

	UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO	F-AC-DBL-007	10-04-2012	A	
Dependencia	Aprobado		Pág.	
DIVISIÓN DE BIBLIOTECA	SUBDIRECTOR ACADÉMICO		i(65)	

RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	YERLI CATHERINE GARCÍA PEREIRA YURIBEL TORO JÁCOME		
FACULTAD	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS		
PLAN DE ESTUDIOS	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
DIRECTOR	CARLOS ALBERTO PACHECO SÁNCHEZ		
TÍTULO DE LA TESIS	ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL GÉNERO FEMENINO EN LAS INMOBILIARIAS PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE OCAÑA NORTE DE SANTANDER		
RESUMEN (70 palabras aproximadamente)			
<p>EL TRABAJO DE GRADO DESARROLLO UN ANÁLISIS EN EL CUAL SE DETERMINO LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL GENERO FEMENINO EN EL SECTOR INMOBILIARIO EN EL MUNICIPIO DE OCAÑA, PUDIENDO ESTABLECER A TRAVÉS DEL DESARROLLO DE LOS TRES OBJETIVOS ESPECÍFICOS, QUE ACTUALMENTE EL SECTOR REQUIERE DE ENFOCAR EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS MAS AFINES CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS EMPLEADAS, ADEMÁS DE ESTIMAR QUE EL SECTOR OFRECE ESTABILIDAD LABORAL AL SECTOR FEMENINO.</p>			
CARACTERÍSTICAS			
PÁGINAS:	PLANOS:	ILUSTRACIONES:	CD-ROM:



Vía Acolsure, Sede el Algodonal, Ocaña, Colombia - Código postal: 546552
Línea gratuita nacional: 01 8000 121 022 - PBX: (+57) (7) 569 00 88 - Fax: Ext. 104
info@ufpso.edu.co - www.ufpso.edu.co

**ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL GÉNERO
FEMENINO EN LAS INMOBILIARIAS PERTENECIENTES AL MUNICIPIO DE
OCAÑA NORTE DE SANTANDER**

AUTORES

**YERLI CATHERINE GARCÍA PEREIRA
YURIBEL TORO JÁCOME**

Trabajo de Grado para Optar el título de Administrador de Empresas

Director

CARLOS ALBERTO PACHECO SÁNCHEZ

Especialista

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Ocaña, Colombia

Agosto, 2019

Índice

Capítulo 1. Análisis de las competencias profesionales del género femenino en las inmobiliarias pertenecientes al municipio de Ocaña Norte de Santander	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema	3
1.3 Objetivos	3
1.3.1 Objetivo General	3
1.3.2 Objetivos Específicos.....	3
1.4 Justificación.....	4
1.5 Delimitaciones.....	5
1.5.1 Delimitación Operativa.	5
1.5.2 Delimitación Conceptual.....	5
1.5.3 Delimitación Geográfica.	5
1.5.4 Delimitación Temporal.	5
 Capítulo 2. Marco Referencial	 6
2.1. Marco histórico	6
2.1.1. Marco histórico de las competencias profesionales de la mujer en las inmobiliarias a nivel internacional.....	6
2.1.2. Marco histórico de las competencias profesionales de la mujer en las inmobiliarias a nivel nacional	10
2.1.3. Marco histórico de las competencias profesionales de la mujer en las inmobiliarias a nivel local.....	11
2.2 Marco conceptual	11
2.3 Marco Teórico	13
2.3.1 Teoría de las Relaciones Humanas	13
2.3.2 Teoría del comportamiento	14
2.3.3 Teoría Motivacional	15
2.4 Marco Legal	17
2.4.2 Constitución Política De Colombia, 1991	18
2.4.3 Ley 823 De 2003 (Julio 10)	18
2.4.4 Ley 820 de 2003 (julio 10).....	19
 Capítulo 3. Diseño metodológico	 20

3.1 Tipo de investigación	20
3.2 Población.....	20
3.3. Muestra.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	21
3.5 Procesamiento y análisis de la información	21
Capítulo 4. Resultados de la Investigación	22
4.1 Caracterizar los perfiles ocupacionales de la mujer que labora en las empresas inmobiliarias de Ocaña.	22
4.2 Conocer los tipos de competencias y las funciones que ejerce el género femenino del sector inmobiliario para cumplir con sus compromisos laborales.	32
4.3 Evaluar las habilidades y las destrezas del género femenino para solucionar problemas administrativos en dichas empresas.	37
4.4 Analizar la incidencia de la formación y experiencia del género femenino en el sector inmobiliario.	43
Conclusiones.....	47
Recomendaciones	49
Referencias	50
Apéndices	53

Lista de tablas

Tabla 1. Rango de edad.....	23
Tabla 2. Nivel de formación	24
Tabla 3. Estado civil	25
Tabla 4. Tiempo laborando en el sector inmobiliario	26
Tabla 5. Ocupación actual dentro de la empresa inmobiliaria.....	26
Tabla 6. Funciones que desarrolla dentro de sus actividades laborales.....	28
Tabla 7. Relación entre las funciones y el perfil profesional.....	29
Tabla 8. ¿Las funciones que realiza le permiten tomar decisiones?	30
Tabla 9. Valoración de las competencias y funciones que desempeñan las mujeres en el sector inmobiliario.....	33
Tabla 10. Calificación de las destrezas	37
Tabla 11. Valoración de las Habilidades	39
Tabla 12. Calificación de las Habilidades que fueron claves para acceder al cargo	41
Tabla 13. Valoración de las cualidades.....	42
Tabla 14. Nivel de formación	44
Tabla 15. Tiempo laborando en el sector inmobiliario	45

Lista de Figuras

Figura 1. Rango de edad	23
Figura 2. Nivel de formación	24
Figura 3. Estado civil	25
Figura 4. Tiempo laborando en el sector inmobiliario.....	26
Figura 5. Ocupación actual dentro de la empresa inmobiliaria	27
Figura 6. Funciones que desarrolla dentro de sus actividades laborales.....	28
Figura 7. Relación entre las funciones y el perfil profesional	29
Figura 8. ¿Las funciones que realiza le permiten tomar decisiones?.....	30
Figura 9. Análisis	33
Figura 10. Comunicación.....	34
Figura 11. Resolución de conflictos.....	34
Figura 12. Adaptación.....	35
Figura 13. Trabajo en equipo	36
Figura 14. Calificación de las destrezas.....	38
Figura 15. Valoración de las Habilidades	39
Figura 16. Calificación de las Habilidades que fueron claves para acceder al cargo	41
Figura 17. . Valoración de las cualidades	42
Figura 18. . Nivel de formación	44
Figura 19. Tiempo laborando en el sector inmobiliario.....	45

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1.	15
---------------------	----

Capítulo 1. Análisis de las competencias profesionales del género femenino en las inmobiliarias pertenecientes al municipio de Ocaña Norte de Santander

1.1 Planteamiento del problema

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Ducci, 1997). De acuerdo con lo anterior, es claro que sin importar el género, las competencias se van adquiriendo y se definen mediante la experiencia, por tal razón el género femenino va desarrollando capacidades intelectuales en el tiempo, debido al compromiso y la experticia. Sin embargo, se ha dicho que muchas veces la competitividad de las mujeres probablemente se ve afectada por factores externos y que es limitada por aspectos tales como prejuicios, discriminación o percepciones erróneas, más aun, cuando las personas creen que las mujeres están permanentemente preocupadas por compromisos familiares, los cuales afectan su rendimiento, pero se trata de una creencia equivocada, como así lo ha indicado una investigación del banco de Reserva Federal de San Luis, en Estados Unidos la cual indica que las mujeres son productivas porque son organizadas, tienen una reputación consolidada o simplemente se sienten cómodas cuando dedican tiempo al trabajo como una forma de liberación de las tareas domésticas, por lo que rinden más porque lo hacen con mayor dedicación (García, 2016).

Se puede decir que las distintas actividades laborales que realiza la mujer como reuniones, congresos, viajes e investigaciones van alternadas con los roles de madre, esposa y amiga; las cuales cumplir con todos los compromisos, requiere de esfuerzo, organización, planeación y disciplina. Es decir una mujer exitosa es capaz de obtener buenos resultados y

de organizar sus actividades laborales, cuando impone habilidades, destrezas y competencias. Por otra parte, se puede evidenciar que a través del tiempo la mujer aún mantiene la constante lucha por lograr la igualdad profesional, reflejando capacidades como el liderazgo, la organización, la economía, la formación, las multitareas, la comunicación, la toma de decisiones, entre otras, donde logra trabajar en equipo con mayor facilidad y es pasional al momento de realizar actividades laborales, por ello, se alude que muchas veces que el género femenino realiza sus compromisos de la forma más organizada, en el tiempo deseado y en el mayor de los casos, se preocupa por la rentabilidad, los trámites legales y económicos y demás obligaciones empresariales.

Ahora bien, la mujer siempre trata de prepararse profesionalmente, pues considera que esto es un factor muy importante para su proyecto de vida personal y laboral, ya que le permite proponer mejores estrategias, optimizar la comunicación con sus compañeros de trabajo, colaboradores y jefes y resolver cualquier problema que se presente, tomando así buenas decisiones y teniendo claridad de los riesgos que estas pueden tener; por tanto y de modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente (Miranda, 2003).

Teniendo en cuenta anterior, se desconoce las competencias que desarrollan las mujeres dentro de su rol laboral para poder lograr un buen desempeño dentro de las empresas inmobiliarias. Por otra parte, no se encuentran evaluaciones y análisis sobre los perfiles

ocupacionales de la mujer dentro de este campo en estudio, omitiendo la posibilidad de especificar las cualidades personales y laborales que permiten apoyar y mejorar los procesos institucionales en un entorno tan cambiante y que exige la multifuncionalidad, y es aquí donde es importante la adaptación del posible colaborador.

1.2 Formulación del problema

¿Qué competencias, habilidades y destrezas profesionales desarrolla el género femenino en las empresas inmobiliarias pertenecientes al municipio de Ocaña?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Evaluar las competencias profesionales de la mujer en las empresas inmobiliarias pertenecientes al municipio de Ocaña Norte de Santander.

1.3.2 Objetivos Específicos.

Caracterizar los perfiles ocupacionales de la mujer que labora en las empresas inmobiliarias de Ocaña.

Conocer los tipos de competencias y las funciones que ejerce el género femenino del sector inmobiliario para cumplir con sus compromisos laborales.

Evaluar las habilidades y las destrezas del género femenino para solucionar problemas administrativos en dichas empresas.

Analizar la incidencia de la formación y la experiencia del género femenino en el sector inmobiliario.

1.4 Justificación

La formación basada en la competencia laboral adquiere gran parte de su importancia en una vigorosa corriente del pensamiento social contemporáneo, internalizada por varias entidades que se relacionan con el trabajo y la educación, es así como, dirigentes, técnicos y especialistas ponen especial énfasis en la vinculación entre el desarrollo socioeconómico y la capacidad de la persona humana para construirlo como insustituible agente de cambio y, naturalmente, como su beneficiario (Mertens, 1996). Según esta información, se puede decir que es de gran importancia reconocer, evaluar y resaltar al género femenino en una sociedad que está en un constante cambio.

Por consiguiente, esta investigación se centra en analizar las competencias que desarrolla el género femenino en las inmobiliarias, debido a que muchas de ellas ejercen cargos con diferentes funciones y varias de estas funciones no están relacionadas con el perfil. Por lo tanto, se busca analizar las habilidades y las destrezas que las mismas han desarrollado para atender los compromisos en el cargo otorgado, de ahí que este análisis busca identificar las capacidades que aplican las mismas para solventar problemas, mantener excelente relaciones, promover proyectos y programas, liderar procesos y atender al cliente, de la misma manera, se centra en conocer si la mujer tiene autoridad para tomar decisiones y poder administrar con total disposición sus recursos e insumos.

Por lo tanto esta investigación permite determinar las competencias desarrolladas por el género femenino en el ámbito laboral, en este caso en las inmobiliarias del municipio de Ocaña Norte de Santander, y así mismo, dar a conocer que la mujer es capaz de alternar varios roles, donde organiza su tiempo y espacio para lograr ejercer a cabalidad todo lo propuesto. Como agregado, el estudio permite a las instituciones educativas y a los futuros profesionales saber que exigen los empleadores y que habilidades deben tener los

colaboradores para alcanzar los objetivos a su cargo, asimismo, será de gran ayuda para formar profesionales exitosos, que logren englobar un conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes, para poder ejercer diferentes cargos y roles, pero sobre todo, alcanzar las metas y las obligaciones a cargo.

1.5 Delimitaciones

1.5.1 Delimitación Operativa. Durante la realización de la investigación se encontrarán inconvenientes con la obtención de información verídica.

1.5.2 Delimitación Conceptual. Para la realización del proyecto se tendrán en cuenta la aplicación de los siguientes términos: Competencias, género, desempeño, inmobiliaria, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, cargo y perfil.

1.5.3 Delimitación Geográfica. Este proyecto se llevará a cabo en las inmobiliarias del Municipio de Ocaña ubicado en el Departamento de Norte de Santander.

1.5.4 Delimitación Temporal. El proyecto se realizará durante el primer y segundo semestre del 2018.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1. Marco histórico

2.1.1. Marco histórico de las competencias profesionales de la mujer en las inmobiliarias a nivel internacional. Existen varios referentes históricos de este modelo de competencias, los cuales para ser comprendidos debemos realizar una línea de tiempo sintética con los principales antecedentes históricos de este concepto.

En diversas civilizaciones antiguas se han encontrado evidencias del empleo de términos similares a competencias; se puede decir que el código de Hammurabi se escribió en una época muy remota (1792-1750 a.C) en la civilización de Mesopotamia en ese código se menciona un concepto equiparable al de competencia “tales son las sentencias de justicia que el rey competente ha podido involucrar al país de acuerdo con la variedad y el orden justo” (Tobòn, 2013).

En el antiguo griego también se evidencia el uso del término competencia desde un punto de comparación que es *Ikanòtis*, el cual significa que es la habilidad de adquirir algo. En el siglo XVI en este siglo ya se evidenciaba el uso de este término de competencias en varios idiomas; inglés, francés y holandés.

Ya en la década de 1960: se inicia como empleo académico el concepto de competencias el cual fue aprovechado por Chomsky (1970) es una de las más importantes y polémicas formas de explicar la adquisición, comprensión y producción del lenguaje humano. El cual no retomo este término como competencia del mundo laboral, ni de competitividad empresarial, sino su aplicación fue en el ámbito lingüístico.

En la década de 1970: es donde el concepto en el área de gestión del talento humano en las organizaciones se centra en el desempeño de los trabajadores exitosos y la aplicación de estrategias más pertinentes para la selección de persona, la base de esto fue mejorar la preparación de los docentes y generar estrategias para articular la educación partiendo del movimiento de las competencias.

Década de 1980: en esta época se establecieron proyectos en diferentes países tales como; Canadá, Estados Unidos, Reino Unido, Australia, España y Francia, con el fin de mejorar la cualificación de las personas para el desempeño laboral.

Década de 1990: en esta época se generan modelos entorno a la evaluación por competencias en los diferentes niveles educativos.

Década del 2000: se incorpora el concepto de competencias en las políticas educativas internacionales, como por ejemplo el proyecto Tuning en Europa y el proyecto DeSeCo. Así mismo hay nuevos desarrollos teóricos y metodológicos de la formación basada en competencias desde un enfoque holístico y complejo (Tobòn, 2013). Convirtiéndose esta en una política educativa con trascendencia mundial.

Durante siglos, la Historia del mundo se ha ido creando únicamente con nombres masculinos: políticos, diplomáticos o artistas han llenado libros de texto, crónicas y millones de horas de telediario. ¿Es que no había mujeres que hubiesen destacado de la misma manera? Sin duda, existieron, y desde bien temprano, pero nombres como los de la viajera Hegeria, la erudita Christine de Pizan o la filóloga María Moliner, por citar solamente tres ejemplos muy separados en el tiempo y en el espacio, siguen siendo apenas conocidos por el gran público, pese a sus innegables aportaciones para la posteridad. (Valiña, 2018)

¿Por qué esas ausencias? Sin duda son varios los factores que ayudan a explicarlas: por un lado, la escasa presencia pública de las mujeres, obligadas por una sociedad patriarcal a destinar sus esfuerzos al cuidado de los hijos y el hogar, hacía difícil que pudiesen destacar en campos visibles como la política, la economía o el arte. Por otro lado, innegablemente el hecho de que los historiadores fuesen varones en su casi totalidad también contribuyó a invisibilizar las aportaciones femeninas a la Historia. (Valiña, 2018)

De ahí la revolución que supuso el surgimiento de los estudios de género y, de forma específica, los estudios feministas, a partir de la segunda mitad del siglo XX en el ámbito anglosajón y con algunas décadas de retraso en el contexto español. Por primera vez, la historiografía tenía en cuenta a las mujeres como sujetos centrales del devenir de sus respectivas sociedades. Dejaban de ser madres, esposas y hermanas para convertirse en protagonistas y mostraban, con sus acciones y discursos, cómo el conocimiento histórico construido hasta ese momento las había marginado, cuando no literalmente eliminado. (Valiña, 2018)

De acuerdo a toda la historia de las competencias la mujer empieza a jugar un papel muy importante en ello, ya que a partir de esta época se ven diferentes enfoques de competencia buscando que las mujeres se apropien de los saberes y los apliquen en acciones concretas, las cuales refuerzan las capacidades y la aptitud de las personas para encontrar, crear, conservar, enriquecer un trabajo y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.

En el enfoque de competencia profesional las mujeres desde este siglo han sido incluidas por sus capacidades en distintos empleos como lo son las inmobiliarias ya que estas tienen un gran recorrido a lo largo de la historia como fueron las épocas de la caverna las cuales fueron habitadas por seres humanos (que por cierto, no todos lo hicieron, tan solo los

que tuvieron la suerte de encontrar una sin habitar) supo lo importante que era contar con un lugar propio y se dispuso a protegerlo de cualquier tipo de intruso al encontrarlo. También en otros tiempos como en el tiempo donde se catalogó como la cuna de la civilización urbana, lo mismo ocurrió en el Egipto faraónico, donde si bien existían tierras de propiedad privada, la mayor parte de éstas pertenecían al monarca. Éste a su vez podía otorgarlas como recompensa a sus funcionarios y/o nobles, quienes estaban autorizados a heredarla a sus hijos mas no a venderla o dividirla, con el inconveniente añadido de que en cualquier momento el faraón se las podía quitar.

Ya en la antigua Grecia se catalogaba como el incipiente del mercado inmobiliario `` Esta posesión les permitía saberse parte importante de la polis, logrando así que los ciudadanos tuvieran un mayor sentido de pertenencia y una cohesión social sólida, lo que no ocurría con los grandes imperios orientales. La fuerza de la ciudad radicaba en la lealtad de sus ciudadanos. Al ser poseedores de tierra, los helenos se sienten libres y están dispuestos a pelear por su libertad. Así es como lograron derrotar al poderoso Imperio Persa cuando éste decidió conquistarlos. Es aquí cuando surge, de acuerdo con todas las evidencias, lo que podríamos llamar un incipiente mercado inmobiliario`` (Borja, s.f) Y ya que hablamos de esto, es necesario recordar que al igual que en todas las civilizaciones anteriores, en Roma el poder económico y la influencia social se demostraba con la posesión de un buen lugar para vivir. No era lo mismo tener una casa en el aristocrático monte Palatino, que en el plebeyo Trans Tiberis (el Trastevere actual). La buena ubicación lo era todo y los romanos lo sabían bien.

Ya en el sur del continente americano las tierras del pueblo no eran comunales, pues a cada padre de familia se le asignaba una extensión de tierra de acuerdo al número de hijos que tenía para que él las cultivara.

En México en el siglo XIX, las tierras acumuladas por la Iglesia Católica y las comunidades indígenas se les llamaron “bienes de manos muertas” y fueron desamortizadas durante la Reforma, lo que paradójicamente ayudó al incremento de los grandes latifundios en perjuicio de los pequeños propietarios, justo lo que los liberales querían evitar. Al menos, los territorios rurales estaban de nuevo en el mercado y, por lo que se refiere a las ciudades, se había terminado la época en que unas pocas personas eran dueñas de la mayoría de las casas. Esto dio un renovado impulso al mercado inmobiliario en nuestro país y permitió el rápido enriquecimiento de algunos de sus agentes. (Borja, s.f)

Finalmente, aquellos años en que los faraones, reyes o tlatoanis eran los dueños absolutos de la tierra quedaron atrás. Con las revoluciones burguesas del siglo XIX quedó claro que la posesión de la tierra está vinculada a la libertad individual.

2.1.2. Marco histórico de las competencias profesionales de la mujer en las inmobiliarias a nivel nacional. Las competencias profesionales, y todavía menos si se las tomara en sentido restringido y fragmentario, no nos ofrecen pautas decisivas para la selección de los contenidos. Para acometer esta tarea hay que disponer criterios derivados y validados a partir de las mejores, más actualizadas y relevantes tradiciones y contribuciones de las disciplinas como espacios epistemológicos de construcción del saber. (Muñoz, 2009)

La educación es considerada como pilar fundamental para el desarrollo económico y social del país y principal factor de competitividad. Las exigencias que se presentan al sector productivo le generan nuevas demandas al sistema educativo para que el nuevo talento humano comprenda, apropie y aplique conocimientos, desarrolle habilidades, aptitudes y destrezas y actitudes, valores y comportamientos requeridos para las condiciones propias de desarrollo económico y social y las realidades del mercado internacional (Miisterio de educación, s.f).

En Colombia se vienen manejando el tema de competencias desde que empezaron los exámenes de estado de la educación básica y superior, esto ha ayudado a los académicos a replantear el modelo de educación impartiendo desde el punto de vista de competencias. De acuerdo con lo anterior se quiere hacer énfasis en las competencias profesionales del género femenino, el cual ha sido de mucha ayuda para el sector de servicios, especialmente en el sector inmobiliario, el cual nace en Colombia como una necesidad de la comunidad en general en el año 1982.

2.1.3. Marco histórico de las competencias profesionales de la mujer en las inmobiliarias a nivel local. Se realizó una investigación sobre la historia de las competencias profesionales de la mujer en las inmobiliarias y no se ha encontrado información en Ocaña Norte de Santander.

2.2 Marco conceptual

Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que «engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada», es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación (Gomez, 2015).

Las competencias laborales son el conjunto de aptitudes, actitudes y capacidades que posee una persona para realizar una actividad y tener un resultado exitoso, ahora, al hablarse de Género en términos de Biológicos se refiere a la identidad sexual de los seres vivos, la distinción que se hace entre Femenino y Masculino, este concepto ha evolucionado a tal punto de representar cualquier referencia a ideales sociológicos, creencias y condiciones de

vida, razón por la cual la palabra Género adopto un importante significado en la vida diaria. Las pautas de un comportamiento social definen perfectamente un género, una clase, una cultura (conceptodefinicion.de, 2011).

Las inmobiliarias desde el marco empresarial por lo general, disponen de un local donde los interesados en los inmuebles pueden acercarse tanto para consultar la oferta de viviendas en alquiler o en venta, como para ofrecer sus propias casas. (Gardey, 2014)De acuerdo a lo anterior este es un sitio donde presta un servicio a las personas para la búsqueda de una vivienda.

Otro termino indispensable en la investigación es destreza, siendo la habilidad o arte con el cual se realiza una determinada cosa, trabajo o actividad y haciéndolo de manera correcta, satisfactoria, es decir, hacer algo con destreza implicará hacerlo y bien. (Ucha, 2010) De allí, se sintetiza que el perfil es una variedad o conjuntos de aspecto particulares, o un costado, que se presentan en una cosa, persona o conjunto determinado, describiendo o delimitando linealmente si es representado en plano físico, las cualidades o rasgos propios del objeto, persona o el conjunto determinado, palabra en sí que denomina los complementos y detalles que determina la perfección de lo que se aprecia. Al referirse a perfiles tenemos una variedad, en una empresa, los recursos humanos exigen una recopilación de datos y rasgos particulares, para determinado puesto de trabajo que requiere un nivel de educación y formación, experiencias, habilidades, destrezas, intelectuales y física (Conceptodefinicion.De, 2011).

Por otra parte, una profesión es una actividad especializada del trabajo dentro de la sociedad, realizada generalmente por un profesional. En un sentido más restrictivo, la profesión se refiere a menudo específicamente a los campos que requieren estudios universitarios de post-grado o licenciatura, donde se adquieren los conocimientos

especializados respectivos, tales como en la psicología, derecho, la medicina, la enfermería, la arquitectura, la contaduría o la ingeniería, y muchos otros. La profesión difiere de la ocupación u oficio, que se refiere generalmente a la naturaleza del empleo de una persona. La profesión aborda el desempeño de la práctica y la disciplina se preocupa del desarrollo del conocimiento enriqueciendo la profesión desde su esencia y profundizando el sustento teórico de la práctica (EcuRed, 2018). Finalmente, se considera importante mencionar que el desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel (Porto, 2017).

2.3 Marco Teórico

En la actualidad se puede encontrar información sobre distintas teorías que estudian el comportamiento de los seres humanos, abarcando tipos de comportamiento, de competencias, motivación entre otras, las cuales ayudan a entender desde un punto más técnico y claro el tema de la investigación. Para esto es necesario acudir a los distintos autores quienes han planteado teorías relacionadas lo que conlleva a escoger las más influyentes.

2.3.1 Teoría de las Relaciones Humanas

Esta teoría es muy interesante ya que se refiere a la interacción que tiene el ser humano con otros, en la cual representa el liderazgo, motivación, comunicación y dinámica de grupo, las cuales son muy importantes para lograr objetivos “los aspectos emocionales del trabajo resultan más importantes que los físicos, y que la participación social de los trabajadores es un componente fundamental de la productividad” (Tovar, 2009). Esto quiere decir que si los colaboradores son considerados y tratados como una pieza clave para el cumplimiento de

metas, estos darán lo mejor de sí. Sus causas son más profundas, son definidas por Mayo de esta manera:

- El trabajo es una actividad típicamente social. El nivel de producción está más influenciado por las normas de grupo que por los incentivos salariales.
- La actitud del empleado frente a su trabajo y la naturaleza del grupo en el cual participa son factores decisivos de la productividad.
- El obrero no actúa como individuo aislado sino como miembro de un grupo social.
- La tarea básica de la administración es formar una élite capaz de comprender y de comunicar, dotada de jefes democráticos, persuasivos y apreciados por todo el personal.
- La persona humana es motivada esencialmente por la necesidad de “estar junto a”, de “ser reconocida”, de recibir comunicación adecuada. Mayo está en desacuerdo con la afirmación de Taylor según la cual la motivación básica del trabajador es sólo salarial.
- La civilización industrializada origina la desintegración de los grupos primarios de la sociedad, como la familia, los grupos informales y la religión, mientras que la fábrica surgirá como una nueva unidad social que proporcionará un nuevo hogar, un sitio para la comprensión y la seguridad emocional de los individuos. Estas causas fueron definidas por Elton Mayo citado en (Palestino, 2018).

2.3.2 Teoría del comportamiento

El comportamiento es la forma en que las personas reaccionan o actúan mediante diversas situaciones que se les pueda presentar.

Los estudiosos del comportamiento sostuvieron, que el concepto de "hombre que se autorrealiza" explicaba de una manera más exacta la motivación del hombre, considerando que las administraciones deben adaptarse a las necesidades de los individuos, ya que el

elemento humano es el factor determinante en los objetivos de la empresa; por esta razón es conocida también como la Teoría de las Necesidades y Motivaciones o como el movimiento humanista dentro de la Psicología Industrial (Palestino, 2018).

En el momento de tomar decisiones dentro de una organización todo el personal está a disposición de esta sin importar el cargo que desempeñe, es ahí donde se puede analizar su forma de actuar y enfrentarse a la toma de decisiones.

2.3.3 Teoría Motivacional. Esta teoría hace énfasis a una jerarquía de necesidades y elementos que hacen que las personas se motiven. La siguiente imagen considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación (Angarita, 2011).

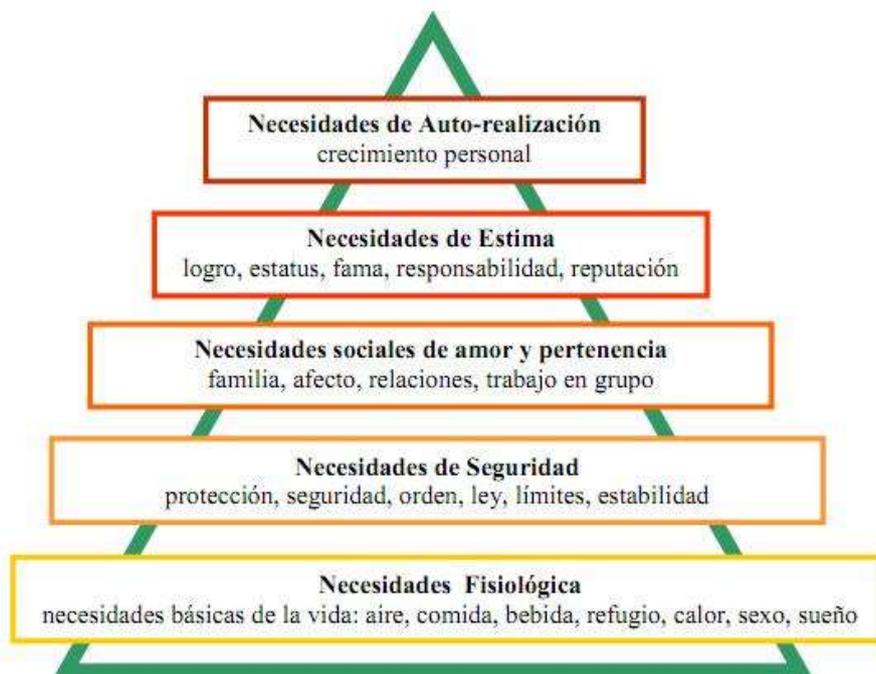


Ilustración 1.

Fuente: (Angarita, Teorías y Paradigmas Educativos, 2011)

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio (Angarita, 2011).

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal (Angarita, 2011).

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Angarita, 2011).

Necesidades de estima: cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Angarita, 2011).

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades (Angarita, 2011).

Necesidades estéticas: no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes (Angarita, 2011).

Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer, que posee la mayoría de las personas; como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas (Angarita, 2011).

Necesidades de auto-trascendencia: Hacen referencia a promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede significar el servicio hacia otras personas o grupos, el perseguir un ideal o una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino (Angarita, 2011).

2.4 Marco Legal

2.4.1 Decreto 410 de 1971: Código De Comercio De Colombia.

Artículo 1. Aplicabilidad de la ley comercial los comerciantes y los asuntos mercantiles se regirán por las disposiciones de la ley comercial, y los casos no regulados expresamente en ella serán decididos por analogía de sus normas (Código de comercio de Colombia, 1971).

2.4.2 Constitución Política De Colombia, 1991

Título: De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después de parto gozará de especial asistencia y protección del estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (Constitucion politica de Colombia, 1991).

2.4.3 Ley 823 De 2003 (Julio 10)

“Por La Cual Se Dictan Normas Sobre Igualdad De Oportunidades Para Las Mujeres.”

Capítulo I: De Los Principios Y Fundamentos De La Ley.

Artículo 3. Para el cumplimiento del objeto previsto en el artículo 1o de la presente ley, las acciones del gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán:

a) Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación; b) Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación; c) Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e

igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial. (Congreso de Colombia, 2003)

Capítulo II: De La Ejecución De Las Políticas De Género.

ARTÍCULO 4. Para la adopción de las políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, y el fortalecimiento de las instituciones responsables de su ejecución, el Gobierno Nacional deberá: 1. Adoptar criterios de género en las políticas, decisiones y acciones en todos los organismos públicos nacional y descentralizados. 2. Adoptar las medidas administrativas para que las instituciones responsables cuenten con instrumentos adecuados para su ejecución. 3. Promover la adopción de indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos e instituciones públicas y privadas. 4. Divulgar los principios constitucionales, leyes e instrumentos internacionales suscritos por Colombia que consagren la igualdad real y efectiva de derechos y oportunidades de todas las personas, y en especial los relacionados con los derechos de las mujeres y las niñas (Congreso de Colombia, 2003).

2.4.4 Ley 820 de 2003 (julio 10)

“Por la cual se expide el régimen de arrendamiento de vivienda urbana y se dictan otras disposiciones”

Capítulo I: Disposiciones Gerenciales

Artículo 1. OBJETO. La presente ley tiene como objeto fijar los criterios que deben servir de base para regular los contratos de arrendamiento de los inmuebles urbanos destinados a vivienda, en desarrollo de los colombianos a una vivienda digna y a la propiedad con función social (Congreso de Colombia, 2003).

Capítulo 3. Diseño metodológico

3.1 Tipo de investigación

La tesis se realizó de tipo descriptivo que Según (Tamayo, 2003), en su libro Proceso de Investigación Científica, la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”, y con enfoque cuantitativo, esta ayuda a realizar un análisis de las competencias profesionales del género femenino en las inmobiliarias pertenecientes al municipio de Ocaña Norte de Santander. Se analizó a las mujeres que trabajan en las inmobiliarias, y se identificaron las competencias que ayudan a un mejor desempeño y adaptación en ella, también se pudo evidenciar que no es un trabajo deseado por estas mujeres ya que la mayoría estudiaron carreras totalmente ajenas a esta, simplemente, la vida o las oportunidades que se presentan, las llevan a ejercer esta profesión.

3.2 Población

La población a la cual se le aplicó el estudio fue de una cantidad de 14 inmobiliarias las cuales están registradas en la Cámara de Comercio de la ciudad de Ocaña a 2018, Norte de Santander. Inicialmente se había establecido una población de 54 inmobiliarias, pero la información suministrada en la Cámara de Comercio se encontraba desactualizada.

3.3. Muestra

De acuerdo a la cantidad representativa de la población se consideró pertinente seleccionar la totalidad de la misma. Sin embargo, a la hora de aplicar el instrumento de investigación, se

pudo evidenciar que la información que reposa en la Cámara de Comercio es ambigua y por lo tanto la muestra poblacional cambio determinándose la encuesta en 14 empresas inmobiliarias.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

La información fue recolectada por medio de la encuesta dirigida a las inmobiliarias y empleadas de estas, con el fin de conocer a fondo las competencias que estas desarrollan en su lugar de trabajo.

3.5 Procesamiento y análisis de la información

Teniendo en cuenta la información recolectada por las encuestas que se realizaron, se procedió a analizarla de una forma cuantitativa mediante de las gráficas y tablas, los cuales dieron respuesta a los objetivos planteados para poder conocer las capacidades que desarrollan las mujeres en el entorno laboral de la inmobiliaria.

Capítulo 4. Resultados de la Investigación

El rol del desempeño laboral en razón del género ha sido un tema de discusión en diferentes escenarios, toda vez en diversas épocas históricas se ha buscado destacar con mayor capacidad en el campo laboral al género masculino, y argumentando el papel de la mujer desde el campo de las actividades del hogar. Sin embargo, la discriminación se ha ido aboliendo con el desarrollo de pensamiento del hombre, y hoy en día la mujer ocupa un protagonismo destacado en el escenario laboral, donde aún se compite por factores como el salario y la posición de mando.

Lo cierto es que hoy en día la mujer se ha venido formando académicamente para laborar en diferentes sectores de la economía, como los servicios inmobiliarios donde se destaca una mayor participación de este género, lo cual configuro el objetivo transversal de la presente investigación, a partir de las competencias laborales del género femenino en dicho sector pero segmentado en el municipio de Ocaña, para evaluar las competencias profesionales de la mujer en las empresas inmobiliarias pertenecientes al municipio nortesantandereano.

A partir de dichos argumentos, se estructuran los siguientes objetivos específicos que dieron desarrollo al objetivo general de la investigación, y que se presentan a continuación:

4.1 Caracterizar los perfiles ocupacionales de la mujer que labora en las empresas inmobiliarias de Ocaña.

La evaluación de competencias profesionales del género femenino que se desempeñan en el sector inmobiliario en el municipio de Ocaña, se desarrolló bajo cuatro

objetivos específicos. El primero de ellos se configuró con la aplicación del cuestionario que permitió la caracterización de la población femenina.

Para ello se identificaron inicialmente las características demográficas, a partir de la tabla 1 y figura 1, que permitieron concluir lo siguiente:

Tabla 1. *Rango de edad*

Rango De Edades	Frecuencia	Porcentaje
18-25	2	16%
26-34	4	28%
34-45	4	28%
Más De 46	4	28%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

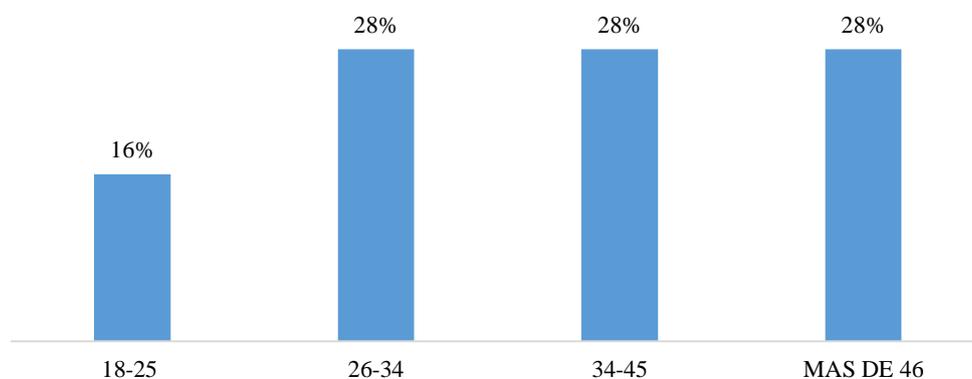


Figura 1. Rango de edad

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

El rango de edad para las mujeres que laboran en el sector de los servicios inmobiliarios en Ocaña, está entre los 26 y 34 años según el 28% de la población, en igual proporción se encuentra el rango de edad entre los 34 y 45 años y finalmente más de 46 años está representado por un promedio del 28% de la muestra encuestada. Finalmente se pudo determinar que solo el 16% de la población en edades entre 18 y 25 años se encuentra laborando en dicho sector de los servicios. Concluyéndose que de acuerdo con el 86% de la población, las mujeres que laboran en el sector se encuentran en un rango de edad entre los

26 y más de 46 años, donde la mayoría también están formadas académicamente en el nivel profesional.

La siguiente característica que se identificó en el presente estudio, se enfocó sobre el nivel de formación de las mujeres que laboran en el sector inmobiliario en el municipio de Ocaña, Norte de Santander, encontrándose que la formación académica de las mujeres va desde la formación profesional según el 71% de la población, es decir que la gran mayoría de mujeres que laboran en dicho sector tiene un nivel de formación académica profesional.

Tabla 2. Nivel de formación

Nivel De Formación	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	4	29%
Educación Superior	10	71%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

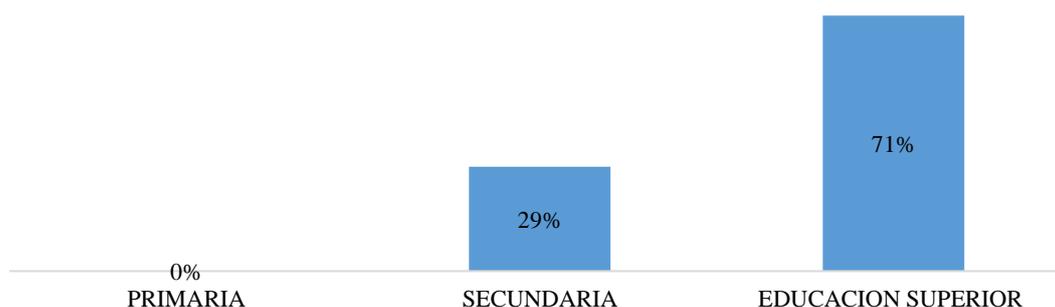


Figura 2. Nivel de formación

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Y en un segundo lugar se encuentra el nivel de formación secundaria con un 29% de la población encuestada, lo que permite inferir que en el campo de este servicio se encuentran laborando en su gran mayoría mujeres profesionales que desempeñan funciones básicas respecto a su formación académica.

El estado civil de las mujeres que laboran en dicho sector, también es una característica que permite establecer conclusiones en el presente estudio, razón por la cual en la pregunta número 3 se pudo establecer el 50% de la población conforma un hogar bajo el vínculo del matrimonio o la unión marital de hecho, el 43% se encuentran solteras y el 7% dieron fin al vínculo matrimonial bajo la figura del divorcio.

Tabla 3. Estado civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera	6	43%
Casada	7	50%
Unión Libre	0	0%
Divorciada	1	7%
Viuda	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander



Figura 3. Estado civil

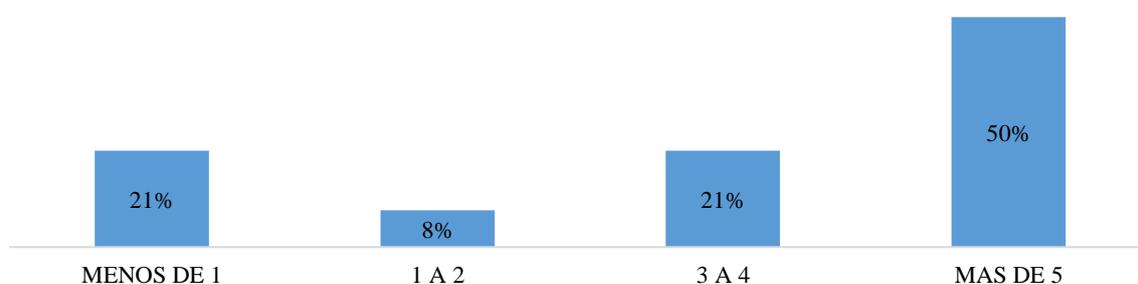
Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

El siguiente aspecto evaluado se funda en el tiempo que han laborado las mujeres para el sector inmobiliario. Con base en ello se encontró como lo dispone la tabla 4 y figura 4, que el 50% llevan de 5 años laborando en el sector, lo cual significa que tienen estabilidad laboral, el 21% entre 3 y 4 años, y otro 21% más de un año. El total del 8% de la población afirma que llevan laborando para el sector acerca de 1 a dos años.

Tabla 4. *Tiempo laborando en el sector inmobiliario*

Años de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menos De 1	3	21%
1 A 2 años	1	8%
3 A 4 años	3	21%
Más De 5 años	7	50%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

**Figura 4.** *Tiempo laborando en el sector inmobiliario*

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Ahora, ya describiendo las características demográficas de la población, se dio paso a iniciar la identificación de los factores que se adecuan que conforman el perfil ocupacional de las mujeres en el sector inmobiliario.

El primer aspecto que se identificó fue la ocupación de las mujeres dentro de la organización. A partir de allí, la tabla 5 y figura 5, permiten concluir que:

Tabla 5. *Ocupación actual dentro de la empresa inmobiliaria*

Cargo Actual	Frecuencia	Porcentaje
Contadora	1	7%
Aux. Contable	1	7%
Aux. de Tesorería	1	7%
Secretaria	5	36%
Gerente	1	7%

Administradora	3	22%
Asesora	1	7%
Corredor inmobiliario	1	7%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

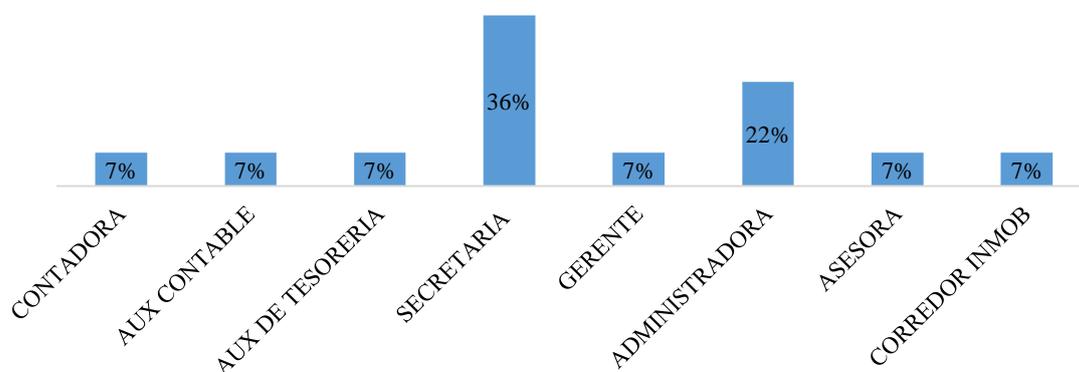


Figura 5. Ocupación actual dentro de la empresa inmobiliaria

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

El 36% de las mujeres encuestadas respondió que ellas ocupan el cargo de secretarias, el 22% de administradores, el 7% como Contador Público, otro 7% como auxiliares contables y auxiliares de tesorería, otro 7% como gerentes, otro 7% como asesoras y un último 7% como corredores inmobiliarios. Lo que permite concluir que en su mayoría las mujeres ocupan cargos entre la dirección administrativa de las inmobiliarias en el municipio Ocaña, Norte de Santander, pero que en su mayoría a pesar del ser el 71%, el mismo porcentaje no ocupa cargos de alto nivel como la gerencia o la administración, sino que conforma en su mayoría cargos que debe ocupar personal formado en técnicos o tecnologías afines, pero no profesionales.

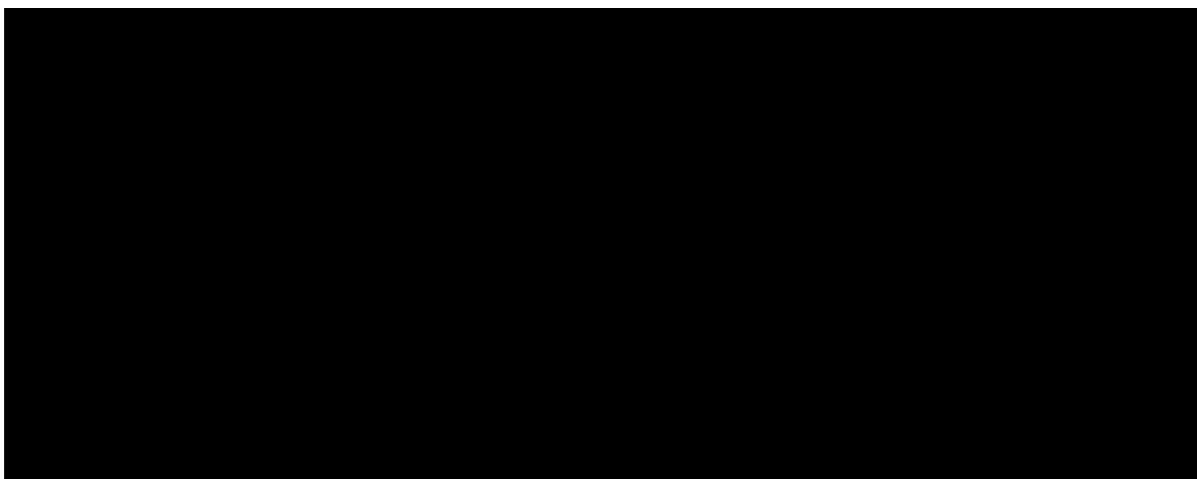
No obstante, el principal objetivo se encuentra enmarcado en identificar las características del perfil profesionales de las mujeres que laboran en el sector inmobiliario.

De esta forma la tabla 6 y figura 6 permiten evidenciar que:

Tabla 6. *Funciones que desarrolla dentro de sus actividades laborales*

Funciones que realiza en la empresa		
	Frecuencia	Porcentaje
Revisar la documentación	7	19%
Realizar registros	6	16%
Redactar contratos de compra-ventas	4	11%
Hacer trámites con la notaria	0	0%
Realizar informes	5	14%
Hacer seguimientos	6	16%
Presentar documentación	7	19%
Asesora de ventas	2	5%
Ninguna	0	0%
Todas	0	0%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

**Figura 6.** *Funciones que desarrolla dentro de sus actividades laborales*

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Las principales actividades que realizan las mujeres en las inmobiliarias se encuentran la revisión de documentación según el 19% de la población, presentando documentación otro 19% de la muestra. Respecto a la realización de seguimientos y registros, dos porciones del 16% de la población aseguran desarrollarlas dentro de sus funciones en las inmobiliarias. La realización de informes es la función que sigue de mayor a menor con un 14% de respuesta de la población, y luego se encuentran la realización de trámites en notarias.

Finalmente las mujeres se desempeñan en la asesoría de ventas de acuerdo con el 5% de las encuestadas.

De esta manera se puede concluir que las funciones que desempeñan en su mayoría sí corresponden al servicio que se presta en una inmobiliaria, pero básicamente no desempeñan la labor de un profesional en las áreas afines al Contador público, administrador de empresas y demás formaciones académicas acordes a la exigencia para la vinculación laboral.

A partir de este interrogante, se dio paso a preguntar a las mujeres que laboran en las inmobiliarias en el municipio de Ocaña, acerca de la relación que existe entre las funciones que desempeñan actualmente en la organización y su perfil profesional. De ello se encuentra evidencia en la tabla 7 y figura 7.

Tabla 7. *Relación entre las funciones y el perfil profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	100%
No	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

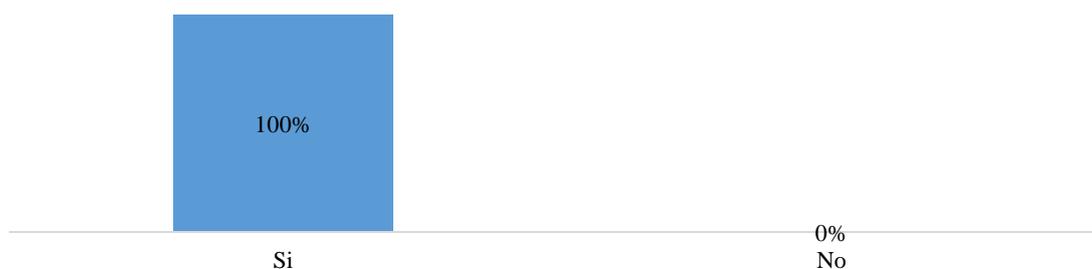


Figura 7. *Relación entre las funciones y el perfil profesional*

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Respecto a ello el 100% de las mujeres encuestadas, aseguran si tener una relación sus funciones laborales con su perfil profesional. Sin embargo, la pregunta anterior permite establecer que no existe una relación al 100%, toda vez que un contador público, administrador de empresas o formaciones profesionales afines con las ciencias administrativas y económicas, no debe desempeñarse en la revisión de documentación, seguimientos o tramites notariales, ya que su formación les permite desarrollarse en campos de alta gerencia y mayor participación dentro de la organización.

Ahora bien, otro aspecto importante que se identificó respecto a dicha relación entre las funciones que desempeñan y el perfil profesional, es la relación que existe entre las funciones que desempeñan y la toma de decisiones. Teniendo como evidencia la tabla 8 y figura 8.

Tabla 8. *¿Las funciones que realiza le permiten tomar decisiones?*

	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	80%
No	2	20%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander



Figura 8. *¿Las funciones que realiza le permiten tomar decisiones?*

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Concluyendo así, que de acuerdo con la percepción de las mujeres que laboran en el sector inmobiliario del municipio de Ocaña, Norte de Santander sus funciones en un 80% les permiten la toma de decisiones dentro de la empresa, y solo el 20% afirma que no.

A partir de lo ya expuesto con el análisis de las preguntas del cuestionario aplicado a las mujeres del gremio de los servicios inmobiliarios en el municipio de Ocaña, se ha podido hallar las siguientes características del perfil ocupacional de las mismas.

El primer objetivo concluye haciendo una relación de las principales características del perfil ocupación de las mujeres en el sector inmobiliario en el municipio de Ocaña, Norte de Santander. De esta manera, se determinó que:

Las mujeres que laboran en el sector de las empresas inmobiliarias, se encuentran en un rango de edad mayor a 26 años, y que su formación académica en un promedio superior al 70% son profesionales en áreas afines con las ciencias administrativas y económicas.

En el aspecto personal, tienen vínculos consanguíneos y civiles bajo la figura del matrimonio, es decir que la formación del hogar es una característica de quienes laboran y de la necesidad de una estabilidad laboral para el sostenimiento de su familia.

A su vez, también se pudo establecer que el vínculo laboral que les brinda este sector es bastante llamativo para las mujeres pues en su mayoría han laborado durante más de 5 años, generándose un nivel más alto de empleabilidad al género femenino en dicho sector.

Respecto al perfil ocupacional, si bien en su mayoría la formación académica las identifica como profesionales, sus funciones dentro de la empresa se reducen en su mayoría a cargos de nivel técnico o tecnológico como secretarías, auxiliares contrales, auxiliares de

tesorería y la ocupación de los cargos de alta gerencia solo se establecen en una proporción inferior al 20% de las encuestadas.

Las principales actividades que se realizan en las inmobiliarias se encuentran en la revisión de documentación afirmando el 19%, y presentando documentación otro 19%. Respecto a la realización de seguimientos y registros dos porciones del 16% de la población aseguran desarrollarlas dentro de sus funciones en las inmobiliarias y de acuerdo con la percepción de las mujeres que laboran en el sector inmobiliario del municipio de Ocaña, Norte de Santander sus funciones en un 80% les permiten la toma de decisiones dentro de la empresa, y solo el 20% afirma que no.

De esta forma, el perfil ocupación de las mujeres en este sector se resume a mujeres mayores de 26 años, formadas profesionalmente, que laboran en el sector desde hace más de 5 años, bajo un estado civil de casadas, realizando funciones básicas administrativas y con un nivel de participación en la toma de decisiones alto.

4.2 Conocer los tipos de competencias y las funciones que ejerce el género femenino del sector inmobiliario para cumplir con sus compromisos laborales.

El segundo objetivo se estableció bajo la identificación de los tipos de competencias y funciones que ejerce el género femenino del sector inmobiliario y que permite cumplir con los compromisos laborales.

A partir de este planteamiento, en la encuesta se entalleció un índice de valoración de acuerdo con la percepción de la población que permite desde el nivel bueno hasta el nivel excelente asignar una puntuación a las competencias y funciones que las mujeres desempeñan en sus labores dentro de la inmobiliaria.

Tabla 9. Valoración de las competencias y funciones que desempeñan las mujeres en el sector inmobiliario

	Frecuencia					Porcentaje				
	1	2	3	4	5					
Análisis	0	0	2	7	5	0%	0%	14%	50%	36%
Comunicación	0	0	0	4	10	0%	0%	0%	21%	79%
Trabajo en equipo	0	0	1	1	12	0%	0%	7%	7%	86%
Adaptación	1	0	1	2	10	7%	0%	7%	14%	72%
Resolución de conflictos	0	1	1	4	8	0%	7%	7%	29%	57%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

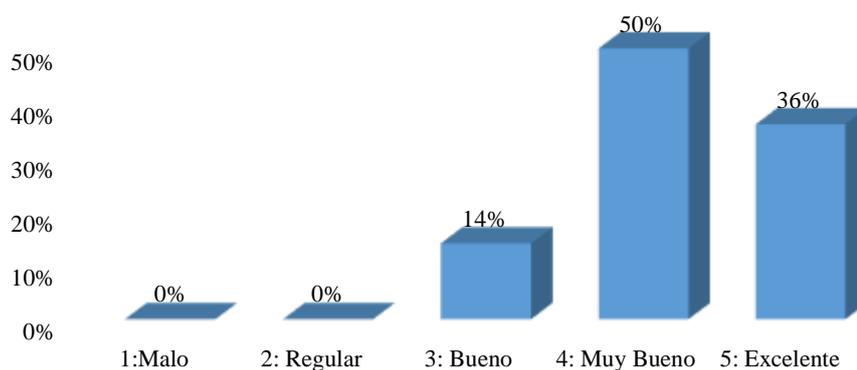


Figura 9. Análisis

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

De acuerdo con las 14 mujeres encuestadas y que laboran para las inmobiliarias en el municipio de Ocaña, dentro de la empresa le es valorada la competencia para el análisis en un nivel 4 que significa muy bueno de acuerdo con el 50%, en un nivel 5, es decir excelente se encuentra el 36% y en un nivel 3, es decir bueno, el 14%.

Respecto a la competencia de la comunicación, se pudo determinar de acuerdo con la figura 10, que:

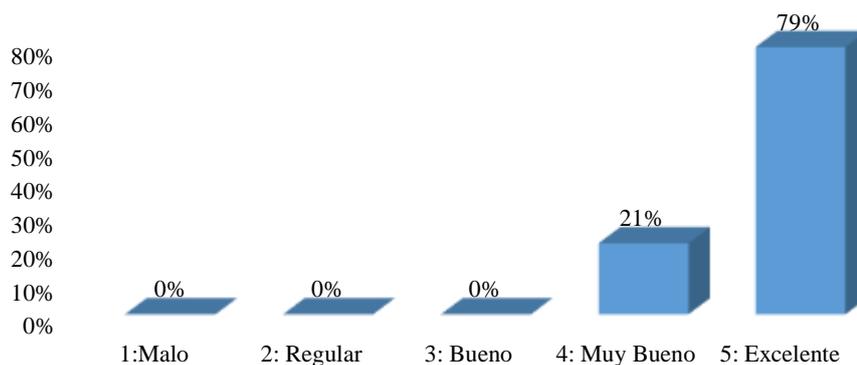


Figura 10. Comunicación

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Esta competencia representa el mayor índice de importancia de 1 a 5 con un 79% valorado como excelente, de la población encuestada, y 4 que significa muy bueno de acuerdo con el 21%.

Respecto a la resolución de conflictos, la figura 11 nos permite determinar que:

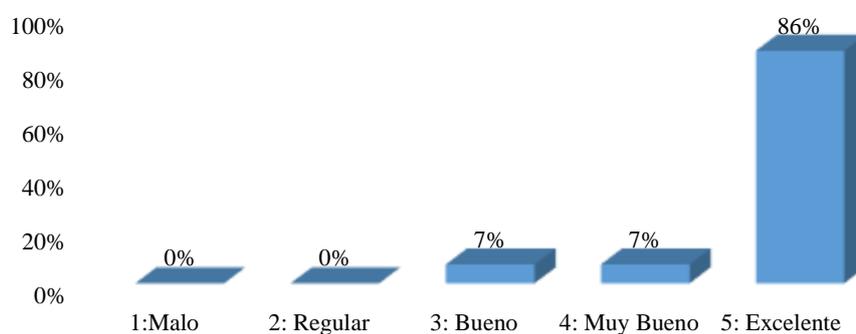


Figura 11. Resolución de conflictos

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Para las empresas inmobiliarias es importante en un nivel de medición 5 como excelente con un 57% de respuesta de las mujeres empeladas en estas organizaciones, y 4 que significa muy bueno para el 29%, 3 que se le asigna el valor de bueno para el 7% y 2 regular para el otro 7% de la población. Es decir que se requiere en un mayor índice de importancia la comunicación y la resolución de los conflictos, que el análisis tal como se evidencia en lo anteriormente expuesto.

Respecto a la adaptación como competencia requerida para el desempeño de las funciones dentro de las inmobiliarias en Ocaña, tenemos la figura 12 que permite evidenciar que:

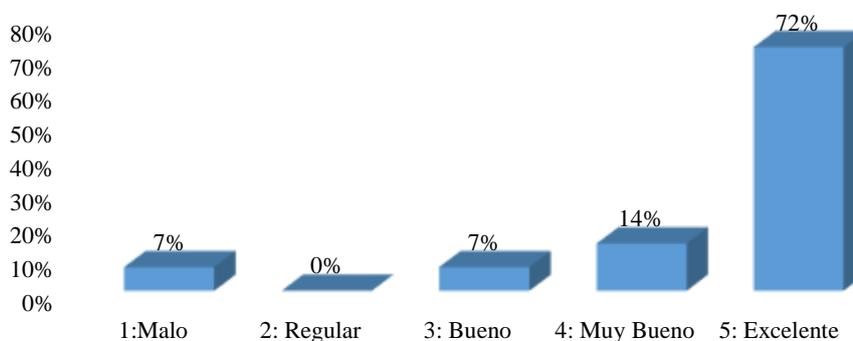


Figura 12. Adaptación

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

En la medición de 1 a 5, siendo este último excelente la adaptación representan en el nivel de valoración de acuerdo con el 72% de las encuestadas. Siendo de esta manera, la competencia hasta el momento con mayor respuesta en dicho nivel, es decir que de la adaptabilidad del empleado dependen el desempeño y el éxito del servicio que se presta en

las empresas, por eso se le asigna tanto nivel de importancia a la hora de vincular laboralmente empleados.

Finalmente, la última competencia a evaluar es el trabajo en equipo, y se encontró de la forma en lo evidencia la figura 13, que:

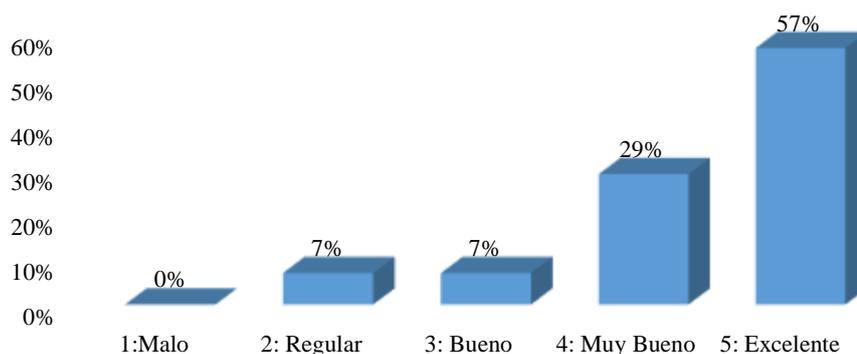


Figura 13. Trabajo en equipo

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Es el trabajo en equipo la principal competencia, habilidad o destreza con la cual deben contar las empedadas que laboran en las inmobiliarias del municipio de Ocaña, toda vez que cuando se trata de una organización que preste servicios como estos, el trabajo en equipo determina el alcance de los objetivos y el éxito de la misma.

A partir de lo anteriormente expuesto, se ha establecido que de acuerdo con la valoración que hacen las 14 empleadas del sector inmobiliario en el municipio de Ocaña, Norte de Santander, se requiere que en el mismo que se cuenten con competencias para el análisis, pero la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptación representan el mayor

índice de importancia para los empleadores, y además determinan el éxito del servicio prestado por la empresa.

En síntesis, respecto a las competencias con las que debe contar una empleada que labora para el sector inmobiliario en el municipio de Ocaña, el análisis representa el nivel más bajo de valoración como excelente y el trabajo en equipo, y en el áreas de la comunicación, la resolución de conflictos y la adaptación son las que sobresalen en la valoración de la percepción de las empleadas, requiriéndose un mayor trabajo en esas dos competencias que representar bajo interés respecto a las demás.

4.3 Evaluar las habilidades y las destrezas del género femenino para solucionar problemas administrativos en dichas empresas.

El tercer objetivo se contextualizó con base en la evaluación de las habilidades y destrezas del género femenino para la solución de problemas administrativos en dichas empresas.

El primer ítem a analizar se planteó sobre la calificación que se le asigna a las destrezas para laborar como el liderazgo, la organización, la habilidad para trabajar bajo presión, la capacidad resolutive y la puntualidad. Con base en ello, se evidencia en la tabla 10 y figura 14 lo siguiente:

Tabla 10. *Calificación de las destrezas*

	Frecuencia					Porcentaje				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Liderazgo	1	0	2	5	6	7%	0%	14%	36%	43%
Organización	0	0	1	2	11	0%	0%	7%	14%	79%
Habilidad para trabajar bajo presión	0	0	2	5	7	0%	0%	14%	36%	50%
Capacidad resolutive	0	1	0	8	5	0%	7%	0%	57%	36%
Puntualidad	0	0	0	3	11	0%	0%	0%	21%	79%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

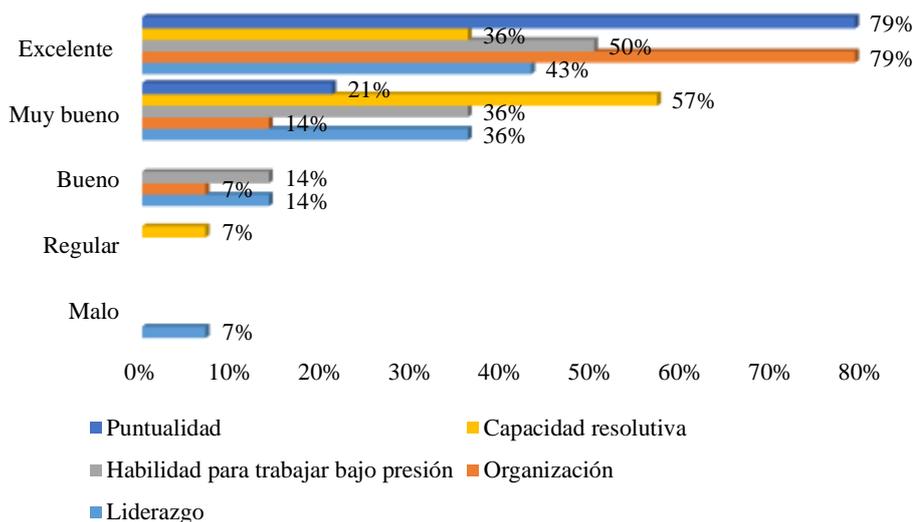


Figura 14. Calificación de las destrezas

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

En cuanto al liderazgo, la población indagada respondió que le asignación un nivel de calificación 5 que significa excelente, es decir excelente de acuerdo con el 43%, 4 que significa muy bueno de acuerdo con el 36% y 3 de acuerdo con el 14%. Lo cual significa que menos del 50% de las mismas considera haber desarrollado la destreza del liderazgo, lo cual debería apuntarle a más del 50%, toda vez que de esta depende en gran parte el éxito del trabajo en equipo de una organización.

Sobre la calificación de la organización como destreza, las mujeres encuestadas en un 79% califican en un nivel 5 que significa excelente haber desarrollado la misma, y según el 14% le asignan un nivel 4 que significa muy bueno de desarrollo de la misma.

Respecto a la destreza para trabajar bajo presión solo el 50% reconoce haberla adquirido y desarrollado en un nivel 5 que significa excelente, en un nivel 4 que significa muy bueno solo el 36% y el 14% en un nivel 3 significa bueno. Situación que permite concluir que las mujeres no están del todo preparadas para desarrollarse profesionalmente en ambientes de presión, circunstancia que ocurre hoy en día en la mayoría de las empresas.

Respecto a la capacidad resolutoria, el 57% le asigna un puntaje de 4 en el nivel de calificación que significa muy bueno y a la puntualidad un nivel 5 que significa excelente de acuerdo con el 79%.

En el siguiente ítem pasamos a analizar el alcance de desarrollo en las habilidades de la creatividad, la actitud positiva, la habilidad numérica, la habilidad emocional y la habilidad descriptiva. Al respecto la tabla 11 y figura 15 permite evidenciar que:

Tabla 11. Valoración de las Habilidades

	Frecuencia					Porcentaje				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Creatividad	0	1	1	5	7	0%	7%	7%	36%	50%
Actitud positiva	0	0	0	3	11	0%	0%	0%	21%	79%
Habilidad numérica	0	0	1	5	8	0%	0%	7%	36%	57%
Habilidad emocional	0	1	2	3	8	0%	7%	14%	22%	57%
Habilidad descriptiva	0	0	1	6	7	0%	0%	7%	43%	50%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

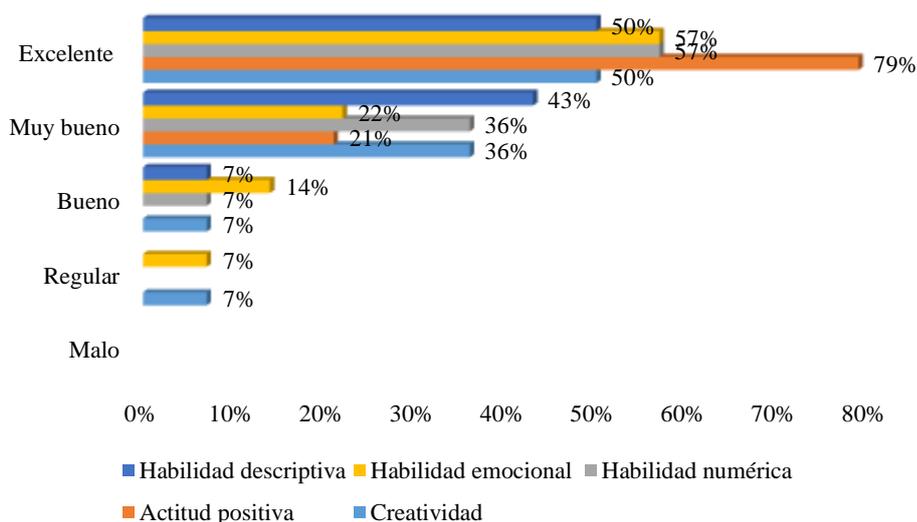


Figura 15. Valoración de las Habilidades

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

En el primer aspecto sobre la creatividad se pudo establecer que el 50% de la población encuestada percibe haber desarrollado dicha habilidad en un nivel 5 (excelente), y el 36% en un nivel 4(muy bueno).

Respecto a la actitud positiva que es determinante en la prestación de servicios, considera el 79% que la han desarrollado en un nivel 5 (excelente) y el 21% restante en un nivel 4(muy bueno).

En cuanto a la habilidad numérica, el 57% considera haberla desarrollado en un nivel 5 (excelente) y el 36% en un nivel 4(muy bueno).

Para la habilidad emocional, se encontró que la población correspondiente al 57% considera en el nivel 5(excelente) haberla desarrollado dentro de su ámbito laboral, y el 22% en un nivel 4(muy bueno).

Finalmente frente a la habilidad descriptiva, 7 de las 14 mujeres correspondientes al 50% de la población respondió haberla desarrollado en un nivel 5(excelente), y el 43% en un nivel 4(muy bueno).

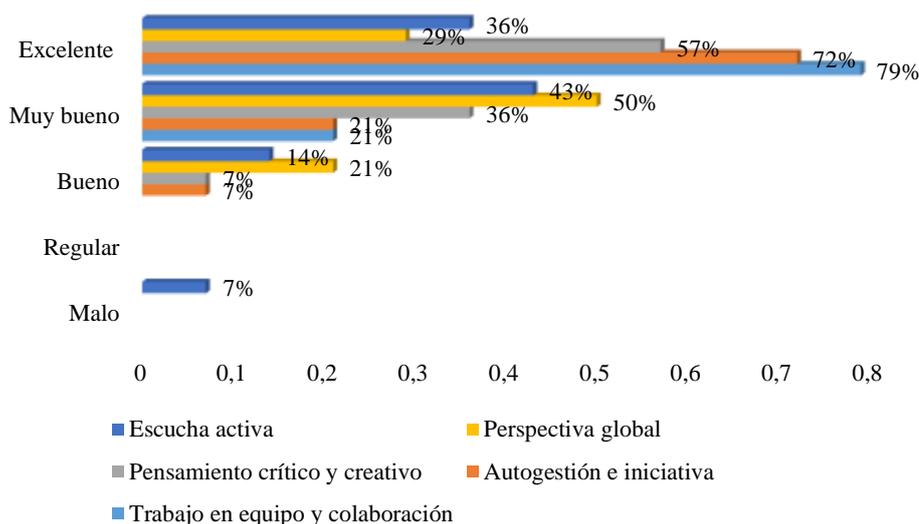
De esta forma, es posible concluir que de acuerdo con el nivel de importancia que se asigna al desarrollo de cada una de estas habilidades, las que sobresalen son la actitud positiva, la habilidad numérica y la habilidad emocional, lo cual es para resultar pero deben trabajar más en las demás habilidades ya que las mismas impactan en la prestación del servicio y el desarrollo profesional.

Ahora en la tabla 12 y figura 16 encontramos la evidencia de la calificación que se asigna a las habilidades que fueron claves para acceder al campo laboral.

Tabla 12. Calificación de las Habilidades que fueron claves para acceder al cargo

	Frecuencia					Porcentaje				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo y colaboración	0	0	0	3	11	0%	0%	0%	21%	79%
Autogestión e iniciativa	0	0	1	3	10	0%	0%	7%	21%	72%
Pensamiento crítico y creativo	0	0	1	5	8	0%	0%	7%	36%	57%
Perspectiva global	0	0	3	7	4	0%	0%	21%	50%	29%
Escucha activa	1	0	2	6	5	7%	0%	14%	43%	36%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

**Figura 16.** Calificación de las Habilidades que fueron claves para acceder al cargo

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Para la habilidad del trabajo en equipo y colaboración, 11 de las 14 mujeres correspondientes al 79% de la población, considero que le asignan un nivel de 5 en importancia para acceder al cargo que hoy ocupan dentro de la inmobiliaria. Seguidamente encontramos que el 72% considera en un nivel 5(excelente) de importancia, la autogestión y la iniciativa representa mayor relevancia a la hora de desempeñarse en la organización, luego el pensamiento crítico y el creativo de acuerdo con el 57% se encuentra en el nivel 5(excelente) de importancia, seguidamente la perspectiva a global con un nivel 4(muy bueno) de calificación de acuerdo con el 50% y finalmente el escucha activa con un 43% asignándole 4(muy bueno) de calificación.

Y finalmente sobre las cualidades se pudo establecer a partir de la tabla 13, lo siguiente:

Tabla 13. Valoración de las cualidades

	Frecuencia					Porcentaje				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Honestidad	0	0	0	0	14	0%	0%	0%	0%	100%
Respeto	0	0	0	2	12	0%	0%	0%	14%	86%
Responsabilidad	0	0	0	1	13	0%	0%	0%	7%	93%
Entrega	0	0	0	1	13	0%	0%	0%	7%	93%
Orden	0	0	1	3	10	0%	0%	7%	21%	72%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

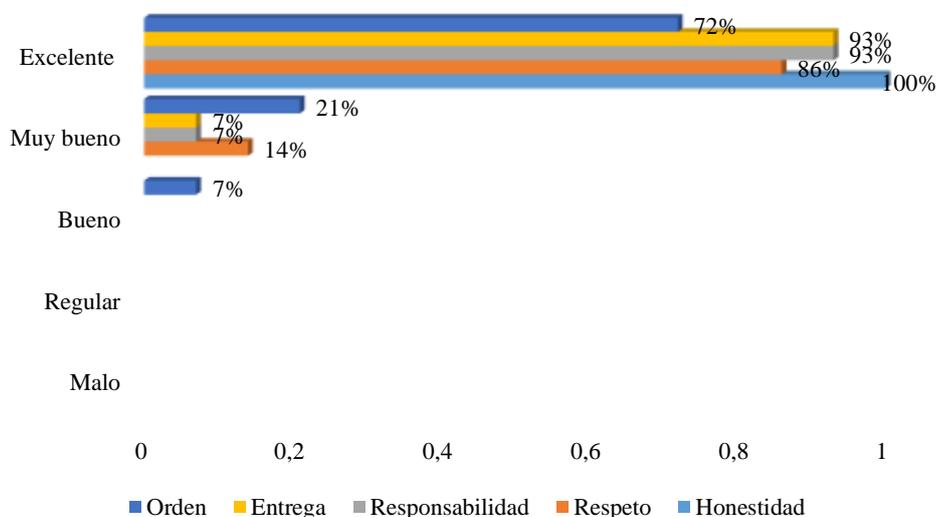


Figura 17. Valoración de las cualidades

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Las 14 mujeres encuestadas valoran en un nivel 5 (excelente) de importancia la honestidad, es decir el 100% de la población, seguidamente encontramos, el respeto con una valoración de 5 (excelente) en un 86%, luego tenemos la responsabilidad con un nivel 5 (excelente) de acuerdo con el 93%, la entrega con un porcentaje al anteriormente citado y el orden en el mismo nivel de importancia con un 72%.

Con base en la evaluación realizada, se puede concluir que en materia de destrezas, habilidades y cualidades, se ha podido establecer que para las mujeres que laboran en las empresas inmobiliarias en el municipio de Ocaña, existe una percepción mayor en el desarrollo de la organización y la puntualidad, como habilidades la actitud positiva, la habilidad numérica y la habilidad emocional, y en el campo de las habilidades que les han permitido su desarrollo profesional el trabajo en equipo y colaborativo.

En cuanto a las cualidades se pudo establecer que la honestidad es la que mayor índice de importancia y relevancia se le asigna en la evaluación.

Concluyendo finalmente, que las mujeres además de la formación académica requieren en el campo de los servicios inmobiliarios, desarrollar un compendio de habilidades como la organización y la puntualidad, la actitud positiva, la habilidad numérica y emocional y el trabajo colaborativo en equipo con el objetivo lograr mayor éxito en el campo profesional.

4.4 Analizar la incidencia de la formación y experiencia del género femenino en el sector inmobiliario.

En el contexto del desarrollo de los objetivos planteados, se ha llegado finalmente al último ítem de para contextualizar el objetivo general de la investigación. A partir de los argumentos expuesto respecto al análisis de competencias y del perfil profesional de las mujeres en el sector inmobiliario en el municipio de Ocaña, Norte de Santander se ha establecido inicialmente una caracterización que permite determinar que la formación academia en este sector se ha establecido bajo la formación profesional en su mayoría, lo cual permite determinar que el perfil para laboral en ese sector implica la necesidad de ser profesional en áreas a fines con las ciencias administrativas y económicas, además de ello que las funciones realizadas en su labor corresponden al perfil ocupacional de la formación

academia en cuanto a las funciones que se desarrollan dentro de dichas organizaciones.

Además de ello, la vinculación laboral para las mujeres en este ámbito representa estabilidad económica y profesional, toda vez que se pudo identificar por el tiempo que llevan laborando para la empresa.

De esta forma, el perfil ocupacional de las mujeres en este sector se resume a mujeres mayores de 26 años, formadas profesionalmente, que laboran en el sector desde hace más de 5 años, bajo un estado civil de casadas, realizando funciones básicas administrativas y con un nivel de participación en la toma de decisiones alto. A continuación la Tabla 14 y Tabla 15 nos permiten evidenciar dichos resultados:

Tabla 14. *Nivel de formación*

Nivel de Formación	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	4	29%
Educación Superior	10	71%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

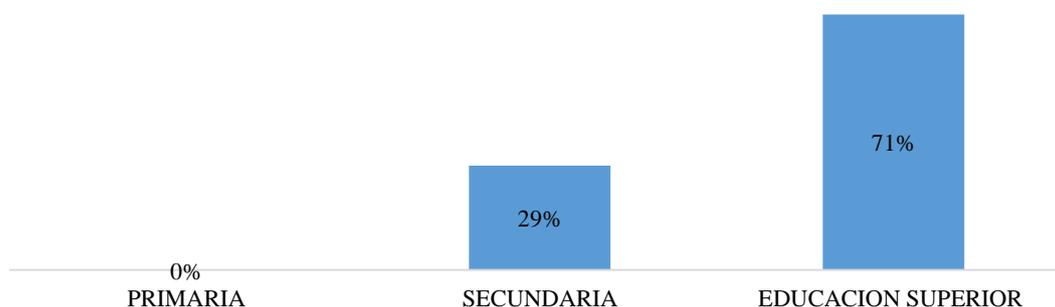


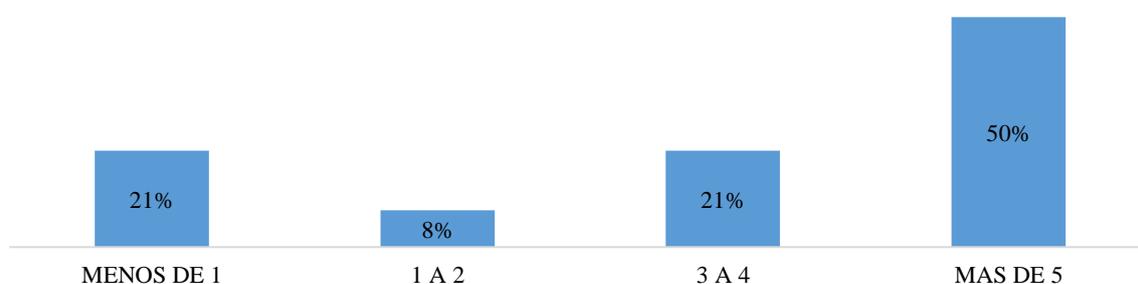
Figura 18. . Nivel de formación

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Tabla 15. *Tiempo laborando en el sector inmobiliario*

Años de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menos De 1	3	21%
1 A 2 años	1	8%
3 A 4 años	3	21%
Más De 5 años	7	50%
Total	14	100%

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

**Figura 19.** *Tiempo laborando en el sector inmobiliario*

Fuente: Autoras del proyecto basadas en la aplicación del cuestionario a las mujeres que laboran en inmobiliarias en el municipio de Ocaña, Norte de Santander

Además requiere la formación de la mujer en dicho sector de una serie de habilidades, destrezas y cualidades que les permiten un excelente desarrollo profesional y la prestación de un excelente servicio. Dentro de las destrezas podemos destacar la organización y la puntualidad, habilidades como la actitud positiva, la habilidad numérica y emocional y la disposición para trabajar en equipo. En cuanto a las cualidades el profesional debe ser respetuoso, honesto, respetuoso y responsable.

De esta forma, es posible concluir que las mujeres gozan de una privilegiada posición para laborar en el sector inmobiliario en el municipio de Ocaña y que su perfil ocupacional exige el cumplimiento de varios requisitos en formación academia y habilidades, destrezas y cualidades, sin embargo existen otros campos de acción donde se pueden explorar y

desarrollar mejor las habilidades de un profesional, sin hacer discriminación del sector, pero es posible evidenciar que el servicio no devenga la necesidad de personas profesionales que ocupen cargos como secretarias o auxiliares teniendo una formación profesional en áreas afines.

En cuanto a las habilidades, destrezas, cualidades y demás del perfil ocupacional se requiere de trabajar y mejorar la percepción sobre el liderazgo y otros aspectos que permiten en las organizaciones la prestación de un servicio de mejor calidad.

Conclusiones

A partir del análisis de las competencias laborales del género femenino en el sector inmobiliario en Ocaña, se pudo establecer un perfil ocupacional asociado a las características de mujeres mayores de 26 años, formadas profesionalmente, que laboran en el sector desde hace más de 5 años, bajo un estado civil de casadas, realizando funciones básicas administrativas y con un nivel de participación en la toma de decisiones alto.

Respecto a las competencias con las que debe contar una empleada que labora para el sector inmobiliario en el municipio de Ocaña, el análisis representa el nivel más bajo de valoración excelente dentro de escala de malo a excelente, y el trabajo en equipo; en el áreas de la comunicación, la resolución de conflictos y la adaptación sobresalen la valoración de las empleadas, requiriéndose un mayor trabajo en esas dos competencias que representar bajo interés respecto a las demás.

Dentro del contexto de la evaluación de las habilidades, las que sobresalen son la actitud positiva, la habilidad numérica y la habilidad emocional, lo cual es para resultar pero deben trabajar más en las demás habilidades ya que las mismas impactan en la prestación del servicio y el desarrollo profesional

Finalmente, se pudo establecer que las mujeres además de la formación académica requieren en el campo de los servicios inmobiliarios, desarrollar un compendio de habilidades como la organización y la puntualidad, la actitud positiva, la habilidad numérica y emocional y el trabajo colaborativo en equipo con el objetivo lograr mayor éxito en el campo profesional.

De esta forma, es posible concluir que el sector inmobiliario requiere de incluir a la mujer profesional en más funciones propias de su formación académica y con mayor participación en el área de las toma de decisiones, toda vez que su nivel de formación le permite tomar las riendas de cargos con mayor incidencia dentro de la empresa y no estar sujetas a cargos de servicio al cliente o funciones administrativas que limitan su ejercicio profesional, en vista de la necesidad de vincularse laboralmente.

Recomendaciones

Se recomienda a la gerencia de las inmobiliarias en el municipio de Ocaña, establecer planes de acción encaminados a la continua formación en diferentes competencias, habilidades y destrezas que permiten el mejoramiento continuo de la empresa y el servicio que se presta a la comunidad ocañera, mediante talleres, diplomados, actividades dentro de la organización y demás.

Se recomienda al sector inmobiliario un estudio que permita una relación directa entre las funciones que realizan las mujeres dentro de la organización, su nivel de formación académica y la escala salarial que manejan dentro de la misma organización.

Referencias

- Angarita, J. R. (09 de Mayo de 2011). *Teorías y Paradigmas Educativos*. Obtenido de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com>
- Angarita, J. R. (9 de Mayo de 2011). *Teorías y Paradigmas Educativos*. Obtenido de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com>
- Borja, R. (s.). Los bienes raíces en la historia de las grandes culturas. *Real Estate*. Obtenido de Los bienes raíces en la historia de las grandes culturas: <https://realestatemarket.com>.
- Cámara de Comercio, c. d. (s.f.). *Decreto 410 de 1971*.
- Código de comercio de Colombia. (1971). *Código de comercio de Colombia*. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/co/co054es.pdf>
- conceptodefinicion.de. (19 de septiembre de 2011). *conceptodefinicion.de*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/>
- Conceptodefinicion.De. (2011). *Definición de Perfil*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/perfil/>
- Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2003). *Poder publico-Rama Legislativa*. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co>
- Constitución política de Colombia. (1991). Artículo 43. *Constitución política de Colombia*.
- Duce, M. A. (05 de Septiembre de 1997). Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización internacional del trabajo: <http://www.oitcinterfor.org>
- EcuRed*. (13 de Julio de 2018). Obtenido de <https://www.ecured.cu>
- García, D. (2016). Está demostrado: más mujeres, mayor productividad. *oficinaempleo*.
- Gardey, J. P. (2014). *definicion.de*. Obtenido de <https://definicion.de>

- Gómez, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Anestesiología*, 7.
- Martens, L. (1996). *Competencia laboral:sistemas,surgimiento y modelos*. Montevideo: Organización internacional del trabajo -cintefor.
- Metens, L. (1996). *Competencia laboral:sistemas,surgimiento y modelos*. Montevideo: Organización internacional del trabajo -cintefor.
- Misterio de educación. (s.f). *La educación no formal*. Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-236469_archivo_pdf_documento_antecedentes.pdf
- Miranda, M. (2003). Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. *La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria*.
- Muñoz, J. M. (2009). Las competencias profesionales y la formación universitaria:posibilidades y riesgos. *Revista de docencia universitaria*, 20.
- Palestino, T. N. (2018). *Evolución de la administración y la teoría administrativa*.
- Porto, J. (2017). Desempeño. *definicion.DE*.
- Tamayo, M. T. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa,Noriega Editores.
- Tobòn, D. S. (2013). Formación integral y competencias. En D. S. Tobòn, *formacion integral y competencia.Pensamiento complejo, curriculo, didactica y evaluación*. Bogotá: ECOE.
- Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad & Empresa, Universidad del Rosario*.
- Ucha, F. (14 de Mayo de 2010). Destreza. *Definición ABC*. Obtenido de <https://definicionabc.com>

Valiña, C. V. (2018). HISTORIA Y GÉNERO: ¿DÓNDE QUEDAN LAS MUJERES?

escuela de feminismos alternativos.

Apéndices

Cuestionario

Objetivo: Analizar las competencias profesionales de la mujer en las empresas inmobiliarias pertenecientes al municipio de Ocaña Norte de Santander.

1. Caracterización de la institución

Nombre de la empresa	
Empleados en la empresa	1 a 5 empleados ___ 6 a 10 empleados ___ 11 a 50 empleados ___ Más de 50 Empleados___

Caracterización del género femenino	
Edad: Entre 18 a 25 ___ Entre 26 a 34 ___ Entre 34 a 45 ___ Más de 46 años___	Según las áreas de la empresa especifique cuantas mujeres existen: Área administrativa ___ Área contable ___ Área operativa o de servicios ___
Nivel de formación: Primaria___ Secundaria___ Educación Superior___	Años de trabajar en la empresa: Menos de 1 año___ Entre 1 y 2 años ___ Entre 3 y 4 años ___ Más de 5 años ___
¿Cuál es su Estado civil? Soltera ___ Casada ___ Unión libre ___ Divorciada ___ Viuda _____	Cuál es su cargo actual dentro de la empresa:

1. ¿Cuáles de las siguientes funciones realiza en su empresa?

- A. Revisar la documentación
- B. Realizar registros
- C. Redactar contratos de compra-venta
- D. Hacer trámites con la notaria
- E. Realizar informes
- F. Hacer seguimientos
- G. Presentar documentación
- H. Ninguna
- I. Todas
- J. Otro _____

2. ¿Sus funciones están relacionadas con su perfil?

Si ___ No ___

¿Por qué? _____

3. ¿Esas funciones que realiza le permite tomar decisiones?

Si ____

No ____

4. ¿Según su criterio valore de 1 a 5 las competencias profesionales que ha desarrollado durante el tiempo que ha laborado en la inmobiliaria? (siendo 1 mínimo y 5 máximo)	1	2	3	4	5
Análisis					
Comunicación					
Trabajo en equipo					
Adaptación					
Resolución de Conflictos					
5. Califique de 1 a 5 las destrezas con las que usted cuenta para ejercer correctamente las actividades correspondientes a su trabajo. (siendo 1 mínimo y 5 máximo)	1	2	3	4	5
Liderazgo					
Organización					
Habilidad para trabajar bajo presión					
Capacidad Resolutiva					
Puntualidad					
6. Valore de 1 a 5 las habilidades que ha logrado adquirir en su trabajo (siendo 1 mínimo y 5 máximo)	1	2	3	4	5
Creatividad					
Actitud Positiva					
Habilidad numérica					
Habilidad emocional					
Habilidad descriptiva					
7. Como califica usted del 1 a 5 las habilidades que fueron claves para acceder al cargo (siendo 1 mínimo y 5 máximo)	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo y colaboración					
Autogestión e iniciativa					
Pensamiento crítico y creativo					
Perspectiva global					
Escucha activa					
8. De 1 a 5 Valore las cualidades que usted presenta en su rol. (siendo 1 mínimo y 5 máximo)	1	2	3	4	5
Honestidad					
Respeto					
Responsabilidad					



Entrega					
Orden					

Universidad Francisco
de Paula Santander
Ocaña - Colombia
Vivienda Metodológica