto de ocasionar una distribución justa y equitativa de los diversos escenarios laborales, sociales, políticos y económicos en el territorio nacional. Lo anterior, determina la proyección de los diferentes planes y proyectos de las autoridades estatales a fin de garantizar la no discriminación en razón del sexo y, así disminuir los impactos suscitados en la sociedad.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) conceptuó la equidad de género como el “trato equivalente para los trabajadores hombres y mujeres, acorde con sus respectivas necesidades” dicho trato equivalente tiene estrecha relación con los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades de los trabajadores (Organización Internacional de Trabajo, 2012).

Con respecto a las políticas del Gobierno Nacional para aminorar la desigualdad de género en los vínculos laborales, se encuentra que la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 43 que “los hombres y mujeres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación” (Constitución Política de Colombia, art 43), de allí se desprenden diversas normativas tales como la Ley 1257 de 2008 y particularmente el decreto reglamentario del sector Trabajo el 4463 de 2011, mediante el cual, el Ministerio de Trabajo promueve los derechos de las mujeres, para incentivar la justa y equitativa relación laboral. Esta política busca estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas existentes en la sociedad, así implementar la eliminación de

condiciones que generan desigualdades manifestadas en la discriminación y exclusión social. (Ministerio de Trabajo). A su vez, la Ley 1010 de 2006 regula las conductas de acoso laboral teniendo a adoptar medidas que disminuyan el hostigamiento y discriminación por razón del género, garantizando los derechos de la mujer dentro del campo laboral.

En Colombia, el sector de vigilancia y seguridad privada representa el 1.2% del PIB, generando cerca de 10.5 billones de pesos anuales. (Supervigilancia, 2022), por lo tanto, el Gobierno Nacional ha apuntado a la fomentación de políticas que permitan la progresividad de la equidad de género en las diferentes áreas laborales del país, con respecto al área de estudio del presente documento, en el año 2018 se sancionó la Ley 1920 mediante la cual se propendió la implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores que se incorporen en instituciones que presten el servicio de seguridad privada.

Dada la alta demanda nacional e internacional de la seguridad privada, la competitividad ha sido transformada considerablemente, exigiendo a las empresas emplear personal altamente calificado, designando en los cargos gerenciales a capital humano cada vez más sofisticado, propendiendo así el desarrollo y evolución de este servicio. Por otra parte, con respecto a la contratación de las mujeres, las empresas que incorporen un porcentaje relevante de mujeres poseerán incentivos por parte del Estado, potenciando así la igualdad de género en el país.

Del mismo modo, la transformación social involucra la igualdad de género como un objetivo colectivo haciéndose necesaria la participación activa de la mujer en las

diferentes áreas laborales, no obstante, la intervención de la mujer ha sido limitada, promoviendo la discriminación y posicionando a esta población en un estado de desventaja en comparación al género masculino. Lo anterior puede deberse principalmente a que las actividades ejecutadas en la seguridad privada requieren de fuerza física o de jornadas extensas, por lo tanto, se hacía necesaria la participación laboral del género masculino, no obstante, la evolución social ha involucrado el género femenino en estas labores. (Pérez., 2018)

Las diferentes luchas en aras de conseguir la igualdad y libertad del género femenino, para evitar continuar supeditadas cultural o socialmente a los modelos masculinos de dirección y administración, se han visto anulados notablemente. Ahora bien, es importante mencionar que la participación disminuida de la mujer en la sociedad ha sido una problemática generalizada, es decir, se ha visto inmersa en las diferentes áreas y sectores del país, por lo tanto, la evolución normativa, social y cultural propende la intervención femenina como un método infalible de organización empresarial debido a las diversas capacidades, que, con respecto al género masculino, ellas representan. Además, se hace válido afirmar que los hombres y las mujeres manifiestan maneras desiguales de liderazgo; esto es porque las mujeres tienen tendencias hacia la democracia, a ser participativas e incluyentes, valorando las capacidades de inclusión y afinidad; mientras los hombres son más controladores, centrados en el mando con tendencia a la dirección seria, de competencia enfocados a fijar su posición de poder y autoridad como base para ser más prestigiosos (L. Dunker, 2002).

Con respecto a los diferentes roles que desempeñan cada uno de los géneros en las diferentes instituciones laborales, es clara la exigencia de una preparación profesional de calidad, provocando un incremento en el conocimiento del sector y experiencia laboral, por lo tanto, es relevante apartar factores subjetivos dentro de la contratación, dado que estas barreras dificultan no solo la interacción laboral sino la incorporación misma.

El ascenso de las mujeres en cargos de gerencia o la vinculación femenina en este sector, permite la evolución social y la equidad en las organizaciones, implementando la participación de la mujer en el liderazgo, lo cual debe entenderse como un objetivo, que permita acceder a los cargos de acuerdo a su preparación y merito, disminuyendo de este modo la brecha que excluía funciones y labores dentro del mercado laboral, para producir conocimiento y liderazgo como bases de crecimiento y empoderamiento del desempeño profesional, empleando las diferentes capacidades del género femenino frente a la gestión, ello para concretar importantes alianzas estratégicas dentro de los diferentes escenarios tanto sociales y políticos, como económicos; permitiendo la eficiente planificación y conduciendo de esta manera al progreso empresarial.

Por otro lado, la normativa colombiana establece la *Ley de cuotas 581 de 2000* como un medio de oportunidades laborales y sociales para el género femenino, permitiendo que se dé a grandes esferas, incluso en posiciones que años anteriores no se había dado como en el roll político (Andrés Pastrana Arango, 2000).

Colorario, el Programa de Justicia para una Paz Sostenible desarrolló la teoría de “*Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional*” como un aporte para la identificación de las barreras que enfrentan las mujeres en cuanto a la vinculación laboral dentro de los diferentes campos profesionales (Tafur, M., Gomez, C., 2020).

Del mismo modo, la Corte Constitucional plantea estrategias encaminadas tanto a la promoción de la igualdad de condiciones tanto para hombres y mujeres, como al fortalecimiento de las áreas profesionales fundadas para la proyección y fortalecimiento del ambiente laboral. Dentro de este estudio, la Corte Constitucional define que pese a las posibilidades de ascenso dentro del área laboral, existen elementos que dificultan el crecimiento profesional del género femenino, el cual denomina “techo de cristal” compuesto por tres capas identificadas como: las jornadas de trabajo sumado su labor dentro del hogar y el cuidado de sus familiares, la homogeneidad de las corporaciones donde predomina la ausencia de diversidad étnica, de género, entre otras; y por último, la reproducción de los roles rígidos de género que suponen una división sexual, haciendo mención al crecimiento profesional de las mujeres y la responsabilidad que involucra ejercer su rol en la sociedad. (Tafur, M; Gómez, C, 2020)

Por otra parte, las mujeres permanecen aún concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos, ello se evidencia en los datos proporcionados por la Organización Internacional del Trabajo, donde se afirma que pese a que desde el año 1991 la mujer ha sido incorporada con más rapidez en los cargos directivos a diferencia de los hombres, es inevitable que continúa existiendo un número significativo de

mujeres por debajo a las cifras con referencia a los cargos administrativos ejercidos por los hombres. (OIT, 2019)

Considerar la existencia de la brecha desigual, donde aproximadamente el 50% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la población activa, frente al 75% de los hombres (OIT, 2019), deja en evidencia la transgresión a la equidad de género como principio regulador de las acciones que repercuten contra la igualdad de género. Por lo anterior, el Ministerio De Trabajo insta a la observancia y cumplimiento de la Ley 1257 de 2008 en aras de garantizar los derechos y facultades de las mujeres, propendiendo erradicar la exclusión social y brecha salarial que se ha presentado de manera generalizada en nuestra sociedad.

Con la incorporación de la mujer al sector de la vigilancia y seguridad, se constata que el género femenino cuenta con las aptitudes y capacidades necesarias para desarrollar este trabajo con la mayor eficacia y profesionalidad, demostrándolo a diario sus habilidades de prevención, capacidad de negociación y control en situaciones de riesgo que son esenciales para el desarrollo de esta carrera profesional.

La Super Intendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en el año 2016, organizó una campaña de equidad de género en los servicios de vigilancia y seguridad privada, invitando la implementación de acciones que generen responsabilidad empresarial, inclusión y participación de las mujeres en las oportunidades laborales. (Supervigilancia, 2016). Dichas circunstancias han visto limitadas por condiciones y variables externas que hacen que su rango de posiciones dentro del escalafón

profesional se vea disminuido en contraste con las oportunidades laborales y de ascenso que tienen los hombres, razones que se explicarán a continuación.

Variables que afectan el acceso de las mujeres en la alta gerencia del sector de la vigilancia y seguridad privada

En primer lugar, Hawley, Torres y Rasheed (1998) y Swanson & Witke (1997) establecieron dos tipos de barreras para el acceso de la mujer a cargos de poder que permiten distinguir los factores socioculturales aplicados: primeramente *las barreras externas*, las cuales son los impedimentos ocasionados en razón del sexo, que desencadena una discriminación de género, estas suelen presentar por un apoyo deficiente con respecto a los derechos y garantías del género femenino, lo cual desencadena una obstaculización del ascenso en diferentes cargos laborales, el hostigamiento u acoso laboral, las diferencias salariales de género y la ausencia de modelos femeninos de liderazgo, entre otros; del mismo modo estos autores consideran las denominadas *barreras internas (o culturales)*, las cuales se encuentran arraigadas a la esfera cultural y están encausadas en un modelo tradicionalista, estas son: la desinformación de los cargos a aplicar por las mujeres, miedo al fracaso y falta de competitividad, entre otras (Oplatka, 2006).

Ahora bien, las barreras externas deben ser comprendidas como elementos sociodemográficos que establecen las diferencias genéricas de los estilos de liderazgo ejercidos por el estereotipo existente entre el género masculino y el femenino.

El género

Es considerado como una dimensión analítica, la cual es considerada mediante el comportamiento sexuado, allí se definen las variables consideradas al momento de la elección de personal en el cargo gerencial de la seguridad privada, argumentando que en los estudios de género se considera “la conciencia corporal” y la definición socio-personal de los sujetos como una barrera a las posibilidades laborales que tienen acceso el género masculino. (Amaya, A. 2014)

Dentro de las labores desarrolladas en el sector vigilancia y seguridad privada, se evidencia con mayor fuerza la vinculación laboral del género masculino, debido a las características físicas y las condiciones sociales que serán desarrolladas a continuación, lo cual ha demostrado una participación más activa por parte los hombres, desde las actividades en los servicios de transporte de valores y blindadoras, hasta en las demás actividades de la seguridad privada. (Pérez, C., 2018)

A partir de un estudio para Fedeseguridad realizado en el año 2018 por Camila Pérez denominado “*El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión*”, se evidencia que para el año 2016 el incremento de la vinculación laboral de la mujer en el sector de vigilancia y seguridad privada ha sido mínima, representada con un incremento de 2% a diferencia del año 2010, en el sentido que, conforme a la investigación mencionada, la vinculación laboral del género femenino en el sector de vigilancia y seguridad privada para el año 2016 fue de 12%, mientras que, la participación del género masculino para esa anualidad fue de 88%. (Pérez., 2018)

El rol social de la maternidad y sus implicaciones

Del mismo modo, la gestación en las mujeres siendo una expectativa social, es una condición biológicamente supeditada propia del género femenino, por lo cual, se concluye que la capacidad de procrear conjugado con la carrera profesional hará que este último pierda relevancia dentro de los deberes y actividades desarrolladas por este género. Ahora bien, la maternidad como un hecho biológico implica la lactancia y atenciones especiales que puede generar una discontinua presencia de la madre en el cargo por lo menos durante el primer año. (Amaya A, 2014). De este modo, la maternidad es considerada un perjuicio para las empresas en términos de costos y tiempo, siendo esta una limitante para ser promovidas a cargos directivos según (López, M., Martín, A. F. & Romero, P., 2009).

En cambio, la paternidad, aunque es un componente fundamental del núcleo familiar, tiene menor preeminencia social y biológica, además que simbólicamente corresponde al plano económico de la manutención. Tal y como se explica, no solamente “es que las mujeres rehúyan los cargos directivos, es que los hombres rehúyan las responsabilidades familiares; y ello tiene como consecuencia que las mujeres tengan que agudizar su doble jornada en el caso” (Díez et al., 2009, p. 31).

La disyuntiva en la “doble jornada laboral”

La Organización Internacional del Trabajo, consideró la suposición de los empleadores que las mujeres no son capaces de consagrar toda su energía y su tiempo al trabajo remunerado debido a sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, las mujeres no disponen de las mismas oportunidades que los hombres para ejercer los

empleos de responsabilidades más altas, y que favorecen el progreso en sus carreras profesionales (OIT, 2004, p. 2)

Hochschild, (1989) y Parvathy (2006) definen la labor del hogar como una situación que supone en las mujeres un deterioro a nivel personal y profesional, denominándolas “*superwomen*” significando la capacidad femenina de desarrollar diversas actividades sin descuidar sus deberes, demostrando de este modo el rendimiento y efectividad que les implican los nuevos roles del género. (Acereda, 2010).

Actualmente se ha replanteado la figura del hombre/pareja proveedor, lo cual faculta a la mujer incorporarse en la creciente oferta laboral del mercado. No obstante, se mantiene la concepción tradicionalista de que la mujer debe cumplir con su función natural de reproducción y el trabajo doméstico, propendiéndose facilitar su acceso a la esfera laboral. (Esparza, M. 2020)

El acceso a la educación

Actualmente se considera que el acceso a la educación evita las limitaciones planteadas culturalmente, donde la mujer accede a la vinculación laboral adquiriendo una posición jerárquica gerencial dejando atrás esta limitante de incursionar en carreras que dan reconocimiento y posición a nivel social y político. (M.E. Correa, 2005).

Institucionales

Dentro de las disposiciones normativas del Estado colombiano que intervienen en la implementación de la equidad de género se encuentran instituciones como “La

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer”, la cual fue creada como una política de Estado con el objeto de diseñar e implementar los mecanismos tendientes a promover a igualdad de género, mediante la promoción del emprendimiento, educación, trabajo, desarrollo digital e industrial, entre otras (CEPM, sf); del mismo modo, la creación de otras instituciones de orden nacional como el Ministerio de la Salud o Ministerio de trabajo, tendientes a implementar proyectos que favorezcan no solo las políticas de la sociedad sino la institucionalización garantista de los derechos dentro de los diferentes campos profesionales con miras a salvaguardar los derechos de los trabajadores enfocados a partir del principio de equidad, igualdad y dignidad humana. Colorario, el Ministerio de Trabajo en cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 promueve la equidad laboral con enfoque de género en aras de abolir la discriminación por razones de sexo que desemboque una brecha salarial y ocupacional, fomentando la competitividad laboral en condiciones justas.

Ahora bien, la Ley 823 de 2003 como una acción estatal en aras de garantizar la igualdad y la equidad de género, a partir de la proyección de oportunidades igualitarias mediante la adopción de medidas administrativas, el fortalecimiento de las instituciones que favorezcan el acceso de las mujeres a las diferentes ofertas laborales tanto de orden público como privado. Del mismo modo, esta normatividad dispone las garantías necesarias para el acceso de las mujeres a los diferentes programas académicos y profesionales, con el objeto de implementar políticas que promuevan el acceso de las mujeres en el campo laboral.

Actualmente disposiciones normativas como la Ley 1496 de 2011 establece políticas de promoción de la equidad de género y la promoción de igualdad de

oportunidades, mediante la igualdad salarial frente a la retribución de las actividades laborales desempeñadas por las mujeres con ocasión a los factores que rigen la relación laboral en general, garantizando del mismo modo un cupo mínimo en la vinculación laboral femenina para dar cumplimiento a la participación de las mujeres dentro de las empresas. Del mismo modo el artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo incorpora la igualdad de condiciones laborales tanto para las mujeres como los hombres, aboliendo cualquier factor de discriminación que con ocasión a las relaciones laborales puedan presentarse.

Por otra parte, el parágrafo del artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 establece que al inicio de cada legislatura el Gobierno Nacional debe presentar ante el Congreso de la República un informe escrito mediante el cual se distinguan y contrasten las condiciones laborales, de remuneración, y formación de mujeres y hombres en el campo laboral.

Selección de personal

También es importante mencionar que los estereotipos de reclutamiento y selección a la hora de elegir el mejor personal con actitudes y aptitudes no es el más apto dentro de los procesos de Talento Humano para tal fin, lo que desencadena que la inequidad se continúe presentando, tal como lo señala (Fielden, S. y Davidson, M. , 1997- 2003), donde en la gran mayoría de las empresas utilizan el tan común método la “*recomendación*” como el medio de selección, a falta de un verdadero proceso estandarizado que soporte y evidencie las verdaderas capacidades que contribuyan al liderazgo sin distinción de factores subjetivos, lo cual aportaría significativamente a las

empresas, puesto que se analizarían factores como experiencia, conocimientos, entre otros, lo cual le permite al personal escalar dentro de la misma.

Ello continúa siendo un desafío para las coordinaciones de Talento Humano dentro las compañías, pues son quienes deben velar por la transparencia y equidad de oportunidades y abrirse al cambio, siendo incluyente dentro de los procesos empresariales y dando mayor oportunidad de participación a la mujer dentro del campo laboral con tendencia al éxito de la gestión del conocimiento, para que se permita replantear la posición de la mujer como líder frente a las personas, disminuyendo las diferencias con respecto al sexo masculino y considerándolas ventajas frente a la competitividad organizacional. Young Iris Marrion (2000) manifestó que la transformación debía modificar patrones o paradigmas que se establecen como parte de la vida, generando hábitos que creen espacios, relaciones, procesos y estructuras.

Ahora bien, a partir de los factores planteados precedentemente, es dable afirmar que el rol de la mujer ha sido una labor que exige compromiso no solo con sus deberes laborales sino con sus necesidades personales y familiares, no obstante, es ineludible afirmar que el género femenino se ha destacado por su excelente desempeño y capacidad de liderazgo, lo que conlleva aportar significativamente a las entidades a las que pertenecen, involucrando la toma de decisiones de manera consciente, logrando demostrar el crecimiento, el desarrollo y sostenimiento que pueden aportar ejerciendo labores como líderes y grandes empresarias, produciendo rentabilidad en el mercado laboral.

Elementos estratégicos para implementar la equidad en la vinculación laboral de la mujer en cargos de alta gerencia en el sector de la vigilancia y seguridad privada

Dentro de los aspectos estratégicos a implementar en las instituciones del sector de Vigilancia Seguridad Privada, es relevante la ajustar los conceptos y reglamentos establecidos en los Manuales de Trabajo, a fin de atenuar aquellos elementos y condiciones que provoquen la inseguridad para el género femenino, la discriminación y la violencia de género.

Para promover la equidad de género, es indispensable que el liderazgo de talento humano promueva el *reclutamiento y selección de personal* equitativo, entre profesionales del género masculino y femenino, adoptando políticas que promuevan un ambiente igualitario, justo y equitativo, observando que los estos procesos no afecten o vulneren los derechos de los trabajadores.

Aunado a lo anterior, es relevante que dichas instituciones se comprometan con la inclusión de un porcentaje significativo de personal femenino, analizando constantemente los factores e indicadores generados por su vinculación laboral, además, el porcentaje de los cargos de alta gerencia deben ser repartidos equitativamente entre personal de género femenino y masculino, para de este modo, disminuir las estadísticas de discriminación y asegurar que dichas posiciones dentro de la empresa proporcionen en los demás trabajadores una seguridad y compromiso con respecto a las necesidades de cada género.

Por otra parte, es necesario que se analicen las condiciones proporcionadas para los diferentes cargos, teniendo en cuenta las capacidades, aspiraciones y necesidades, sin discriminar por razón de género o edad. Se hace comprensible que dentro de las actividades de este sector, se ejecuten labores con mayor flexibilidad que otras, es por ello que la participación del liderazgo de talento humano es significativa, dado que ellos deben estar comprometidos con la equidad de género, proporcionando ingresos equitativos, responsabilidades compartidas y funciones que no afecten el ambiente laboral, erradicando la discriminación, implementando condiciones laborales que permitan el libre esparcimiento e interacción profesional.

Del mismo modo, se deben implementar actividades para identificar las actitudes discriminatorias, observando el comportamiento del personal para con el género contrario y adoptando posiciones claras que erradiquen los patrones de violencia. Así mismo, es necesario promover la *capacitación al personal* de manera igualitaria tanto para trabajadores hombres y mujeres, implementadas en horarios accesibles que permitan la asistencia del personal sin afectar espacios laborales o familiares.

Ahora bien, es relevante considerar que la biología del género femenino involucra espacios para el correcto desarrollo de la maternidad, es decir, el liderazgo de talento humano debe trabajar mancomunadamente para gestionar espacios físicos y temporales para que esta población con protección constitucional puedan llevar a cabo su rol como madres, sin limitar las condiciones laborales ni personales, además, este espacio debe comprender la integridad personal, privacidad y se debe proporcionar en espacios óptimos para su efectivo desarrollo. Las relaciones familiares no deben ser afectadas por las actividades profesionales, es decir, no se deben interrumpir los

espacios no laborales manteniendo horarios flexibles, con turnos rotativos y reduciendo la carga laboral proporcionada para los trabajadores, dentro de un marco de desarrollo profesional que impulse el progreso del sector.

Del mismo modo, la vinculación laboral de la mujer se ha visto incrementada a partir del reconocimiento de habilidades y capacidades que les permite desarrollar de manera más amplia sus actividades laborales, incluyendo el compromiso y su capacidad de comprender el lenguaje no verbal para la identificación de personas malintencionadas, y de este modo desempeñas adecuadamente las actividades propias de su profesión. (Pérez, C., 2018)

Por último y no menos importante, está el tema del liderazgo de la mujer en el campo laboral, a fin de validar los aspectos políticos de equidad de género en el sector de la Vigilancia y seguridad privada. El liderazgo ha sido considerado uno de los propulsores de la población, incluyendo una materia relevante para el direccionamiento de las empresas y organizaciones, puesto que de esta manera se plantean aspectos como los objetivos empresariales y los recursos empleados para su cumplimiento (Ruiz, 2016). De igual manera, al contextualizar el liderazgo ejercido por la mujer, encontramos que las mismas se ven enfrentadas a situaciones competitivas y globalizadas, requiriendo un amplio conocimiento y autoridad, que le permita interactuar en cargos gerenciales y así poder demostrar sus aptitudes tanto profesionales como personales.

Conclusiones

Para concluir, es importante que las empresas del sector Vigilancia y Seguridad Privada promuevan estrategias que produzcan cambios en la cultura empresarial y las actividades laborales, implementando no solo la eliminación de barreras que imposibiliten o dificulten la vinculación de la mujer dentro del sector de vigilancia y seguridad privada, sino a su vez, debe poner en efecto la remuneración justa, la compatibilidad de la vida familiar y el ejercicio de las funciones laborales, permitiendo el acceso a la mujer a cargos operacionales y administrativos, generando la inclusión y erradicando la discriminación.

Ahora bien, la función del liderazgo de talento humano se funda en la igualdad y control de las actividades desarrolladas en el sector, por ende, debe implementar estrategias que faculten la equidad de género dentro del campo laboral de la seguridad privada es un desafío no solo del Gobierno Nacional, sino también de las mismas empresas, debido a que mediante el liderazgo de talento humano deben ejecutar una selección íntegra e imparcial, pero guiada a contratar tanto personal del género femenino como del masculino sin subestimar o limitar las capacidades de estos.

Por lo anterior, se ha logrado evidenciar que las mujeres poseen una gran capacidad para el manejo de las relaciones interpersonales, lo que las hace mucho más eficientes en la interacción social, además, frente a cada caso o situación en particular demuestran habilidades emocionales; por ende, el liderazgo femenino se conecta con el carisma y las distintas habilidades sociales, construyendo así un liderazgo interactivo, mediante virtudes y cualidades del género mismo. Así mismo, a partir de

investigaciones previas analizadas dentro del cuerpo del presente documento, esto es, el estudio de Fedeseguridad realizado por Camila Pérez, es válido afirmar que el aumento en la participación y vinculación laboral del género femenino ha sido consecuente a las regulaciones normativas del Gobierno Nacional, reforzando el concepto de equidad de género como un principio aplicable a las actividades laborales dentro de las diferentes áreas laborales del país, y en el caso objeto de estudio del presente documento, dentro del sector de vigilancia y seguridad privada.

Del mismo modo, el Gobierno Nacional ha desarrollado proyectos encaminados a garantizar la equidad de género dentro de los campos laborales, fundamentado en garantizar el acceso, vinculación y participación de la mujer en los diferentes sectores laborales y económicos, que ha influenciado en el aumento del género femenino dentro del personal vinculado en el sector de Vigilancia y Seguridad Privada.

Referencias

Acereda, A. (2010). *Mujeres, toma de decisiones y liderazgo en las organizaciones*.

Cien años de acceso libre de la mujer a la universidad. Generatilat de Catakunya/
Consell Interuniversitari de Catalunya: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,25625084&_dad=portal&_schema=PORTAL

Amaya, A. (2014) *Liderazgo de la mujer colombiana*. Universidad Militar Nueva

Granada Especialización De Alta Gerencia.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14037/ARTICULO%20DE%20GRADO%20FINAL-%20EL%20LIDERAZGO%20DE%20LA%20MUJER%20COLOMBIANA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Andres Pastrana Arango, J. C. (2000). Ley 581 de 2000. Bogotá: DIARIO OFICIAL No. 444.026 del 31 de mayo de 2000.

CPEM. (S.f.) Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

<http://www.equidadmujer.gov.co/consejeria/Paginas/Objetivos-Metas-Funciones.aspx#:~:text=Orientar%20y%20participar%20en%20el,de%20g%C3%A9nero%20para%20las%20mujeres.>

Díez, E., Terrón, E. & Anguita, R. (2009). *Percepción de las mujeres sobre el 'techo de cristal' en educación*. Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado,23(1), 27-40.

Embaja de los Estados Unidos. (14 y 15 de octubre de 2014). *Asociación Nacional de Mujeres Empresarias y Emprendedoras*. <http://www.colempresarias.org/boletin-informativo-febrero-2014/>.

Esparza, M. (2020) *Uso del tiempo, trabajo doméstico y la doble jornada laboral*. México. Scielo. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712020000200022&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Hernández, C. & Camarena, M. E. (2005). *Inequidad de género en las organizaciones*. Ina visión Latinoamericana. Actualidad Contable Faces, 8, 20-29.

Hochschild, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking Penguin

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008

Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Diario Oficial No. 45.245, de 11 de julio de 2003

Moncaya, B., Zuluaga, D. (2014) *Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia*. Universidad Militar Nueva Granada.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a09.pdf>

Moreno, B. (2004) *Análisis del enfoque liderazgo de las mujeres presente en la gerencia en pymes: desafíos y casos de éxito*. Universidad de los Andes. Bogotá D.C.

<https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/10115/u245447.pdf?sequence=1>

Organización Internacional del Trabajo. (2019) “*Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos*”

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

Parvathy, R. (2006). *An investigation of the barriers that impede the career*. Recuperado el 24 de marzo de 2014, de University of Western Cape: http://etd.uwc.ac.za/usrfiles/modules/etd/docs/etd_gen8Srv25Nme4_3214_1255006250.Pdf

Pérez, C. (2018) *El Sector de Seguridad y Vigilancia Privada: Evolución reciente y principales retos laborales, regulatorios y de supervisión*. Estudio para Fedeseguridad. Bogotá.

Pérez, L. (2019) *Ley del vigilante: conoce qué es y para qué aplica*. <https://perezlara.com/ley-del-vigilante-colombia/>

Revista Dinero. Edición 225. (18 de Marzo de 2005). Directivas en la Cima. <http://www.dinero.com/caratula/edicion-impresa/articulo/mujeres-motoreconomia/26854>.

Rojas, J., Gómez, M., Motta, M. (2020) *Análisis del enfoque liderazgo de las mujeres presente en la gerencia en pymes: desafíos y casos de éxito*. Universidad Santiago De Cali Facultad De Ciencias Económicas Y Empresariales.

Ruiz C. S. (2016). *Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 18, núm. 1, 2002, pp. 39-55

Súper Intendencia de Vigilancia y Seguridad Privada. (Octubre 27, 2016) *Equidad de género en el sector de la vigilancia y seguridad privada*. Gov.co

<https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/5438/equidad-de-genero-en-el-sector-de-la-vigilancia-y-seguridad-privada/>

Tafur, M; Gómez, C. (2020) “Las capas del Techo de Cristal: equidad de género en la Corte Constitucional” Programa de Justicia para una Paz Sostenible.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Investigaci%C3%B3n-final-Corte-Constitucional-USAID-JSP-5-de-mayo-de-2020.pdf>