

	GESTIÓN DE SERVICIOS ACADÉMICOS Y BIBLIOTECARIOS		CÓDIGO	FO-GS-15
	<b>ESQUEMA HOJA DE RESUMEN</b>		VERSIÓN	02
			FECHA	03/04/2017
			PÁGINA	1 de 1
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
Jefe División de Biblioteca	Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad		

## RESUMEN TRABAJO DE GRADO

AUTOR(ES): NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS

NOMBRE(S): Alberto Alexander \_\_\_\_\_ APELLIDOS: Ibarra Silva \_\_\_\_\_

NOMBRE(S): \_\_\_\_\_ APELLIDOS: \_\_\_\_\_

NOMBRE(S): \_\_\_\_\_ APELLIDOS: \_\_\_\_\_

FACULTAD: Ciencias Empresariales

PLAN DE ESTUDIOS: Administración de Empresas

DIRECTOR:

NOMBRE(S): William \_\_\_\_\_ APELLIDOS: Avendaño

NOMBRE(S): Deisy \_\_\_\_\_ APELLIDOS: Villabona

TÍTULO DEL TRABAJO (TESIS): BRECHAS DE GENERO Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LA CONSTRUCCION DE ORGANIZACIONES INCLUSIVAS EN EL SECTOR EDUCATIVO EN LA CIUDAD DE CUCUTA.

La cultura organizacional y las brechas de género en el acceso de las mujeres a cargos de dirección en las instituciones educativas en Cúcuta Colombia, es relevante porque se ha reconocido que el estudio de la relación entre las prácticas organizacionales y la cultura es importante para la implementación de programas de igualdad de género en organizaciones. Los resultados indican que las instituciones educativas de Cúcuta no están realizando los esfuerzos necesarios para fomentar la igualdad de género. Se requieren medidas para abordar esta situación y asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de éxito en el ámbito educativo, sin importar su género. Los resultados de la investigación sugieren que las instituciones educativas de Cúcuta deben hacer más para reducir las brechas de género. Igualmente, se puede extraer de los hallazgos que las instituciones educativas de Cúcuta deben continuar trabajando para garantizar que sus políticas y prácticas sean justas y equitativas para hombres y mujeres. Las instituciones educativas podrían mejorar su comunicación sobre sus esfuerzos para promover la igualdad a través de la publicación de informes, la participación en campañas de sensibilización y la formación de los docentes sobre cómo abordar los estereotipos de género.

PALABRAS CLAVES: Genero,

Mujer, educación, igualdad y

instituciones

CARACTERISTICAS:

PÁGINAS: 94 PLANOS: 0 ILUSTRACIONES: 0 CD ROOM: 0

BRECHAS DE GENERO Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LA  
CONSTRUCCION DE ORGANIZACIONES INCLUSIVAS EN EL SECTOR EDUCATIVO  
EN LA CIUDAD DE CUCUTA

ALBERTO IBARRA

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
PLAN DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
SAN JOSÉ DE CÚCUTA.

2023

BRECHAS DE GENERO Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LA  
CONSTRUCCION DE ORGANIZACIONES INCLUSIVAS EN EL SECTOR EDUCATIVO  
EN LA CIUDAD DE CUCUTA

ALBERTO IBARRA

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de  
Magister en Gerencia de Empresas

Director

DR. WILLIAN AVENDAÑO

Codirector

DEISY Y VILLABONA B.

UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
MAESTRIA EN GERENCIA DE EMPRESAS  
SAN JOSÉ DE CÚCUTA

2023



ACTA DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE GRADO

San José de Cúcuta, 11 de octubre de 2023

LUGAR: Edificio Posgrados, segundo piso.

PLAN DE ESTUDIOS: MAESTRIA EN GERENCIA DE EMPRESAS.

TITULO DEL PROYECTO: "BRECHAS DE GÉNERO Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE ORGANIZACIONES INCLUSIVAS EN EL SECTOR EDUCATIVO EN LA CIUDAD DE CÚCUTA".

MODALIDAD: TRABAJO DE GRADO

JURADOS:

WILLIAM RODRIGO AVENDAÑO CASTRO

ENTIDAD: U.F.P.S.

GERSON RUEDA VERA

ENTIDAD: U.F.P.S.

LUIS AUGUSTO FORERO SEPÚLVEDA

ENTIDAD: U.F.P.S.

DIRECTOR: WILLIAM RODRIGO AVENDAÑO CASTRO.

CODIRECTOR: DEISY YAJAIRA VILLABONA BLANCO.

NOMBRE ESTUDIANTE	CÓDIGO	CALIFICACIÓN		
		NÚMERO	LETRAS	
ALBERTO ALEXANDER IBARRA SILVA C.C. 88.272.028	2260128	4.0	CUATRO CERO	APROBADA

  
**GERSON RUEDA VERA**  
Jurado

  
**LUIS AUGUSTO FORERO SEPÚLVEDA**  
Jurado

  
**WILLIAM RODRIGO AVENDAÑO CASTRO**  
Director

  
**LUISA STELLA PAZ MONTES.**  
Directora  
Maestría en Gerencia de Empresas

## CONTENIDO

<b>CONTENIDO</b>		<b>1</b>
<b>LISTA DE TABLAS</b>		<b>3</b>
<b>LISTA DE FIGURAS</b>		<b>4</b>
<b>1 EL PROYECTO</b>		<b>5</b>
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	10
1.3	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.4	SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.5	OBJETIVOS	12
1.6	JUSTIFICACIÓN	13
1.7	ALCANCES	14
<b>2 MARCO REFERENCIAL</b>		<b>15</b>
2.1	ANTECEDENTES	15
2.2	MARCO TEÓRICO	21
2.2.1	<i>Brechas de Género</i>	22
2.2.2	<i>Cultura Organizacional</i>	24
2.2.3	<i>Organizaciones Inclusivas</i>	27
2.3	MARCO LEGAL	30
<b>3 DISEÑO METODOLÓGICO</b>		<b>32</b>
3.1	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.2	POBLACIÓN	34
3.3	MUESTRA	34
3.4	TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	35
3.5	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	36
3.6	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	36
3.7	SISTEMATIZACIÓN DE LAS VARIABLES.	37
<b>4 ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>		<b>41</b>
<b>5 CONCLUSIONES</b>		<b>65</b>

	2
<b>6 RECOMENDACIONES</b>	<b>68</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO 1</b>	<b>80</b>
<b>CUESTIONARIO</b>	<b>80</b>
<b>ANEXO 2</b>	<b>83</b>

En cuanto a la brecha de género se analizan las diferencias en oportunidades así como los resultados y los recursos disponibles para mujeres y hombres, que puede manifestarse en áreas como la educación, la salud, el empleo, la política y la economía. A nivel global, la brecha de género sigue siendo un problema significativo. El Informe de Desarrollo Humano del PNUD (2019) destaca el porcentaje de personas que viven en condiciones de extrema pobreza y que son mujeres es del 70%, mientras que el porcentaje de personas analfabetas que son mujeres es del 60%. Además, las mujeres tienen una representación muy baja en las legislaturas nacionales y en los puestos directivos de las empresas. La brecha de género se debe a diversos factores, como los estereotipos de género, la violencia, la discriminación y la falta de acceso a servicios básicos como la educación y la salud. Para afrontar esta situación Eternod (2013) sugiere se hace necesario analizar los elementos que pueden afectar la inclusión de la mujer para su desarrollo en la sociedad.

Uno de los elementos que en el ámbito de las organizaciones debe ser tomado en cuenta corresponde a la cultura organizacional. De acuerdo con Schein (2017), Eagly&Carli(2007), Kanter (1993), la cultura organizacional se refiere a las creencias, valores y normas compartidos por los miembros de una organización. Esta cultura puede afectar significativamente la vida de los empleados y puede contribuir a la desigualdad de género. Por ejemplo, una cultura organizacional que es patriarcal puede desalentar a las mujeres de ascender en la escala corporativa. Además, una cultura organizacional que es hostil hacia las mujeres puede crear un ambiente de trabajo incómodo y poco acogedor para ellas.

Hay varios autores que han abordado la relación entre la brecha de género desde la cultura organizacional y. Entre ellos Schein (2017), Eagly&Carli(2007), Kanter (1993) , Cox & Blake (1991) señalan que es importante que las organizaciones sean conscientes de la forma en que su cultura puede contribuir a la brecha de género. Las organizaciones pueden tomar medidas para promover una cultura más inclusiva y equitativa, como garantizar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de desarrollo y que sean tratados con respeto y dignidad.