

IMPACTO DE LA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR FINANCIERO Y SU  
INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE  
PASTO PARA EL PERIODO 2000-2008

JENNIFER DE LA ROSA MONCAYO

MILENA RUANO JOJOA

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ECONOMIA  
SAN JUAN DE PASTO  
2009

IMPACTO DE LA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR FINANCIERO Y SU  
INCIDENCIA EN EL NIVEL DE EMPLEO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE  
PASTO PARA EL PERIODO 2000-2008

JENNIFER DE LA ROSA MONCAYO

MILENA RUANO JOJOA

Tesis de grado presentada como requisito para obtener el título de economista

ASESOR:

IVAN FREDY ERASO

UNIVERSIDAD DE NARIÑO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ECONOMIA  
SAN JUAN DE PASTO  
2009

Nota de aceptación:

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

## **DEDICADA A:**

Todas las mujeres que aman infinitamente todo lo que hacen...

Especialmente aquellas que cada día de sus vidas me han brindado su amor, sabiduría y dedicación para formarme como una persona de bien para la sociedad. Ellas son la profunda inspiración para luchar y aprender a vivir en este mundo tan hostil:

Mi *madre Patricia* gracias por creer en mí, por ser mi pilar de apoyo, por tener esa valentía para enfrentarte al mundo día a día y enseñarme que el amor es la única fuerza que todo lo puede.

*Abuelita Carmen*, gracias por tus concejos, todo lo que has hecho por mi es invaluable

*Tía Lorena*, por ser una luchadora incansable

En memoria de mi *bisabuelita Luz María*, aunque no se encuentra en este momento su amor es la magia que me ayuda a brillar con más intensidad.

¡GRACIAS a Dios por habernos creado únicas, maravillosas Mujeres!

**JENNIFER DE LA ROSA MONCAYO**

**DEDICADA A:**

A Dios por haber hecho posible cumplir mis sueños y brindarme la fortaleza necesaria para seguir adelante ante las dificultades encontradas en mi camino.

A mis padres Rosa y Gerardo, a mis hermanos Gustavo y Edilma, a mi sobrina Sofía porque con su apoyo y comprensión son más satisfactorios los logros alcanzados.

A mis amigos y todos aquellos con quienes hemos compartido momentos de lucha, de dificultades y satisfacciones.

**MILENA RUANO J.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a todas esas personas que estuvieron conmigo en esta larga batalla, sin ellas tampoco hubiera podido lograr mi triunfo...

Mi padre Franklin por su apoyo, comprensión y amor

Mi hermano Esteban por regalarme esa princesa Hannia a quien adoro con todo mi corazón y su buen sentido del humor

Diego por ser el hombre que me ha demostrado el verdadero significado del amor

Eileen y Viviana, mis verdaderas amigas gracias por su compañía

Milena juntas logramos lo que parecía imposible

Profesor Ivan Fredy, mis compañeros Edwin, Sonia, Ruth, Alejandro, Hernán, Diego, Matías, por compartir conmigo esta invaluable etapa de mi vida.

A todas y todos los llevare por siempre en mi corazón...

**JENNIFER DE LA ROSA MONCAYO**

## **AGRADECIMIENTOS**

Con la gratitud y el reconocimiento que se merecen a:

Al personal administrativo, directivo y docente de la Universidad de Nariño; especialmente a los docentes del programa de economía por compartir sus conocimientos.

A mis compañeros porque a través de las vivencias compartidas hemos aprendido de la vida.

A quienes de forma desinteresada, brindaron el apoyo necesario para seguir adelante.

**MILENA RUANO J.**

## CONTENIDO

	<b>pág.</b>
INTRODUCCION	18
1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACION	20
1.1 TITULO	20
1.2 TEMA	20
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.3.1 Antecedentes	21
1.3.2 Situación Actual	26
1.4 JUSTIFICACION	30
1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	33
1.5.1 Formulación General	33
1.5.2 Formulación Específica	33
1.6 OBJETIVOS	34
1.6.1 Objetivo General	34
1.6.2 Objetivos Específicos	34
1.7 COBERTURA	34
1.7.1 Cobertura Temporal	34
1.7.2 Cobertura Espacial	34
1.7.3 Variables	35
2 MARCO REFERENCIAL	36
2.1 MARCO TEÓRICO	36

2.1.1	Economía y Feminismo	36
2.1.2	Amartya Sen: La agencia de las mujeres y el cambio social	43
2.1.3	Las Mujeres y la Calidad de Vida	46
2.1.4	Genero Pobreza y Desarrollo	49
2.1.5	Feminismo y Marxismo	51
2.2	MARCO CONTEXTUAL	53
2.3	MARCO CONCEPTUAL	54
2.4	MARCO LEGAL	56
3	PROCEDIMIENTO METODOLOGICO	58
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	58
3.2	FUENTES DE INFORMACIÓN	58
3.3	UNIVERSO Y MUESTRA	59
3.3.1	Universo	59
3.3.2	Unidades de Muestreo	59
4	EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL NIVEL DE EMPLEO DEL SECTOR FINANCIERO	63
4.1	ESTRUCTURA DEL SECTOR FINANCIERO	64
4.2	PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA	65
4.3	PARTICIPACIÓN MUJERES Y HOMBRES EMPLEADOS EN EL SECTOR FINANCIERO	66
4.4	INCIDENCIA DEL EMPLEO FEMENINO DEL SECTOR FINANCIERO EN EL EMPLEO TOTAL FEMENINO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO	68
4.4.1	Modelo explicativo del empleo total femenino en función del	68

	empleo femenino en el sector financiero	
4.4.2	Modelo explicativo del empleo total femenino en función del empleo en el sector financiero y el empleo del sector comercio al por mayor y menor-hoteles	70
4.5	PROMEDIO DE HORAS LABORADAS A LA SEMANA POR EL PERSONAL OCUPADO EN EL SECTOR FINANCIERO	73
4.6	PROMEDIO DE INGRESOS LABORALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR FINANCIERO	74
4.7	PROMEDIO DE AÑOS DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR FINANCIERO 2001-2008	75
4.8	PROMEDIO DE EDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR FINANCIERO 2001-2008	76
5	CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FINANCIERO	77
5.1	EDAD DE LAS MUJERES EMPLEADAS	77
5.2	NIVEL DE EDUCACIÓN	78
5.3	ESTADO CIVIL	79
5.4	MATERNIDAD EN LAS MUJERES EMPLEADAS	80
5.5	TIEMPO DEDICADO A LOS HIJOS	81
5.6	JORNADA LABORAL	82
5.7	NIVEL SALARIAL	83
5.8	SEGURIDAD SOCIAL	85
5.9	IMPEDIMENTOS DE VINCULACIÓN AL SECTOR FINANCIERO	86
5.10	POSICIÓN OCUPACIONAL	87

5.11	TIPO DE CONTRATO	88
5.12	CONDICIONES LABORALES	89
5.13	TIEMPO LABORANDO DENTRO DE LA ENTIDAD	90
6	SATISFACCIÓN Y AMBIENTE LABORAL DE LAS MUJERES DENTRO DEL SECTOR FINANCIERO	92
6.1	SATISFACCIÓN DEL CARGO DESEMPEÑADO POR EL PERSONAL FEMENINO	92
6.2	SATISFACCIÓN SALARIAL	95
6.3	SALARIO DE MUJERES VS. HOMBRES	96
6.4	SATISFACCIÓN TIPO DE CONTRATO	97
6.4.1	Contrato Fijo	98
6.4.2	Contrato Indefinido	98
6.5	CONSIDERACIÓN DE LAS MUJERES HACIA EL NÚMERO DE EMPLEADAS VINCULADAS EN EL SECTOR	99
7	ELECCIÓN DE LA MUJER ENTRE PARTICIPAR Y NO PARTICIPAR EN EL SECTOR FINANCIERO	103
7.1	MOTIVO DE VINCULACIÓN AL SECTOR	105
7.2	OPORTUNIDADES LABORALES	106
8	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER DENTRO DEL SECTOR FINANCIERO	109
	CONCLUSIONES	113
	BIBLIOGRAFIA	
	ANEXOS	

## LISTA DE GRAFICAS

		pág.
<b>Gráfica 1</b>	Participación por sexo e Mercado laboral Colombiano 2001-2006	25
<b>Gráfica 2</b>	Estructura del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	65
<b>Gráfica 3</b>	Total empleo femenino de la ciudad de San Juan de Pasto 2000-2008	66
<b>Gráfica 4</b>	Empleo en el Sector Financiero según sexo en la ciudad de San Juan de Pasto	67
<b>Gráfica 5</b>	Histograma de Normalidad Modelo 1	70
<b>Gráfica 6</b>	Histograma de Normalidad Modelo 2	72
<b>Gráfica 7</b>	Horas efectivas laboradas por el personal ocupado del Sector Financiero de la ciudad de San Juan de Pasto 2001-2008	73
<b>Gráfica 8</b>	Ingresos laborales de la población ocupada del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto 2002-2008	74
<b>Gráfica 9</b>	Años de Escolaridad de la población ocupada del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto 2002-2008	75
<b>Gráfica 10</b>	Promedio de edad de los ocupados del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto 2001-2008	76
<b>Gráfica 11</b>	Edad de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	77
<b>Gráfica 12</b>	Nivel de Educación de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	78
<b>Gráfica 13</b>	Estado Civil de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	79

<b>Gráfica 14</b>	¿Tienen hijos las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto?	80
<b>Gráfica 15</b>	Horas diarias que dedican a sus hijos las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	82
<b>Gráfica 16</b>	Jornada laboral de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	83
<b>Gráfica 17</b>	Nivel Salarial de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	84
<b>Gráfica 18</b>	Seguridad Social de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	86
<b>Gráfica 19</b>	Impedimentos a los que se enfrenta de la Mujer del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	87
<b>Gráfica 20</b>	Cargos desempeñados actualmente por las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	88
<b>Gráfica 21</b>	Tipo de Contrato para las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	89
<b>Gráfica 22</b>	Condiciones laborales para las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	90
<b>Gráfica 23</b>	Tiempo que llevan laborando las Mujeres dentro del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	91
<b>Gráfica 24</b>	Satisfacción del cargo desempeñado actualmente por las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	93
<b>Gráfica 25</b>	Motivos de satisfacción del cargo ocupado por las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	93
<b>Gráfica 26</b>	Motivos de Insatisfacción del cargo ocupado por las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	94

<b>Gráfica 27</b>	Satisfacción salarial de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	95
<b>Gráfica 28</b>	Insatisfacción del Nivel salarial de las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	96
<b>Gráfica 29</b>	Salario de las Mujeres vs Hombres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	97
<b>Gráfica 30</b>	Satisfacción con el contrato fijo que tienen las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	98
<b>Gráfica 31</b>	Satisfacción con el contrato Indefinido de las Mujeres el Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	99
<b>Gráfica 32</b>	Razones por las cuales las empleadas creen que son suficientes las mujeres vinculadas al Sector Financiero de la ciudad de San Juan de Pasto	100
<b>Gráfica 33</b>	Razones por las cuales las empleadas creen que son muchas las mujeres vinculadas al Sector Financiero de la ciudad de San Juan de Pasto	101
<b>Gráfica 34</b>	Razones por las cuales las empleadas creen que son pocas las mujeres vinculadas al Sector Financiero de la ciudad de San Juan de Pasto	101
<b>Gráfica 35</b>	Madres cabeza de familia vinculadas al Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	104
<b>Gráfica 36</b>	Motivo de vinculación de las Mujeres en el Sector Financiero de la ciudad de San Juan de Pasto	105
<b>Gráfica 37</b>	Oportunidades laborales para las Mujeres del Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	107
<b>Gráfica 38</b>	Falta de oportunidades laborales para la Mujer en el Sector Financiero en la ciudad de San Juan de Pasto	108

## LISTA DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1</b>	Empleo Femenino vs. Empleo Masculino Generado por el Sector Financiero de la ciudad de San Juan de Pasto y su variación Porcentual en el Periodo 2000-2008	68
<b>Tabla 2</b>	Resultado modelo explicativo del Empleo total Femenino en función del Empleo Femenino en el Sector Financiero	69
<b>Tabla 3</b>	Test de Heterocedasticidad de WHITE Modelo 1	70
<b>Tabla 4</b>	Resultado modelo explicativo del Empleo total Femenino en función del Empleo en el Sector Financiero y el empleo del Sector Comercio al por Mayor y Menor-Hoteles	71
<b>Tabla 5</b>	Test de Heterocedasticidad de WHITE Modelo 2	71
<b>Tabla 6</b>	Matriz de coeficientes de Correlación parcial Modelo 2	72

## **RESUMEN**

El empleo del sector financiero en la ciudad de San Juan de Pasto se ha estado desarrollando considerablemente a favor de la mujer, debido a que las entidades del sector han encontrado en ella cualidades que junto al incremento del nivel de educación han determinado su preferencia en el momento de la elección del personal; teniendo en cuenta lo anterior se presenta un estudio de la feminización del sector financiero y su incidencia en el nivel de empleo femenino, mediante la caracterización del mismo, observando su composición y evolución con respecto al período 2000-2008. Además se establece una comparación con el empleo total de las mujeres de la ciudad y con los sectores que tienen mayor absorción de mano de obra femenina.

También se realiza un análisis basado en las condiciones laborales y sociales que actualmente viven las mujeres del sector financiero desde su perspectiva; considerando variables como: ingresos, nivel de educación, seguridad social, tipo de contrato, edad, número de hijos, estado civil, jornada laboral, satisfacción con el empleo, oportunidades e impedimentos dentro del sector, entre otras, para así conocer de que manera las entidades del sector ofrecen y condicionan el empleo para las mujeres de la ciudad de San Juan de Pasto.

Finalmente ante los resultados obtenidos se plantean unas alternativas de solución que si bien, no son realizables en el corto y mediano plazo, son de vital importancia tenerlas en cuenta para mejorar la calidad de las mujeres vida y su desarrollo dentro de la sociedad.

## **ABSTRACT**

The employment of the financial sector in the city of San Juan de Pasto has developed considerably in favour of women, because the sector entities have found it next to the qualities that increase the level of education have given a preference in time of election staff; taking into account the above presents a study of the feminization of the financial sector and its impact on female employment rate, through the characterization of it, noting its composition and evolution over the period 2000-2008. It also provides a comparison with total employment of women in the city and to sectors with greater absorption of female labour.

There is also an analysis based on labour and social conditions currently experienced by women in the financial sector from their perspective, considering variables such as income, education, social security, contract type, age, number of children, marital status, working hours, satisfaction with employment opportunities within the sector and impediments, among others, to know how the sector entities and conditional offer of employment for women in the city of San Juan de Pasto.

Finally, before the results are some alternative solutions that although they are not achievable in the short and medium term, are of vital importance to take into account to improve the quality of life for women and their development in society.

## INTRODUCCION.

La mujer por constituir casi la mitad de la población del mundo participa de su acontecer económico, social y político con las mismas y más acentuadas contradicciones sociales que enfrenta el hombre, esto es que frente a la propiedad, a las relaciones sociales de producción y a la apropiación de los resultados del trabajo, la mujer no únicamente sufre la explotación de la desigualdad económica sino también la del hogar. Sin duda alguna, la mujer ha venido reflexionando, desde hace mucho tiempo, sobre su situación y a la vez planteando reivindicaciones que le proporcionen la oportunidad de superar un papel enmarcado en esquemas culturales, sociales y económicos que no le han permitido realizarse plenamente y tampoco desempeñar una función integral como miembro activo de la sociedad.

En los primeros tiempos de la humanidad la mujer se encontraba en un mismo nivel con el hombre, las relaciones de producción no podían ser otras que de igualdad respecto a la posesión de los bienes naturales y el resultado de su trabajo era colectivo; no estaba subordinada ni dominada por el hombre, cumplía una función social relevante en la producción y en la decisión de los problemas de la comunidad, era tan importante la participación de la mujer que en la mayoría de comunidades primitivas el parentesco se determinaba por la línea materna conocido como matriarcado.

En el sistema capitalista la mujer pierde completamente su valor, vende su fuerza de trabajo y a la vez es la encargada de hacer todo lo necesario para reproducir dicha fuerza, sin que el capitalismo retribuya su trabajo. Detrás de la ideología que pretende idealizar el papel de madre, están los intereses del capitalismo para asegurar sin inversión la reproducción de la fuerza de trabajo. La no consideración de la labor doméstica como un trabajo sino como una función natural y por ende obligatorio de la mujer, le permite al régimen burgués evitar el pago de un trabajo, tanto más sacrificado que el que se realiza en el resto de la economía. Además la mujer es también utilizada como la principal consumidora de toda clase de mercancías por más superfluas que sean.

Se enfocara también el hecho de que la incorporación de la mujer al mercado laboral fomenta su propia autoestima produciendo efectos positivos en el conjunto de la sociedad, ese acceso al mundo laboral es sinónimo de libertad, de hecho, la necesidad no explica por sí sola la entrada masiva de las mujeres en el mundo del trabajo. Las mujeres pasan de ser reproductoras a actoras económicas como sujetos partícipes del sostenimiento de sus hogares. Pero los logros de la mujer han ido aparejados con las luchas dadas por las feministas en el mundo en la búsqueda del reconocimiento de los derechos de libertad, igualdad y fraternidad

que surgieron con la Revolución Francesa y que han constituido un fundamento de las sociedades democráticas.

El objetivo principal de la presente investigación radica en comprender las particularidades del nivel de empleo que se genera en el sector financiero dado que existe la creencia que este sector ha sido “tomado” por las mujeres, hecho que estaría indicando una transformación importante en el mercado laboral en cuanto a la movilidad y éxito profesional de las mujeres y seguramente, un cambio en las relaciones de género. Además se hace necesario poner de manifiesto el tipo de empleo generado para las mujeres y las demás características enmarcadas dentro de la estructura del mismo.

Se resalta que este trabajo de grado es uno de los pocos estudios referentes, respecto al tema investigado, por cuanto este sector es muy cuidadoso y reservado con la información que brinda, sin embargo la información recolectada fue pertinente para permitir obtener resultados acordes con el propósito inicial.

## **1. MARCO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**

**1.1 TÍTULO:** IMPACTO DE LA FEMINIZACIÓN DEL SECTOR FINANCIERO Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DEL EMPLEO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO PARA EL PERIODO 2000-2008.

**1.2 TEMA:** Con la presente investigación se pretende establecer la feminización del sector financiero y que incidencia tiene este proceso en el nivel de empleo.

### **1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las mujeres han estado ausentes de los estudios de la economía no solo como investigadoras, sino también como sujetos de los mismos. La falta de una memoria de la vida del “sexo débil” en las letras de la historia ha dificultado el ejercicio de la equidad, pues aquello que por años se ha hecho invisible es muy difícil de recordar. La no historicidad de las mujeres es lo que ha legitimado su desigual condición civil y sexual, es decir, humana.

Las mujeres latinoamericanas sufren una doble hegemonía, de las malas condiciones laborales y sociales, primero como mujer; después como trabajadora. Como mujer, se le considera en primer lugar como un objeto sexual y reproductivo. Como trabajadora, se le ve casi sin excepción en el papel de ama de casa. Ella misma mantiene y perpetúa el sistema, reforzándolo por medio de una serie de mecanismos biológicos sobre los cuales casi no tiene control.<sup>1</sup>

La mujer de hoy compite con el hombre por ocupar una posición social equivalente a la que históricamente éste ha ocupado y ha demostrado que cuenta con las capacidades y la preparación para desempeñarse igual o mejor que los hombres en posiciones tradicionalmente reservadas a éstos. En el proceso, parece estar siendo “cooptada” para comportarse como los hombres en el desempeño de sus nuevas posiciones, perdiéndose de vista que puede hacer un aporte distintivo por el hecho de ser mujer, en cualquier posición. Quizá esto obedece a una etapa de transición hacia una equidad de género que permitirá luego respetar la diferencia y promover el aporte complementario de hombres y mujeres. Mientras tanto la propuesta es que se identifiquen y reconozcan las contribuciones de las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad, para así poder trabajar hacia una construcción de sus nuevos roles a partir de la integración de su desempeño intelectual con su intuición y sensibilidad. Para ello se requiere introducir cambios en las organizaciones que validen su forma de trabajar y la apoyen en el ejercicio de sus múltiples roles.

---

<sup>1</sup> CORREA OLARTE, María E. La Feminización de la Educación Superior y las implicaciones en el Mercado Laboral y los Centros de Decisión Política. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 2005. p.61

“El vocablo Feminización se usa para referirse a la progresiva ocupación o preponderancia de mujeres en diversos grupos sociales. Especialmente, ha sido frecuente su uso en la última década, en relación con la feminización del sector servicios, enseñanza, administración pública, sanidad, comercio, actividad financiera y en relación a la feminización de la pobreza.”<sup>2</sup> En algunos estudios se habla de la mujer pobre, como el sector más pobre, entre los pobres, lo cual es un factor importante a tener en cuenta en esta investigación.

**1.3.1 Antecedentes:** “Cualquiera que conozca algo de historia sabe que los grandes cambios sociales son imposibles sin el fermento femenino. El progreso social puede medirse exactamente por la posición social del sexo débil”<sup>3</sup>.

La estructura social clasista impuesta por el colonialismo ha condicionado la sociedad a la opresión. Una consecuencia ha sido el hacer creer que es un fenómeno natural el que hace que la mujer tenga un rol subordinado en la sociedad.

El Estado, su legislación; la iglesia y sus preceptos, en ningún momento entran a diferenciar el papel de la mujer y el del hombre; para ellos como expresión supraestructural, únicamente les interesa el beneficio económico por encima de cualquier otra consideración, por lo tanto les da lo mismo aprovecharse, tanto del trabajo de la mujer como el del hombre.

Durante la última etapa de la colonia y los primeros días de la independencia se destaca con luz propia el valor de heroínas como Manuela Beltrán, Mercedes Abrego, Policarpa Salavarrieta y Manuela Sáenz, y más adelante durante la república el de las pioneras en las bregas sindicales María Cano, Betsabé Espinosa y Felicitá Campos, así como, en la lucha reciente de la conquista de los derechos políticos, patrimoniales y educativos, el de Berta Hernández de Ospina, Josefina Valencia de Hubach, Esmeralda Arboleda de Uribe, quienes pudieron ver hacerse realidad el voto femenino consagrado en el papel durante la Asamblea Nacional Constituyente del General Rojas Pinilla en Agosto 27 de 1954 aunque tuvieron que esperar tres años más para poder ejercer este derecho durante el plebiscito nacional de 1957 y el fin del régimen militar. El primero de Diciembre de 1957 votaron 18.352 mujeres, que correspondía al 42% de la población que sufragó.<sup>4</sup>

El proceso de la incorporación de la mujer a la economía y, más concretamente, al mercado laboral se dió con lo que fue el desenvolvimiento del desarrollo del sector industrial y del proceso de urbanización de América Latina desde finales de los años 30 del siglo XX. Por esta razón, es importante hacer un análisis a partir de los años cuarenta.

---

<sup>2</sup> GINER, S. Lamo de Espinoza, E. Torres, C. Diccionario de Sociología. Alianza Editorial S.A. Madrid, 1998.p.301.

<sup>3</sup> Extraída de una carta de Carlos Marx a Kuglmann. Diciembre 12 de 1868.

<sup>4</sup> CORREA, Op.cit., p. 74.

Históricamente cabe resaltar el proceso de industrialización en América latina, donde en primera instancia el sistema económico estaba montado teniendo en cuenta que la mayoría de los países latinoamericanos cambiaban sus materias primas por productos manufacturados. En la época de la Primera Guerra Mundial y la Gran Depresión este intercambio se dejó de hacer y los países se vieron aislados de los procesos de importación y exportación, entre otras razones porque la demanda de las materias primas bajó considerablemente. Lo anterior produjo que los gobiernos de la mayoría de los países comenzaran a pensar en una política de industrialización por sustitución de importaciones, empezándose a desarrollar la industria lentamente.

Al finalizar la guerra, las economías del mundo entraron en una etapa que se vio marcada por la incorporación de un nuevo agente económico: las multinacionales, que se sintieron muy atraídas por el bajo valor de la mano de obra. Esto influyó para que las políticas laborales en América Latina comenzaran a cambiar, al igual que en Colombia. Las migraciones campo-ciudad comenzaron a darse, con la diferencia que en el país se aceleraron con los procesos de violencia. Las empresas generalmente seleccionaban a los varones menos calificados para responder a la producción de bienes intermedios y de capital. Estos obreros eran mejor remunerados que los obreros de otras empresas más pequeñas y menos competitivas; esto tuvo como resultado que la mayoría de obreros urbanos se dedicaran al comercio y a los servicios, conformándose el sector informal de la economía. Entre estos obreros se ubicaban las mujeres, quienes sin ningún mayor nivel de educación ni liderazgo político y sin leyes que las protegieran, empezaron en desigualdad de condiciones a incorporarse en los sectores productivos de la economía con salarios más bajos y sin seguridad social, es decir, sin ninguno de los beneficios que les pudiera aportar un nivel de empleo formal.

Examinada la situación de la mujer a través de las distintas formaciones económicas y sociales esta va aislada a la del hombre, por lo tanto a ella son inherentes los problemas del desarrollo de las relaciones sociales de producción que se plantean en los diferentes niveles del desarrollo de las fuerzas productivas. Pero solo es en el sistema capitalista donde el trabajo de la mujer adquiere relevante importancia en la medida en que entra a suplir el trabajo del hombre dado el alto desarrollo de los medios de producción que ya no requieren el desmesurado gasto físico el cual lo reemplaza la tecnología que contribuye tanto a disminuir el valor de todas las mercancías producidas como de la mercancía fuerza de trabajo, para cuya demanda entra a jugar un papel trascendental la de la mujer que devalúa, en cierta forma y con el querer de los patronos, la fuerza de trabajo de los hombres.

La migración rural-urbana hizo que tanto los hombres como las mujeres dejaran de participar en el trabajo agrícola. Fueron más las mujeres que emigraron y obviamente las que más sufrieron las consecuencias del desmejoramiento del

empleo en las zonas urbanas. Es a partir de este momento cuando se dió la incorporación de la mujer a la mano de obra, en muchos casos las mujeres que trabajaban en este sistema lo hacían en la casa o a destajo, o eran trabajadoras independientes. Esto condujo a que ésta empezara a incorporarse al sector moderno de la economía desempeñándose como secretaria, recepcionista, maestra o enfermera, profesiones que en ese contexto histórico, eran aquellas en las que principalmente podía iniciar su proceso de inserción en la educación técnica y tecnológica. Las discriminaciones que fue objeto se reflejaban en que se prefería la mujer soltera para el trabajo en cualquiera de estas áreas, argumentando que las licencias de maternidad y las guarderías elevaban los costos laborales. Es aquí donde los ingresos empezaron a diferenciarse.

Para tener en cuenta el proceso evolutivo de la participación femenina en el mercado laboral es necesario tener en cuenta el análisis realizado por Libardo Sarmiento donde especifica como esta participación evolucionó en términos de la población económicamente activa, señalando que esta fue del 13% para el año 1918, del 18.7% para 1951 y del 20.1% para 1964, lo que indica un aumento constante de la mujer en el mercado laboral.<sup>5</sup>

Pero uno de los cambios mas importantes que se han producido en el ámbito laboral en los últimos 50 años ha sido el incremento de las mujeres en el nivel de empleo, siendo esta una situación permanente en todos los países desarrollados y en los que se encuentran en vía de desarrollo.

Según CELADE (citado por Flórez y Cano, 1993) entre 1970 y 1990 la fuerza laboral femenina creció un 168% mientras que la masculina menos de un 62%. Esta participación varía por rangos de edad: las mujeres alcanzan las mayores tasas de participación entre 25 y 29 años y después comienzan a descender hasta los 50 años, en tanto que la participación de los hombres a pesar de llegar a tener tasas más altas en los jóvenes, sigue creciendo hasta los 35 años y desciende más lentamente que en el caso de las mujeres a partir de esta edad y esta tendencia se mantiene hoy en día”.<sup>6</sup>

Según Gutiérrez (2006), Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer “entre las causas que podrían explicar el incremento de la participación femenina, se encuentran: la crisis que han enfrentado los países y sus consecuentes bajas de ingresos en los hogares; los cambios en la familia y el incremento de la jefatura femenina, el mayor acceso de las mujeres al sistema educativo, y las opciones de autonomía asumida por las mujeres”<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> SARMIENTO, L. *El Trabajo de las Mujeres en Colombia*.p.98.

<sup>6</sup> FLOREZ, C. E., Cano, M.G., Valdés. “Colombia,” en *Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Colombia*, Teresa, Gomariz, Coord., Santiago de Chile: FLACSO. 1993

<sup>7</sup> GUTIÉRREZ, D. “Liderazgo femenino en el sector de consumo masivo e importancia de los mentores en la carrera profesional de las mujeres. Tesis de grado para optar por el título de Maestría en Administración, Bogota, Universidad de los Andes.2006.

De una manera visible o no, la mujer comenzó a insertarse en la actividad económica del país, influyendo en su desarrollo a pesar de que no hubo reconocimiento a este tipo de actividad, por ejemplo, las labores domésticas no fueron incluidas como parte del proceso productivo de la época. Experimentando un aumento en su participación en las ramas de actividad económica donde se requiere una mano de obra calificada, como son las relacionadas con el sector servicios donde se encuentran la actividad financiera y observándose un importante descenso en la mano de obra no calificada, como se evidencia en los servicios comunitarios. Según la Encuesta Nacional de Hogares (ECH), desde los años 70 la cantidad de mujeres incorporadas dentro de la población económicamente activa (PEA)<sup>8</sup> en Colombia se fue incrementando, puesto que en el año de 1976 fue de un 37.2%, en el año 1980 de un 38.6%, y en el año 1990 de un 40.3%. En el año 1976 la estructura del empleo para las mujeres, de acuerdo con la ECH, según la actividad, era de la siguiente forma, para el sector servicios la participación de esta representaba un 74.6%. Los servicios se disgregaban, a su vez en, en comercio donde la mujer participaba con un 19.1%, transporte y telecomunicaciones con 1.7%, establecimientos financieros 4.4%, y servicios comunitarios 49.4%. En el año de 1982, en el sector servicios se reportó un 75.3%, discriminados de la siguiente manera: comercio tenía una participación femenina del 25.4%, el transporte de un 1.9%, los establecimientos financieros de un 6.6% y los servicios comunitarios de un 41.4%. Para el año de 1989 la participación fue en los servicios un 75.4%, donde el comercio representaba el 25.9%, transporte un 1.8%, los establecimientos financieros un 7.2% y servicios comunitarios un 40.5%.<sup>9</sup>

De acuerdo con las cifras del DANE del cuarto trimestre del 2006, (citadas por Cardozo y Pulido, 2008) la distribución por sexo de las personas ocupadas a nivel nacional en Colombia era de 60% hombres y 40% mujeres (ver Gráfica 1). Estas cifras se han mantenido relativamente estables en los últimos 5 años.<sup>10</sup>

---

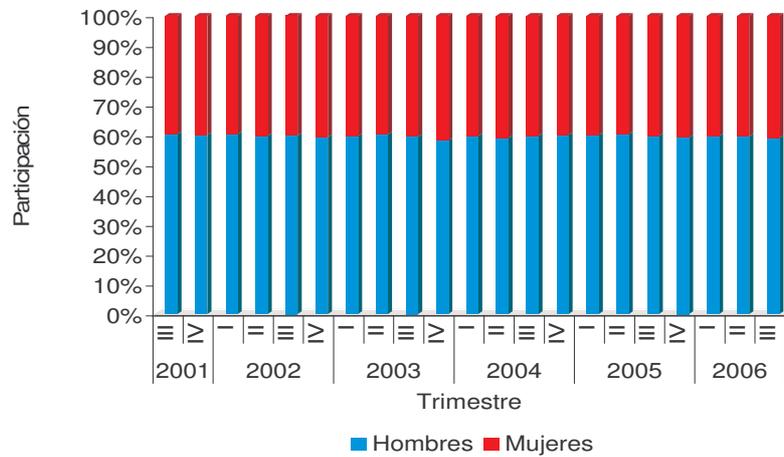
<sup>8</sup> PEA. "Indicador de la oferta de trabajo o de la disponibilidad del factor trabajo en la economía".

<sup>9</sup> DANE (ECH)

<sup>10</sup> CARDOZO, L. G. y Pulido, M., ¿Cómo lograr la igualdad de género a nivel directivo en el sector financiero colombiano? Trabajo de tesis para optar por el título de Magister en Administrador. Bogotá: Universidad de los Andes.2008.

## GRÁFICA 1

Participación por Sexo en el Mercado laboral 2001- 2006



Fuente: Cardozo y Pulido, 2008

De acuerdo con el análisis realizado por (Cárdenas de Santamaría, 2007) sobre la participación por ocupación y por rama de actividad según el sexo, se evidencia que el empleo masculino es más diverso, lo que significa que los hombres tienen más oportunidades de empleo. Además las mujeres tienden a ocupar posiciones en sectores de menor ingreso que los hombres y en niveles inferiores de la jerarquía organizacional.<sup>11</sup> Esto es lo que se conoce como “segmentación vertical” o concentración de las mujeres en los niveles de menor jerarquía en cada ocupación<sup>12</sup>.

La diferencia en número de horas trabajadas por semana y por año, probablemente explicada por la necesidad de asumir responsabilidades en la crianza de sus hijos o de sus padres, termina siendo un factor en contra de su ascenso y de sus aumentos de salario y mantiene la ventaja para los hombres en ambos casos, tal como lo señalan Eagly & Carli que ocurre en USA (2007)<sup>13</sup>.

La participación de la mujer en el sector financiero en Colombia es motivo de admiración y sorpresa en otros países de la región y aún de otras regiones. De acuerdo con la investigación realizada por Umaña (2004), a partir de los años 60 este sector le ha brindado la oportunidad a las mujeres de ejercer cargos ejecutivos de distintos niveles y si bien a principios de los setenta en las entidades financieras laboraban esencialmente hombres, la incorporación de ellas en calidad

<sup>11</sup> CÁRDENAS, Santamaría, M. C. (2007) “En Colombia las mujeres hacen la tarea. En S. Maxfield, M. C. Cárdenas de Santamaría y L. Heller (Eds.) *Mujeres y Vida Corporativa en Latinoamérica. Retos y Dilemas*. Bogotá: Universidad de los Andes.

<sup>12</sup> Consejería Presidencial para Equidad de la Mujer, 2005, p. 7

<sup>13</sup> EAGLY, A. y CARLI, L. L., Liderazgo, *Harvard Business Review*, 2007. p.55- 64.

de directoras de oficinas y algunas funciones ejecutivas ocurre a mediados de los años setenta tras la creación de las Corporaciones de Ahorro y Vivienda”.<sup>14</sup> Según el análisis que hace Tenjo (2000) sobre el empleo en el sector financiero, la proporción del empleo femenino en este sector ha subido tanto que ha pasado a ser un sector con mayoría femenina, aumentando la proporción de mujeres empleadas en el sector formal.<sup>15</sup>

Por su parte, la economía y en si el Sector Financiero se ha visto afectada en Colombia por las diferentes crisis que se han presentado durante las últimas décadas, la proliferación de las crisis ha causado grandes preocupaciones, ya que los problemas al interior del sistema financiero no sólo repercuten en los balances de las entidades del sector, sino también en el conjunto de la economía, generando efectos negativos que se reflejan principalmente por medio de la caída de la producción y el aumento en el desempleo.

**1.3.2 Situación Actual:** Los grandes avances de la mujer colombiana en el mercado laboral se pueden resumir en los siguientes puntos. En primer lugar, un aumento importante de la participación laboral femenina que se ha dado sobretodo en el grupo de las mujeres casadas y en unión libre, situación que muestra que la mujer colombiana, sobretodo la urbana, ha entrado a jugar un papel significativo en el campo de la producción, conservando todo el peso de su papel en el campo reproductivo, que no ha entrado hacer comparativo por los hombres.

En esta mayor participación laboral se estarían combinando de una parte, el gran aumento de la educación femenina y de otra, una necesidad creciente en los hogares de contar con el aporte del ingreso de la mujer.

Se ha dado también una mejoría significativa en la calidad de las ocupaciones femeninas, el empleo femenino se ha formalizado aceleradamente en la década de los noventa gracias a que el empleo femenino en sectores formales ha crecido mucho más que el masculino.

De acuerdo con Fuentes y Holguín (2006, p.164) “En lo que atañe a la equidad entre hombres y mujeres, el Índice de Desarrollo de Género paso de 0.646 en 1985 a 0.774 en el 2003,<sup>16</sup> es decir, en la actualidad las mujeres presentan una mayor esperanza de vida, tasas más bajas de analfabetismo, acceso paritario a la educación y aumento del PIB *per cápita* (PNUD, 2003)”. En cuanto a la equidad en el acceso a la educación, señalan estas autoras que según los estudios al

---

<sup>14</sup> UMAÑA, C. (2004) “Participación femenina en el sector financiero”. Trabajo de tesis para optar por el título de Administrador de Empresas. Bogotá: Universidad de los Andes.

<sup>15</sup> TENJO, J. (2000). “Evolución del Empleo y los Salarios de Hombres y Mujeres en el Sector Financiero”, *Estudios sobre Economía y Género*, Bogotá: Proequidad/GTZ.

<sup>16</sup> FUENTES, L. Y. & HOLGUÍN, J. Reformas educativas y equidad de género en Colombia. En *Equidad de género y reformas educativas*. Argentina, Chile, Colombia y Perú. Santiago de Chile: Hexagrama Consultoras, 2006 p. 151.

respecto realizados entre 1997 y 2004, “las brechas entre hombres y mujeres en el acceso a la educación han desaparecido”.<sup>17</sup>

En las últimas décadas, la participación de la mujer colombiana en el mercado laboral urbano ha tenido un crecimiento altamente significativo. Para el año 2008 las mujeres constituyen el 51% de la población del país, representando el 53% de la fuerza de trabajo, donde más de un 70% pertenecen al sector financiero.<sup>18</sup>

Según datos del Departamento Nacional de Estadísticas (Dane), en Colombia hay 17.259.000 mujeres en edad de trabajar y de ellas, el 46,3 por ciento hace parte de la Población Económicamente Activa (PEA) y un 53,7 por ciento se considera población inactiva.

Las mujeres que hacen parte de la PEA y están ocupadas, son aproximadamente 6.866.000, y de éstas, 3.887.000 viven en las 13 áreas metropolitanas, donde más de la mitad se ubica en la economía informal, en su mayoría en empleos precarios y de poco amparo en los derechos establecidos por ley.

Otras cifras del Dane indican que las mujeres que hacen parte de la PEA y están inactivas suman 9.263.000. Un 62 por ciento de ese total están dedicadas al trabajo reproductivo, es decir al cuidado de la vida en el hogar y el mantenimiento de la fuerza de trabajo<sup>19</sup>.

La Escuela Nacional Sindical (ENS) indicó que en el año 2008, considerando la totalidad de la PEA, en el país hubo 67.000 puestos de trabajo menos para las mujeres y 185.000 más para los hombres. Esto quiere decir que la población femenina “sigue teniendo menores oportunidades de acceso al mercado laboral, lo que se traduce en pérdida del bienestar y endurecimiento de las desigualdades entre éstas y los hombres”<sup>20</sup>.

Las mujeres colombianas ocupan posiciones de dirección en todas las esferas de la vida social, tanto a nivel público como privado. A nivel público, los indicadores sobre su participación en el parlamento y en el gobierno son más altos que los de otros países latinoamericanos reportados en el índice de potenciación de género del Informe de Desarrollo Humano del PNUD (2000)<sup>21</sup>. A nivel privado, por comparación con el resto de Latinoamérica, Colombia se distingue por tener la mayor proporción de mujeres en posiciones de dirección (Maxfield, 2005)<sup>22</sup>. Este fenómeno podría atribuirse al incremento en los niveles de participación de la

---

<sup>17</sup> *Ibíd.* p.165

<sup>18</sup> DNP. 2008

<sup>19</sup> Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Marzo 9 de 2009.

<sup>20</sup> *Ibíd.*

<sup>21</sup> PNUD, 2000. *Informe sobre desarrollo humano 2000*. Nueva York, N.Y.: Tercer Mundo Editores.

<sup>22</sup> MAXFIELD, S. (2005). “*Mujeres en el límite. Poder Corporativo en América Latina*”. Report of the Women’s Leadership Conference of the Ameritas. Inter-American Dialogue y Simmons Graduate School of Management.

mujer en la educación, hipótesis sostenida por otras autoras (Fuentes y Holguín, 2006).

Cabe destacar según los datos de Cardozo y Pulido (2008) que para diciembre de 2007, de los 16 presidentes de bancos, solo dos eran mujeres y los nacionales tienen una mayor participación de mujeres en cargos de presidencia y representación legal. En una entrevista a Eulalia Arboleda, presidente del Banco Caja Social y Colmena (BCSC), en el 2002, decía que durante muchos años en las reuniones de presidentes de banco en Europa, ha sido la única mujer presidente y de cierta forma esto sigue siendo una rareza allí.

La tercerización de la economía se ha realizado con base en servicios precarizados, el sector financiero, determinado por varios estudios como el de características más “formales” en lo laboral y de mayor avance en las tecnologías utilizadas; y las ventas directas, en relación con presiones globales y con multinacionales.

Es muy dicente la forma como a través de los años las brechas en el tema de desempleo aumentaron con clara desventaja para las mujeres, además, las reformas laborales que se han hecho en Colombia no están estructuradas con una perspectiva de género que permita disminuir el duro impacto que sufren estas. Por otro lado, es necesario analizar la brecha salarial, dado que no es únicamente el desempleo la única variable que define las diferencias laborales. Esto implica que, aunque la mujer tiene la misma capacidad laboral del hombre, los salarios se manejan con diferencias importantes, según el género, mostrando una tendencia negativa para las mujeres. Estas reciben salarios inferiores comparados con los ingresos de los hombres: hay brechas entre el 20 y el 30% en la remuneración<sup>23</sup>

Cardozo y Pulido al analizar los 11 sectores económicos reconocidos por el DANE para el año 2008, dicen que “solamente la intermediación financiera y los servicios sociales y personales presentaban una mayor participación laboral femenina que masculina. Estos sectores representaban el 22.15% del empleo total. De 17.7 millones de personas empleadas, 1.25% se encuentra en el sector financiero, donde la participación femenina es del 52%”<sup>24</sup>.

La crisis financiera que esta ocurriendo a nivel Internacional afecta de manera directa el nivel de empleo tanto para mujeres como para hombres. La pérdida mensual de empleo representa entre 300.000 y 350.000 en el IV trimestre de 2008 y primer trimestre de 2009, la tasa de desempleo estará entre 8,5% - 9% al final de 2009 y principios del 2010<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> [www.utp.edu.co/php/responsabilidadsocial/docsFTP/ODM\\_3.\\_Equidad\\_de\\_genero\\_y\\_autonomia\\_de\\_la\\_mujer\\_UNIFEM.pt#279,18,OBJETIVO\\_3\\_EN\\_COLOMBIA](http://www.utp.edu.co/php/responsabilidadsocial/docsFTP/ODM_3._Equidad_de_genero_y_autonomia_de_la_mujer_UNIFEM.pt#279,18,OBJETIVO_3_EN_COLOMBIA). Febrero 28 de 2009.

<sup>24</sup> Cardozo, L. G. y Pulido, M. (2008). ¿Como lograr la igualdad de género a nivel directivo en el sector financiero colombiano? Trabajo de tesis para optar por el título de Magíster en Administrador. Bogotá: Universidad de los Andes.

<sup>25</sup> VALENCIA R, Jorge (2009). La crisis Financiera. RGE Monitor, 2008. El Desempleo.

El informe de la OIT señala que de las 3.000 millones de personas en todo el mundo que ocupaban un empleo en 2008, 1.200 millones son mujeres (40,4%). Pero en 2009 unas 22 millones de empleadas podrían pasar a engrosar las filas de desempleados como consecuencia de la crisis financiera<sup>26</sup>.

La región de América Latina no escapará a esta tendencia pues, según estima el mismo organismo, en 2009 el número de desocupados podría llegar a 24 millones de personas. De esas cifras, entre 40% y 50% podría ser mujeres, según María Elena Valenzuela, especialista en sexo y empleo de la OIT para la región. A esto suma el hecho de que en América Latina existe actualmente una gran distancia en materia de desempleo entre los dos géneros: 5,8% de hombres desempleados contra 9,3% de mujeres. Así, América Latina y el Caribe se ubican entre las regiones del mundo con mayor brecha entre ambos grupos. Según lo observado en crisis económicas pasadas, las mujeres tienden a estar más afectadas debido a una serie de variables (sociales, culturales, económicas) que pueden generar mayor profundización de las desigualdades de género<sup>27</sup>.

Las mujeres en Colombia ganan en promedio 14.28% menos que los hombres. El 80% reciben una remuneración igual o menor a dos salarios mínimos legales. La tasa de desempleo entre las mujeres alcanza el 18% comparada con la de los hombres que es del 10.5%<sup>28</sup>.

La mayor parte de los empleos son temporales. La tendencia del mercado laboral ha sido deslaboralización, precarización y terciarización, que han acelerado el acceso de la mujer al mundo del trabajo, en condiciones precarias, precipitando la llegada de los jóvenes y proyectando las tasas de desempleo a niveles hasta del 20%<sup>29</sup>.

Dentro del sector financiero a nivel mundial más de 325.000 trabajadores perdieron su empleo desde agosto de 2007, el 40% de ellos (unos 130.000 puestos de trabajo) desde octubre del 2008, según un informe de la organización internacional del trabajo (OIT)<sup>30</sup>.

Este sector que cuenta con más de 20 millones de trabajadores en todo el mundo, experimenta una caída permanente en la actividad después de años de expansión, lo cual está provocando pérdidas de empleo significativas. Aunque se cree que es casi seguro que las cifras están subestimando la verdadera situación de este sector, que ha estado en el epicentro de la crisis financiera y económica.

---

<sup>26</sup> [www.equidad.presidencia.gov.co/comunicaciones/noticias/2009/marzo/090309c.asp](http://www.equidad.presidencia.gov.co/comunicaciones/noticias/2009/marzo/090309c.asp)

<sup>27</sup> *Ibíd.*

<sup>28</sup> *Ibíd.*

<sup>29</sup> *Ibíd.*

<sup>30</sup> [www.rpp.com.pe/.../2009-02-23-oit-sector-financiero-sufre-impacto-de-la-crisis-con-325-000-desocupados-noticia\\_16](http://www.rpp.com.pe/.../2009-02-23-oit-sector-financiero-sufre-impacto-de-la-crisis-con-325-000-desocupados-noticia_16)

El número de trabajadores en bancos de inversión se redujo fuertemente, mientras que el empleo en actividades bancarias tradicionales de crédito y depósito apenas disminuyó y la contratación en fondos e instituciones fiduciarias siguió creciendo. En lo que constituye uno de los mayores recortes laborales en la historia mundial reciente, el banco norteamericano Citigroup anuncio que suprimirá en los próximos meses 52.000 puestos de trabajo a nivel global de un total de 352.000, con el objetivo de reducir sus costos tras cuatro trimestres consecutivos de pérdidas significativas.

Uno de los efectos de la participación de la mujer en el mundo del trabajo ha sido que el tema del equilibrio vida laboral – vida personal se ha puesto sobre el tapete como lo señalan Anca y Vásquez (2007). Esta es quizá una de las contribuciones indirectas de la mujer al mundo laboral pues la búsqueda de este equilibrio debe ser una prioridad tanto para hombres como para mujeres y en general se ha tendido a creer que el mundo laboral es el que ha de primar, a costa de la persona y de su familia, primacía que la mujer ha cuestionado.

Según los testimonios de algunas mujeres, el dilema hogar – trabajo, que surge a partir de que su incorporación a la fuerza de trabajo, puesto que las responsabilidades de crianza y reproducción de la fuerza de trabajo aún recaen principalmente sobre ellas, tiene una doble faz: por un lado les exige optar con frecuencia por sus responsabilidades familiares y dejar de lado oportunidades de desarrollo y de carrera profesional, y por otro lado, si desean avanzar en su carrera profesional con frecuencia tienen que sacrificar su vida personal y familiar, dejando la maternidad de lado o posponiéndola. Este dilema lo sufren igualmente mujeres en otras culturas (Hewlett, 2002) y plantea a la sociedad, una tarea como comunidad para encontrar alternativas de manejo que permitan atender de forma social lo que hoy se cree que es un problema individual de cada mujer<sup>31</sup>.

#### **1.4 JUSTIFICACION**

La inserción de la mujer al mercado laboral se ha venido consolidando en las últimas décadas como un área que despierta gran interés por sus implicaciones teóricas y metodológicas. La economía con su acervo teórico e instrumental puede contribuir a esclarecer temas que hoy marcan la evolución de la sociedad; de ahí que asuntos como división del trabajo en el interior de la familia, la producción doméstica, ingresos, desigualdad, discriminación, inestabilidad conyugal y muchos otros, conforman grandes temas para la investigación.

El proceso de búsqueda de la mujer por un reconocimiento como ser humano, tratando de emerger del espacio de lo privado (al que se vio confinada desde siempre), buscando un reconocimiento en lo público y una reconversión de los

---

<sup>31</sup> HEWLETT, S. A. (2002). "Executive Women and the Myth of Having it all", *Harvard Business Review*, p. 66-73.

roles que le permitiera convertirse en ciudadana del mundo, ha sido una incansable batalla, finalmente, a mitad del siglo XX en Colombia, se vió recompensada con el derecho a elegir y a ser elegida.

Las mujeres entonces, se han incorporado a los espacios públicos-laborales, políticos, culturales, sindicales, y este hecho ha provocado, paralelamente, un giro en las investigaciones, una redefinición de las nociones de productividad, domesticidad y ocio en función de variables temporales, espaciales y de género. Pero la irrupción ajustada de las mujeres en el nivel de empleo ha propiciado también su segregación, visible en los lugares de trabajo, la ocupación, la afiliación sindical, las barreras profesionales y otros factores. Uno de ellos, el más rebatido, es el que contrapone a las mujeres asalariadas con las que trabajan en el hogar, enfrentando actividades mercantiles y no mercantiles, productivas y reproductivas, desvalorizando o magnificando, unas en detrimento de otras, según los momentos históricos, haciendo invisibles realidades como el trabajo sumergido o la doble, a veces triple jornada laboral, que constituyen sin duda el eje de dinámicas sociales y económicas estabilizadoras para el sistema capitalista.

Existe una división sexual de trabajo, formal e informal, al interior de las organizaciones. Hombres y mujeres enfrentan inclusión y exclusión de tipos particulares de trabajos o cargos. Como resultado se tienen unas ocupaciones femeninas y otras masculinas. Existe una división sexual de la autoridad: Es frecuente encontrar más hombres que mujeres, ejerciendo su autoridad sobre las mujeres y sobre otros hombres. También existe una división espacial por sexo en las organizaciones, en términos de distribución del poder y de funciones. Los asuntos importantes de las empresas son del interés de hombres y decididos por los hombres, esto es el centro de las organizaciones. La fachada o apariencia de las organizaciones es el espacio de las mujeres, la periferia o las márgenes. En la relación entre la participación en el mundo laboral y el mundo del hogar (productivo y reproductivo). Las mujeres continúan siendo las principales responsables del cuidado de los hijos y del trabajo doméstico. Luego de una jornada laboral similar a la de los hombres, la mayoría de las mujeres deben continuar con otra jornada laboral no paga en sus hogares.

Dentro de la Actividad Financiera se encuentra que este sector es hoy uno de los más dinámicos y privilegiados de la economía colombiana, y existe la creencia que el sector financiero ha sido “tomado” por las mujeres, hecho que estaría indicando una transformación importante en el mercado laboral en cuanto a la movilidad y éxito profesional de las mujeres y seguramente, un cambio en las relaciones de género.

La mayor presencia de la mujer en el mundo del trabajo se ha dado precisamente en tiempos de recesión económica. Pareciera que las dificultades de ingresos en el hogar las impulsaran a buscar empleo para suplir esa carencia de ingresos (Trabajador Adicional).

En cuanto a nivel de empleo de la mujer, se ha convertido en importante tema de estudio e investigación tanto a nivel de Nacional como regional, aun falta avanzar sobre este tópico.

La presente investigación pretende ser una fuente de información para estudiantes, profesionales y en general para quienes encuentren interés acerca del desarrollo de la mujer en el sector financiero y su incidencia en el nivel de empleo en la Ciudad de San Juan de Pasto.

Esta investigación también será útil para tener bases conceptuales del estado real en que se encuentra la mujer dentro del entorno laboral local; que permitan identificar aquellos aspectos sociales y económicos que merecen especial atención por parte de organismos e instituciones gubernamentales dedicados al progreso de la mujer, que busquen impulsarla como parte primordial para el desarrollo de la sociedad.

Por lo tanto, se busca la necesidad de formar una opinión objetiva y crítica de la misma analizando la situación de la mujer en el pasado, el presente y se pueda vislumbrar lo que acontecerá en el futuro próximo.

## **1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.5.1 Formulación General:**

¿Cuál es el grado de feminización dentro de la actividad financiera en la Ciudad de San Juan de Pasto y su incidencia en el nivel de empleo durante el periodo 2000-2008?

### **1.5.2 Formulación Específica:**

1. ¿Cuál es la evolución de la participación de la mujer en el nivel de empleo del sector financiero durante el periodo a investigar?
2. ¿Que condiciones laborales y sociales tienen las mujeres en el sector financiero y sus características en cuanto a tipo de contrato, jornada laboral, ingresos, categoría laboral, edad, educación, estado civil, número de hijos, seguridad social?
3. ¿Cuál es el nivel de satisfacción y el ambiente laboral de las mujeres dentro del sector financiero?
4. ¿Qué condiciones familiares e individuales inciden sobre la elección de la mujer entre participar y no participar en el sector financiero?
5. ¿Qué alternativas de solución pueden mejorar las condiciones laborales de la mujer dentro del sector?

## **1.6 OBJETIVOS**

### **1.6.1 Objetivo General:**

Determinar el grado de feminización dentro de la actividad financiera y su incidencia en el nivel de empleo en la Ciudad de San Juan de Pasto durante el periodo 2000-2008.

### **1.6.2 Objetivos Específicos:**

1. Analizar la evolución de la participación de la mujer en el nivel de empleo del sector financiero durante el periodo a investigar.
2. Identificar las condiciones laborales y sociales de las mujeres en el sector financiero y sus características en cuanto a tipo de contrato, jornada laboral, ingresos, categoría laboral, edad, educación, estado civil, número de hijos, seguridad social.
3. Determinar el nivel de satisfacción y el ambiente laboral de las mujeres dentro del sector financiero.
4. Conocer la incidencia de las condiciones familiares e individuales sobre la elección de la mujer entre participar y no participar en el sector financiero.
5. Plantear alternativas de solución para mejorar las condiciones laborales de la mujer dentro del sector.

## **1.7 COBERTURA**

**1.7.1 Cobertura Temporal:** la presente investigación tiene este tipo de cobertura, porque para realizar el estudio se va a analizar un periodo de tiempo determinado que abarca los años 2000-2008. En lo concerniente a recolección, organización, tabulación y análisis se emplearán los meses de marzo a junio de 2009.

**1.7.2 Cobertura Espacial:** la investigación esta demarcada a un espacio geográfico que corresponde a la ciudad de San Juan de Pasto, departamento de Nariño, donde se encuentra el universo para la realización de la investigación.

### **1.7.3 Variables:**

- Género
- Empleo
- Nivel salarial
- Edad
- Nivel de educación
- Jornada laboral
- Tipo de contrato
- Categoría laboral
- Número de hijos
- Estado civil
- Seguridad social

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1 MARCO TEORICO

#### 2.1.1 Economía y Feminismo:

El término de economía feminista surge a principios de la década de los 90 y recibe un impulso central con la creación de la Asociación Internacional de Economistas Feministas en 1992<sup>32</sup> y la relacionada revista *Feminist Economics* en 1995. Pero los análisis económicos críticos con las diferencias entre mujeres y hombres se remontan a finales de los 60, con el surgimiento de la segunda ola del feminismo. La economía feminista está comenzando a expandirse para referirse a un conjunto, difusamente delimitado, de análisis relativos al género y la economía y, a pesar de la marginación académica y política que sufre todo análisis relativo al género, se puede afirmar que está logrando instaurarse como rama distintiva del pensamiento económico. Sin embargo, los elementos definitorios de dicha corriente son aún confusos y bajo el mismo concepto se agrupan propuestas de muy diversa índole. «Son necesarios informes sistemáticos de todas las ramas de lo que podría clasificarse como economía feminista» (Hewitson, 1999)<sup>33</sup>. Pocos son los trabajos que han pretendido sistematizar los elementos definitorios de la economía feminista o los diferentes enfoques que bajo ese concepto se agrupan. Se busca contribuir al afianzamiento de este enfoque, proporcionando una clasificación de las distintas corrientes que abordan cuestiones de género en la economía desde una perspectiva crítica con las desigualdades entre mujeres y hombres, en función del grado de ruptura con los paradigmas androcéntricos.

Se identifican tres corrientes que tienen en común el considerar las relaciones de género como objeto de estudio legítimo del pensamiento económico. Es decir, no sólo atienden a las diferencias entre mujeres y hombres con respecto a la economía en tanto que discurso o sistema sino que cuestionan dichas diferencias y buscan su transformación, sin justificarlas ni naturalizarlas. Esta cuestión es sumamente relevante y permite excluir del análisis corrientes como la Nueva Economía de la Familia que, a pesar de estudiar las diferencias entre mujeres y hombres, lo hace desde una posición que: «Explica, justifica y aún glorifica la diferenciación de papeles por sexo».

Se agrupan las distintas perspectivas bajo una triple categorización: la economía del género, la economía feminista de la conciliación y la economía feminista de la ruptura. **La economía del género** se caracteriza por buscar la inclusión de las

---

<sup>32</sup> [www.iaffe.org/2009/Febrero14 de 2009](http://www.iaffe.org/2009/Febrero14%20de%202009).

<sup>33</sup> HEWITSON, Gillian J. *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*, Northampton. Massachussets, Edward Elgar Pub. (1999).

mujeres como sujeto y objeto de estudio de los discursos androcéntricos preexistentes sin cuestionarlos. En cierto modo, puede considerarse un subconjunto de la economía ortodoxa y aquí se diferencia claramente de la economía feminista, cuyo cuestionamiento del discurso neoclásico es profundo, por lo que en ningún caso es reductible al mismo. **La economía feminista** abarca análisis de inspiración variada (marxista, neoclásica, institucionalista, etc.), mientras que la economía del género viene definida por su adscripción estricta a la economía ortodoxa.<sup>34</sup> Dentro de ésta, pueden diferenciarse dos corrientes, **la economía feminista de la conciliación**, que considera factible conjugar los paradigmas androcéntricos preexistentes con las modificaciones que requiere la adopción de una perspectiva feminista; y **la economía feminista de la ruptura**, que propugna cambios mucho más profundos, un cuestionamiento de las bases mismas de los discursos androcéntricos, tanto en lo relativo a la epistemología, como a los conceptos y los métodos.

Se argumenta que el ámbito de estudio de los enfoques androcéntricos, ceñido a los mercados, está masculinizado; la economía del género no lo cuestiona, pero enfatiza la relevancia de que las propias mujeres analicen las experiencias femeninas en lo mercantil; la economía feminista de la conciliación abarca la esfera del mercado, pero añadiendo la del hogar; finalmente, la economía feminista de la ruptura propone transformar desde el origen el ámbito de estudio y centrarse en los procesos de sostenibilidad de la vida.

A grandes rasgos se afirma que la economía ha sido un conocimiento creado por hombres para explicar las experiencias masculinas. Se ha basado en la usurpación a las mujeres de la condición de sujeto epistemológico capaz de crear conocimiento y del estatuto de sujeto de derechos políticos y económicos, negado a las mujeres su condición de agentes económicamente activos resaltando, por el contrario, su ausencia de la economía y tomadores de los derechos asociados a la ciudadanía económica.

En primer lugar, por tanto, se caracterizan por establecer una férrea distinción entre lo económico / lo no económico, trabajo / no-trabajo, que equipara lo económico con los mercados; considerando que la producción de valores de cambio es la única o principal actividad económica y que trabajo es el trabajo remunerado. Todo el resto de actividades o dimensiones de la realidad han caído en el limbo de lo no-económico, de lo social. Este proceso no ha sido un neutral ante el género. Las dimensiones que se han erigido en económicas se han masculinizado, mientras que lo no-económico se ha creado mediante su identificación con los roles, espacios, intereses y características históricamente adscritos a las mujeres. La metodología desarrollada se ha centrado en captar las experiencias masculinas en las esferas mercantiles. Una segunda característica es el no reconocimiento de las relaciones de género como relaciones con una

---

<sup>34</sup> La diferenciación entre economía del género y economía feminista proviene de Robeyns (2000).

significación económica relevante. O bien el terreno económico se considera libre de conflictos los conflictos son sociales, por tanto, ocurren en el ámbito de lo no económico, postura defendida por la economía ortodoxa o neoclásica o bien se considera, desde los enfoques heterodoxos, fundamentalmente agrupados en torno al marxismo, escenario de un enfrentamiento de clases, definidas por su relación con los medios de producción. Las desigualdades de género reciben escasa deficiente, secundaria, derivada o nula atención. Tanto la economía del género como la economía feminista se revelan frente a esta estructura que sitúa a las mujeres en los márgenes de la economía y que consolida una imagen de la relación de las mujeres con el sistema económico de ausencia histórica. El empirismo feminista se centra en la reclamación de sujeto cognoscible, es decir, reclama que la experiencia femenina no ha sido objeto de análisis económico debido a la presencia de sesgos androcéntricos que han impedido hacer buena ciencia y obtener análisis objetivos.

Su objetivo básico es revertir esos errores históricos, sin cuestionar el método científico en sí ni los marcos teóricos preexistentes, sino incorporando en ellos a las mujeres. Pretenden rescatar las experiencias femeninas en los conceptos no revisados y adscritos a lo monetizado de la economía y el trabajo; considerando que las relaciones de género son relevantes para entender lo que ocurre en los mercados. Se caracteriza, en conjunto, por centrarse en explicar las desigualdades entre mujeres y hombres en los mercados averiguando el porqué y no simplemente justificándolas y, de forma especialmente relevante, en el mercado laboral: Como afirma Jacobsen (1994)<sup>35</sup>, el tema central al que se enfrentan «las/os economistas interesadas/os en temas de género» es explicar y desarrollar modelos para entender por qué las mujeres ganan menos que los hombres. Se trata de adaptaciones al caso del género de metodologías androcéntricas.

Desde la economía feminista se plantea una visión un poco más realista, recuperar todos los procesos que tienen que ver con la reproducción social y humana realizados bajo relaciones no mercantiles, y que tradicionalmente se han considerado “trabajos de mujeres”. Estas actividades, absolutamente necesarias para el cuidado de la vida humana y sin las cuales el mercado ni siquiera podría funcionar, se han mantenido invisibles, tanto por razones de orden capitalista como de orden patriarcal, donde conjugan el trabajo doméstico con el trabajo fuera del hogar. Aún así, toda esta actividad permanece invisible a los ojos de las teorías clásicas.

La teoría feminista causa dudas acerca de la aceptabilidad de la práctica económica, no porque la economía sea en general demasiado objetiva, sino por el

---

<sup>35</sup> JACOBSEN, Joyce P, *the Economics of Gender*, Cambridge, Blackwell Publishers. Malden, Mass. USA, and Oxford, UK Third Edition. (1994). Page 2

contrario, porque no es lo suficientemente objetiva. Varias perspectivas parciales y llenas de prejuicios sexuales particularmente masculinos sobre el tema, los modelos, métodos y pedagogía han sido mal percibidos como imparciales y asexuales en la Economía, así como en otras disciplinas científicas. Tradicionalmente, las actividades masculinas han sido el centro de la materia, mientras que los modelos y métodos han reflejado un desarrollo históricamente y psicológicamente masculino al valorar la autonomía y el separamiento más que la dependencia y la conexión.

Si uno cree que las definiciones y métodos económicos de hoy en día vienen de fuera de las comunidades humanas hechas quizás por intervención divina, o “cayendo como maná del cielo por helicóptero” como diría Milton Friedman entonces la idea de que los estándares económicos pudieran tener tendencias masculinas parecerán no tener sentido. Pero si se admite que la práctica económica esté basada en la práctica humana, desarrollada y refinada dentro de comunidades humanas, entonces se debe admitir la posibilidad de que las limitaciones humanas, los intereses y prejuicios perceptuales tendrán serias consecuencias dentro de la cultura económica. El análisis feminista de la economía comienza con la premisa básica de que la economía, como toda otra ciencia, es construida socialmente. El construccionismo social no debe ser considerado como una propuesta de “todo va” o como afirmación de que no hay estándares de confianza o de verdad. Este construccionismo simplemente reconoce que tales estándares son determinados desde dentro de una comunidad científica particular, no desde fuera.

Es necesario aclarar que las eruditas feministas hacen una sutil pero importante distinción entre el *sexo* y el *género*. *Sexo*, en el vocabulario académico feminista, se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. *Género*, por otra parte, se refiere a las asociaciones, estereotipos, y patrones sociales que una cultura construye con base a diferencias reales o percibidas entre el hombre y la mujer<sup>36</sup>.

Se debe tener cuidado en diferenciar entre el análisis a nivel del sexo (como distinción biológica), y el análisis a nivel de género (como creencia social). Una interpretación apta del contraste antes dado puede ser que junto al *homo economicus* que describe el carácter autónomo e independiente del hombre, se necesita a una *fémmina económica* que describa el carácter de conexión y de orientación hacia otros de la mujer. El transmitir esta creencia de que hay diferentes esferas masculinas y femeninas es lo opuesto a un análisis feminista, que ve las distinciones entre géneros como una construcción social más que como una determinación biológica. El *homo economicus* no es una buena descripción de la mujer, pero tampoco es una buena descripción del hombre. La proyección

---

<sup>36</sup> JULIE A. Nelson Journal of Economic Perspectives--Volumen 9 Número 2--Primavera 1995. Copyright 1995, American Economic Association

masculina de la autonomía, lo racional y la objetividad, y la proyección femenina dependiente, emocional y de conexión son ambas falsas y distorsionadas. La tradicional fachada del hombre autónomo ha sido siempre mantenida por una cadena de madres y esposas: el creer que las mujeres son seres pasivos requiere el ignorar las actividades femeninas. Lo que se necesita es una concepción del comportamiento que no confunda el género con juicios sobre valores, que no confunda el género con el sexo. Lo que se necesita es una concepción del comportamiento *humano* que pueda abarcar ambos campos: la autonomía y la dependencia, la individualidad y las relaciones humanas, la razón y la emoción, ya que son manifestadas en agentes económicos de cualquier sexo.

Las feministas no necesitan reinventar la rueda al buscar nuevas maneras de crear modelos más satisfactorios. Un ejemplo de un modelo más completo del comportamiento humano que puede resultar familiar a muchos economistas es la teoría de salarios eficientes basados en un sentido de justicia de George Akerlof y Janet Yellen (1988)<sup>37</sup>. En su modelo, los agentes no son hiper-rationales y aislados; más bien son seres humanos capaces de “emociones tales como ‘el interés por la justicia’<sup>38</sup> y muy preocupados con su esfera de conexiones personales. Como ellos mismos señalan, la idea de que un sentido de justicia afecta el rendimiento de los trabajadores viene de hecho de estudios empíricos realizados por psicólogos con base en la teoría de la equidad y por sociólogos con base en la teoría de intercambio social. El sugerir que los salarios pueden ser influenciados por consideraciones de justicia, más que puramente por fuerzas del mercado, contribuye a explicar la persistencia de salarios creados fuera del equilibrio del mercado y la existencia del desempleo.

El análisis feminista sugiere que el olvidarse de las dimensiones sociales y emocionales del comportamiento humano debería ser considerado como una limitación seria, no como un signo de rigor. Aún cuando la economía feminista no impone conclusiones políticas feministas en investigaciones económicas, debe notarse que un mayor conocimiento en el campo de los modelos económicos abre nuevas oportunidades en el análisis de discriminación en mercados laborales.

Dentro de un modelo de comportamiento racional, autónomo e individual y mercados que se despejan perfectamente, los ingresos inferiores de la mujer y su exclusión de ciertas profesiones es solamente explicado apelando a fuentes adicionales al mercado, tales como decisiones laborales y educacionales femeninas, o la cantidad de esfuerzo que la mujer pone en su trabajo.<sup>39</sup> La discriminación de parte de los jefes no puede persistir en mercados competitivos, dice Becker, ya que el discriminar puede resultar un gusto caro para el jefe. Aquellos que discriminen serán eliminados del mercado por compañías que maximicen sus ganancias.

---

<sup>37</sup> Ibid.

<sup>38</sup> Ibid. p.45

<sup>39</sup> BERGMANN, Barbara R. The Economic Emergence of Women. New York: Basic Books. 1.986

Se dice en ocasiones que la idea del “valor comparable” es un tema político, más que económico, ya que la noción de que los empleos ocupados mayormente por mujeres sean sistemáticamente mal pagados va en contra de la tesis que expone que los salarios son determinados a través de fuerzas del mercado. La influencia de tales opiniones no se basa en la evidencia empírica que se ha acumulado: la fuerza de su atracción a los economistas yace sólo en su coherencia con el estrecho modelo teórico de opciones. Modelos más amplios que incluyan factores sociales y emocionales ignorados en el análisis estándar neoclásico hacen que la discriminación sea un tema posible.

Por otra parte, si los jefes mismos son sujetos a presiones sociales generales y sistemáticas, el *no discriminar* puede ser un gusto caro para satisfacer. Al momento de violar las normas generales de género y raza al contratar o compensar a empleados, los empresarios pueden encontrar no solo rebeldía de parte sus otros trabajadores, pero también el marginamiento de parte de sus iguales y tal vez hasta de sus amigos y familia (Strober y Arnold, 1987)<sup>40</sup>. Si los salarios reflejan percepciones justas, como dicen Akerlof y Yellen (1988)<sup>41</sup>, entonces las percepciones del valor relativo del trabajo masculino y femenino es lo suficientemente relevante como un determinante de ingresos. Si, como exponen las feministas, las características y trabajos que han sido tradicionalmente asociados con las mujeres han sido sistemáticamente devaluados, el pagar un salario menor por estas habilidades podría ser percibido como justo (England, 1992)<sup>42</sup>.

Una definición amplia del tema principal de la economía en la cual la mayoría de los economistas tal vez pueden estar de acuerdo es aquella de los mercados. La economía es frecuentemente definida como el estudio de procesos a través de los cuales las cosas, bienes, servicios, y activos financieros son intercambiados. A través de esta definición, la mayoría de las actividades tradicionales de las mujeres que no forman parte del mercado el cuidar la casa, los niños, los parientes enfermos y ancianos, etc. han sido consideradas “no económicas” y, por tanto, temas inapropiados para investigación económica. Cabe resaltar que pese a esta situación los estudios teóricos han surgido pero en una proporción menor. Las familias, de hecho, frecuentemente parecen desaparecer totalmente del mundo de los economistas. Se considera esta discusión venida de un libro de texto: “la unidad de análisis en la economía es el individuo... [aunque] los individuos se juntan para formar organizaciones colectivas tales como corporaciones, uniones laborales, y gobiernos”<sup>43</sup>. Las familias aparentemente son muy poco importantes para mencionarse.

---

<sup>40</sup> STROBER, Myra and CAROLYN L. Arnold, “The Dynamics of Occupational Segregation among Bank Tellers.” In Brown, Clair and Joseph A. Pechman, ed., *Gender and the Workplace*. Washington DC: The Brookings Institution. 1987. p.111

<sup>41</sup> AKERLOF, George A. and JANET L. Yellen. “Fairness and Unemployment.” *American Economic Review*, May 1988. p.44-49

<sup>42</sup> ENGLAND, Paula. *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter. 1992. p. 65

<sup>43</sup> GWARTNEY, James D; STROUP, R. and CLARK, J. *Essentials of Economics*. New York: Academic Press, 1985, p. 3

Las excepciones más notables a este olvido, por supuesto, vienen de Gary Becker y los otros llamados “nuevos economistas del hogar” y de desarrollos más recientes en la aplicación de la teoría del juego a la familia. La existencia de este tipo de literatura es como una espada de doble filo para las feministas. Por una parte, ahora se incluye dentro de revistas económicas alguna que otra discusión sobre temas familiares. Aún así, estos artículos se limitan estrictamente a los estrechos estándares de método y modelo discutidos con anterioridad, y es probable que sólo a través de estos criterios estén manteniendo sus credenciales “económicas”. Aún más, las feministas encuentran problemático el hecho de que este trabajo ha frecuentemente asumido o endorsado expectativas tradicionales acerca de los sexos.

Aún cuando las familias son “económicas” para Becker, porque pueden ser modeladas en términos de elecciones y mercados, las familias han sido tradicionalmente “económicas” para las mujeres en un sentido mucho más directo. La seguridad económica de muchas mujeres históricamente ha sido, y hasta cierto punto aún lo es, mucho menos dependiente en sus propios ingresos que en su habilidad para “casarse bien.” Aún más, mientras que los economistas y censos han discutido sobre la cuestión de si el cuidar la casa sin ninguna remuneración debería ser clasificado como tiempo libre o trabajo (Folbre, 1991), las mujeres tallando el lavabo raramente han entretenido la duda.

Adam Smith, por ejemplo, definió a la economía no sólo como una función de elección e intercambio, pero también como una función de la producción y distribución de todas las “necesidades y conveniencias de la vida,” poniendo énfasis en los bienes que los seres humanos necesitan para sobrevivir y florecer. Estos bienes pueden incluir actividades tales como un trabajo con un significado, como también bienes y servicios tales como comida y el cuidado de la salud. Mientras que algunos bienes y servicios pueden ser libremente escogidos por adultos individualmente actuando a través del mercado, muchos son provistos a los individuos a través de sus padres u otros miembros de la familia durante su niñez. La distribución de muchas “necesidades y conveniencias” es también fuertemente influenciada por tradición y coerción. Tal definición de la economía concerniente al campo de la “provisión” rompe la distinción usual entre actividades y políticas “económicas” (esencialmente orientadas hacia el mercado) por una parte, y actividades y políticas familiares o sociales por la otra.

La ausencia de ingresos para producción casera en las Cuentas de Ingresos y Productos Nacionales ilustran la manera en la cual tal bifurcación ha estructurado análisis económicos, y la preocupación de muchas feministas sobre este olvido es relativamente bien conocido. Las feministas pueden unirse con otros al criticar el reduccionismo metodológico que sucede al frecuentemente usar una medida tan burda de la actividad económica del mercado y del gobierno, como una medida del bienestar económico. Medidas multidimensionales, que pudieran incluir indicadores de distribución y sostenibilidad, e indicadores humanos, tales como la

educación y la salud (Nussbaum y Sen, 1993) podrían formar una base más adecuada para el análisis económico y las políticas y evaluaciones a nivel nacional. El tomar en cuenta la división de labor y de bienes dentro del hogar, por ejemplo, ha sido particularmente importante en el trabajo feminista en economías de desarrollo, economías en transición, y economías pasando por ajustes estructurales (Sen, 1985; Barrer, 1994)<sup>44</sup>.

La economía feminista, no es una economía “hembra”, para ser practicada sólo por mujeres. La teoría feminista sugiere que la economía ha sido menos útil al implícitamente reflejar un ideal distorsionado de la masculinidad en sus modelos, métodos, temas y pedagogía. Las académicas feministas discuten que el uso de una gama más amplia de herramientas para estudiar y enseñar un territorio más amplio de la actividad económica puede hacer a la economía una disciplina más productiva para ambos practicantes, hombres y mujeres.

La economía feminista postmoderna concluye que en la economía neoclásica utiliza «el cuerpo femenino es constituido como el ‘otro’ excluido del agente contractual u hombre económico racional y, por tanto, en general, la mujer es la periferia constitutiva de la economía neoclásica» (Hewitson)<sup>45</sup>. Es decir, que las mujeres y lo femenino sexuado ha estado siempre presente en el discurso económico, aunque de forma necesariamente oculta.

**2.1.2 Amartya Sen “La agencia de las mujeres y el cambio social”:** La obra clásica de Mary Wollstonecraft, *A Vindication of the Rights of Woman*, publicada en 1772, planteaba varias demandas dentro de los derechos de las mujeres entre los que hacía referencia no solo a los relacionados con el bienestar y con los derechos económicos, sino también a los destinados a promover la libre agencia de las mujeres. Estos aspectos se encuentran dentro de la agenda de los movimientos actuales de las mujeres, pero se cree que los objetivos han cambiado y se han ampliado poco a poco, donde se ha subrayado el papel activo de la agencia de las mujeres<sup>46</sup>.

Las mujeres han dejado de ser receptores pasivos de la ayuda destinada a mejorar su bienestar y son vistas, tanto para los hombres como por ellas mismas, como agentes activos de cambio: como promotores dinámicos de transformaciones sociales que pueden alterar tanto la vida de las mujeres como la de los hombres<sup>47</sup>.

Los estudios empíricos de los últimos años han mostrado con mucha claridad que en el respeto y la consideración relativos del bienestar de las mujeres influyen

---

<sup>44</sup> [www.fcs.edu.uy/enz/desarrollo/modulodes/archivos/genero/clase%203/Carrasco%202006.pdf](http://www.fcs.edu.uy/enz/desarrollo/modulodes/archivos/genero/clase%203/Carrasco%202006.pdf) Marzo 5 2009

<sup>45</sup> HEWITSON, Gillian J. *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*, Northampton, Massachusetts, Edward Elgar Pub. 1999. p.221.

<sup>46</sup> WOLLSTONECRAFT, M. *A Vindication of the Rights of Woman*, citado por SEN, A. En: *Desarrollo y Libertad*. Madrid, Editorial Planeta. 2000 p.233

<sup>47</sup> SEN, A. *La agencia de las mujeres y el cambio social*. En: *Desarrollo y Libertad*. Madrid, Editorial Planeta. 2000,p.233

fuertemente algunas variables como su capacidad para obtener ingresos, encontrar trabajo fuera del hogar, tener derechos de propiedad, y tener un nivel de educación que les permita participar en las decisiones que se tomen tanto en el seno de la familia como fuera de ella; las diferentes variables identificadas contribuyen a aumentar el poder de las mujeres como agencia, su independencia económica, así como su emancipación social, puede tener influencia, particularmente en “los derechos económicos” de las mujeres aceptados implícitamente.

Dentro del proceso de toma de decisiones en el seno familiar se puede observar los distintos conflictos entre intereses que se presentan, donde sobresalen las opiniones sobre quien “contribuye” mas a la prosperidad de la familia y quien hace el trabajo mas “productivo”. Donde los efectos del aumento de poder de la mujer y su agencia independientemente, se encuentran vidas salvadas, ciertamente, la suya, además las de los hombres y las de sus hijos, ya que existen abundantes pruebas de que el aumento del poder de las mujeres puede reducir significativamente la mortalidad.

VARIABLES COMO LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA RELACIONADAS CON LA TASA DE MORTALIDAD Y LA SUPERVIVENCIA DE LOS NIÑOS DEMUESTRAN ALGUNOS FACTORES QUE ACTÚAN EN DIFERENTES SENTIDOS. En primer lugar, el empleo remunerado produce muchos efectos positivos en la agencia de la mujer, entre los cuales suele encontrarse el hecho de que se pone más énfasis en el cuidado de los hijos, y aumenta la capacidad para conceder más prioridad a las decisiones conjuntas de la familia. En segundo lugar, dado que los hombres suelen mostrarse reacios a participar en las tareas del hogar, este mayor deseo de dar prioridad al cuidado de los hijos puede no ser fácil de llevar a cabo para las mujeres cuando tienen que cargar con la “doble tarea” de realizar labores domésticas y trabajar fuera del hogar. Por lo tanto, el efecto neto puede ir en cualquiera de las dos direcciones. En cambio se observa que el hecho de que las mujeres sepan leer y escribir produce un efecto positivo inequívoco y estadísticamente significativo en la mortalidad de los niños, incluso después de tener en cuenta el porcentaje de hombres que saben leer y escribir. En este caso, los problemas que plantea la inflexiblemente escasa participación de los hombres en el cuidado de los hijos y en las faenas domésticas no reducen la eficacia del efecto que produce el aumento del poder de las mujeres y de su agencia.

Es notable una constante desigualdad en el reparto de alimentos y en la asistencia sanitaria donde es de una manera más flagrante en las sociedades pobres en las que la mujer está muy discriminada, al parecer esta discriminación influye la posición social y el poder económico de las mujeres en general; en la otra cara de la moneda, existen también pruebas de que, cuando las mujeres pueden ganar y ganan una renta fuera del hogar, tienden a reforzarse su posición relativa incluso en el reparto de los beneficios dentro del hogar.

Aunque las mujeres trabajan muchas horas al día en el hogar, y como este trabajo no está remunerado, no suele tenerse en cuenta cuando se contabilizan las

respectivas aportaciones de las mujeres y de los hombres a la prosperidad conjunta de la familia.<sup>48</sup> Sin embargo, cuando la mujer trabaja fuera del hogar y percibe un salario, su contribución a la prosperidad de la familia es más visible. También tiene más voz, ya que depende menos de otros. Parece que la mejora de la posición de las mujeres afecta incluso las ideas sobre los “deberes” de las hijas. Por lo tanto, la libertad para buscar y tener trabajo fuera del hogar puede contribuir a reducir las privaciones relativas y absolutas de las mujeres. Parece que la libertad en un área contribuye a fomentar la libertad en otras.

Existen abundantes pruebas de que, cuando las mujeres consiguen las oportunidades que se reservan normalmente a los hombres, no tienen menos éxitos que ellos a la hora de sacar provechos de esas oportunidades, que los hombres han proclamado suyos durante siglos. En muchos países en vía de desarrollo las mujeres solo han tenido oportunidades en los niveles políticos mas altos en circunstancias bastante especiales relacionadas la mayoría de las veces con la desaparición de su esposo o padre, mejor situados socialmente, pero las han aprovechado invariablemente con enorme vigor.

Una de las causas por las que en muchos países las mujeres participan relativamente poco en los asuntos económicos es su relativa falta de acceso a los recursos económicos. En los países en vía de desarrollo la propiedad de tierra y de capital ha tendido a estar muy sesgada a favor de los varones de la familia. Para una mujer es mucho más difícil poner en marcha una empresa, incluso aunque esta sea muy pequeña dado que carece de recursos que la avalen.

Sin embargo existen muchas pruebas de que siempre que las instituciones sociales se desvían de la práctica habitual en que la propiedad es masculina, las mujeres pueden aprovechar las oportunidades empresariales y económicas con notable éxito. También esta claro que la participación de las mujeres no solo les proporciona unos ingresos sino que, además, genera beneficios sociales que se derivan de la mejora de su posición y de su independencia. La participación económica de las mujeres es, pues, tanto una recompensa en si misma como un factor que contribuye de manera extraordinaria a introducir cambios sociales en general.

De hecho, el aumento del poder en las mujeres es uno de los aspectos fundamentales en el proceso de desarrollo de muchos países del mundo moderno. Entre los factores que intervienen se encuentra la educación de las mujeres, su pauta de propiedad, sus oportunidades de empleo y el funcionamiento del mercado de trabajo.<sup>49</sup> Pero además de estas variables “clásicas”, también intervienen el tipo de empleo, las actitudes de la familia y de la sociedad en general hacia las actividades económicas de las mujeres y las circunstancias

---

<sup>48</sup> *Ibíd.*, p. 325.

<sup>49</sup> *Ibíd.*, p.358.

económicas y sociales que fomentan el cambio de estas actitudes o se oponen a ellas.

El enorme alcance de la agencia de las mujeres es una de las cuestiones más descuidadas en los estudios del desarrollo, algo que debe subsanarse sin pérdida de tiempo. A lo mejor nada sea tan importante hoy en la economía política del desarrollo como que se reconozca como es debido la participación y el liderazgo en el terreno político económico y social de las mujeres. Se trata de un aspecto muy importante del desarrollo como libertad<sup>50</sup>

**2.1.3 Las Mujeres y la Calidad de Vida:** Las preguntas sobre la calidad de vida son interrogaciones acerca de las vidas de los individuos en sociedad. Las diferencias sexuales biológicas entre las mujeres y los hombres traen con ellas, enormes divisiones culturales. En mayor o menor medida la conformación de las vidas de los hombres en todas las sociedades es diferente a la de las mujeres. Es justo decir que no hay ninguna sociedad en que no exista, en cierto grado, la división sexual de la actividad; así, para cualquier individuo, el hecho de ser hombre o mujer determina en cierta medida cuáles son las opciones del individuo para emprender varias clases de actividad, y la forma en que el individuo ve su propia vida.<sup>51</sup> El género puede cerrar completamente algunas opciones, o solo hacerlas más difíciles sin importar las diferencias de las sociedades, siempre las mujeres se van a enfrentar al mismo problema. Las oportunidades que se pueden presentar, se distribuyen de acuerdo a un principio de necesidad, donde la sociedad elige el papel que debe desempeñar la mujer. En las sociedades en que las oportunidades se les abren son menores que las de los hombres, siempre ha sido una estrategia adaptativa común de las mujeres ajustar sus deseos a los que pueden esperar en realidad. Por ello, examinar los deseos actuales de las mujeres puede llevar a la conclusión de que por lo general las mujeres obtienen lo que desean. Pero esta claro que deseos que deben su naturaleza incluso en parte a las circunstancias reducidas del agente, no pueden determinar adecuadamente problemas de injusticia. Este enfoque llevaría a concluir que son las mujeres de las sociedades más tradicionales, aquellas en las que todo aspecto de la vida se divide según el sexo de la manera más marcada y rígida, las que están más satisfechas; porque las mujeres en estas sociedades, en las que incluso es más difícil llegar a concebir alternativas, son las que más probablemente han ajustado sus deseos venturosamente para lograr una medida de satisfacción con suerte<sup>52</sup>.

Los griegos del tiempo de Aristóteles formaban una sociedad muy tradicional; pero a pesar de esto, Aristóteles registro el sentimiento de que habían progresado, porque ya no vendían ni compraban a las mujeres como esposas, tal como lo

---

<sup>50</sup> *Ibid.*, p. 249.

<sup>51</sup> ANNAS, J. Las mujeres y la calidad de vida: ¿Dos normas o una? En: Nussbaum, M. Sen, A., La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica 1993, p. 363

<sup>52</sup> ELSTER, J. "Sour Grapes", en A. Sen y B. Williams (comp.), *Utilitarianism and Beyond*, Cambridge University Press, 1982.

habían hecho sus antecesores. El también critica a los que no son griegos por tratar a las mujeres como esclavas, y no reconocer la diferencia natural entre ellos.<sup>53</sup> En la sociedad tradicional las actividades de las mujeres y por lo tanto la manera en que conforman y le dan significado a sus vidas, están limitadas por las diferentes normas de ésta y de la actividad para los dos sexos, de una manera que no tienen ninguna relación con sus habilidades, a las que puede frustrar, y las normas no fueran diferentes. Las mujeres y los hombres pueden beneficiarse por igual de la educación, pueden aprender habilidades y desarrollar sus capacidades intelectuales por igual, y esto no depende de que tengan el deseo para hacer estas cosas.

Varios autores han visto que debe haber algo especial en los papeles según el sexo y las normas que se refieren a ellos para que creen justicia en vista de que otras normas y papeles no lo hacen así. Pero en este punto tienden a recurrir de inmediato a alguna teoría para explicar que es que en los papeles según el sexo en particular produce injusticia; “el problema no es que los papeles según el sexo restrinjan la libertad, sino que las sociedades patriarcales se utilizan los papeles según el sexo y la división sexual del trabajo para oprimir a las mujeres”<sup>54</sup>.

Desde la perspectiva de una sociedad menos tradicional, en la que las mujeres y los hombres ya no estén limitados por esa división de la actividad, las personas pueden ver claramente que las razones dadas para la restricción no eran buenas, sino meras racionalizaciones. La naturaleza prospectiva de nuestro discernimiento de la injusticia de los papeles según el sexo se basa en este punto: son quienes ya no están limitados por una división sexual de las actividades, los que pueden ver que las razones ofrecidas para ella cuando estaba vigente no eran buenas; porque ellos son quienes pueden ver que en realidad no hay tal división natural de las habilidades, como la que supuestamente servía de base a la división de las actividades.

No se puede concebir bien a las vidas de las mujeres solo en términos de las tradiciones que las relegan a la esfera “privada”. Las contribuciones productivas y la independencia cognitiva y practica de las mujeres reales son demasiado amplias, evidentes y económicamente significativas como para ser opacadas por ideologías de domesticidad y dependencia totales.

El mal ajuste de la teoría a la realidad es más vivido en el caso de las mujeres pobres en las economías atrasadas. Estas mujeres pueden depender de otros, pero carecen de las supuestas seguridades de la dependencia. Son pobres, pero frecuentemente son las proveedoras. No tienen poder, pero otros que son aún más vulnerables dependen de ellas para que los protejan. Su vulnerabilidad refleja

---

<sup>53</sup> NUSSBAUM, M. Sen, A. Op. cit., p.38

<sup>54</sup> RAINONE. F, y Moulon. J, “sex Roles and the Sexual Division of Labor” en M. Vetterling-Braggin (comp.) *Femininity, Masculinity and Androgyny*, Totowa, N. J., Rowman and Littlefield, 1982, p. 222

demandas pesadas y recursos escasos<sup>55</sup>. Pueden descubrir que esta esfera económica se encuentra dentro de una economía subordinada a otras más ricas y lejanas. No solo crían a sus hijos en la pobreza; se ocupan de los cultivos y hacen trabajos mal pagados e inseguros cuyas recompensas varían según el ritmo de fuerzas económicas distantes. Esta subordinación se legitima mediante discursos variados que apoyan un orden económico internacional, pero sólo aceptan sistemas de impuestos y de bienestar nacionales<sup>56</sup>.

Los desacuerdos sobre la medida y la importancia de las diferencias entre los hombres y las mujeres han estructurado muchas discusiones sobre la justicia respecto a los sexos. Para los liberales que defienden los principios abstractos de la justicia, ha resultado penoso que tantos de sus predecesores hayan considerado durante tanto tiempo los Derechos del Hombre como los derechos del ser humano, y que la práctica liberal haya fracasado durante tanto tiempo en poner fin al privilegio masculino. (Las diferencias se encuentran en todos los indicadores sociales. Más impresionantemente, en algunos países del Tercer Mundo les va peor a las mujeres y a las muchachas según una constelación de indicadores muy básicos). Sen (1987). A partir de Wollstonecraft y de J. S. Mill, las feministas liberales argumentaron en contra del trato diferente a las mujeres, y afirmaron que la racionalidad de las mujeres les hacía merecedoras de derechos iguales. Feministas posteriores observaron que incluso cuando las mujeres tenían derechos políticos y legales iguales, su participación y recompensas económicas seguían siendo menores que las de los hombres, y menores que las de hombres cuya calificación y participación en la fuerza de trabajo eran igualadas por las mujeres. Supuestamente las instituciones neutrales y neutralizadoras del género, como las estructuras políticas democráticas y los mercados, resultaron ser muy insuficientes para reducir las diferencias debidas al sexo<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> RUDDICK, Sara "Maternal thinking" en: *Towards a Politics of Peace*, Boston, Mass., Beacon Press, 1989, p. 479

<sup>56</sup> O'NEILL, Onora. *Justicia, Sexo y Fronteras Internacionales* en: *La Calidad de Vida* NUSSBAUM, Martha C., Sen, Amartya. (compiladores). Fondo de Cultura Económica, The United Nations University, 1993, p 363.

<sup>57</sup> SCOOT, Alison "Industrialization, Gender Segregation and Stratification Theory" en Rosemary Crompton y Michael Mann (comps.), *Gender and Stratification*, Cambridge, Polity Press. 1986, p. 154

**2.1.4 Género, Pobreza y Desarrollo:** Las discusiones sobre género y pobreza giran alrededor de los siguientes temas: 1.) la redefinición conceptual y las formas alternativas de medición de la pobreza a partir de las consideraciones de género. 2.) las relaciones entre género y pobreza. 3.) la distribución desigual de la pobreza en el hogar. 4.) las relaciones generales entre género, pobreza y desarrollo<sup>58</sup>.

La definición de la pobreza por ingreso lleva implícito el supuesto de que el mercado es el principal medio para combatir la pobreza. Un enfoque alternativo va más allá del mercado y busca introducir una variedad de actividades y relaciones institucionales a través de las cuales la gente satisface sus necesidades básicas. Se introducen las formas intangibles de la pobreza, como el aislamiento social, la vulnerabilidad, la inseguridad y las relaciones de dependencia y subordinación en la satisfacción de las necesidades básicas, las cuales pueden ser vistas como mecanismos a través de los cuales la pobreza se reproduce.

El segundo tema, está relacionado con el cuestionamiento a la afirmación generalizada que los hogares con jefatura femenina son los más pobres entre los pobres. La feminización de la pobreza no se da tanto porque los pobres sean mayoritariamente mujeres, sino más bien porque las relaciones de género en la sociedad conducen a ello. En relación con la feminización de la pobreza, Cecile Jackson llama la atención sobre la necesidad de rescatar el género de la trampa de la pobreza. Desarrollar el análisis de género independientemente de la pobreza y generar políticas que reconozcan que la lucha contra la pobreza no necesariamente considera los temas de género. "La pobreza es una experiencia de género, pero los problemas de género no son generados por la pobreza"<sup>59</sup>.

Las críticas académicas de la comunidad dedicadas al desarrollo en general y a las mujeres en el desarrollo en particular han provenido fundamentalmente de tres partes: las feministas marxistas, las mujeres de los países en vía de desarrollo y las académicas identificadas con el enfoque de la esfera de la mujer.

Para las feministas marxistas las mujeres como categoría es una noción cuestionada, para quienes el sexo biológico es convertido en relaciones de género entre hombres y mujeres a través de fuerzas culturales, sociales, económicas y políticas que varían con la clase; siguiendo la lógica de conflicto de clases, las mujeres de distintas clases sociales no tienen intereses comunes. Las feministas han señalado que las mujeres de todas las clases, y en todas las sociedades, incluso las socialistas, se encuentran en una situación de desventaja, para ellas el patriarcado es la fuente de la subordinación<sup>60</sup>.

---

<sup>58</sup> PINEDA, J. Género, Pobreza y Desarrollo en: DNP. Género, Equidad y Desarrollo. Proyecto proequidad GTZ. Tm Editores 1998. cap. 10

<sup>59</sup> JACKSON, C. "Environmental, Reproduction and gender in the Third World" en People and Environment, Moose, J. y M Stocking (Comps.), Press Ltd. London. 1995. p.109-130.

<sup>60</sup> HARTMANN, Heidi, "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism", ob.cit.; Patricia Maguire, Women in Development: An Alternative Analysis. Amherst: Center for International Education, 1984. p.2.

El tercer tema identificado como la distribución desigual de la pobreza en el hogar, se deriva directamente del análisis de la pobreza desde la perspectiva de género. Superar el hogar como unidad de análisis, con unidad de intereses, consumo y bienestar; es el primer paso al estudio en el estudio de género; pasar de la consideración del hogar a la del individuo trae consecuencias directas en la conceptualización y medición de la pobreza y devela las inequidades de género. Las ideologías, normas y prácticas incorporadas en los contratos “implícitos” de los hogares y las relaciones familiares, actúan para producir una situación donde esta severamente restringido el control que la mujer tiene sobre los recursos, incluyendo su propia fuerza de trabajo y la habilidad para movilizar recursos fuera del hogar.

El cuarto tema analiza las relaciones generales entre género, pobreza y desarrollo económico. Primero las políticas de crecimiento con orientación de mercado no necesariamente son inconsistentes con la reducción de la pobreza, y el énfasis en la equidad no necesariamente engendra pérdidas de eficiencia. El mercado no siempre actúa en contra de la mujer y el estado no siempre actúa en beneficio de ella. Además los agregados económicos desconocen el trabajo reproductivo de la mujer e incorporan prejuicios de género.

Kalpana Bardhan menciona una nueva dimensión explicar que las mujeres de las clases mas altas están sujetas al patriarcado que las mujeres de clase baja, que sufren una mayor explotación económica. Esta diferencia típica de sociedades con una particular valoración de la exclusión de las mujeres, refuerza la violencia contra las mujeres de clase baja: al tener que salir a ganarse la vida, estas mujeres han perdido su status de mujeres al violar su exclusión. El patriarcado que afecta a estas mujeres de clase baja tiene un sesgo de clase, un hecho que ilustra las interrelaciones entre los muchos factores que parecen reforzar la subordinación de las mujeres<sup>61</sup>.

Los programas de ayuda para el desarrollo que responden a los intereses prácticos o materiales de las mujeres pueden ayudarlas a sobrevivir y a realizar sus roles de género, pero no hacen nada por cambiar la subordinación de las mujeres y hasta pueden llegar a perpetuarla. En cambio, dice Maxine Molyneux, los programas que tienen en cuenta los intereses estratégicos de las mujeres van a incluir metas como la emancipación o la igualdad de género de las mujeres<sup>62</sup>.

### **2.1.5 FEMINISMO Y MARXISMO**

El feminismo surgió en conexión con la revolución burguesa. Pero, casi desde el principio, se encuentra ante el fenómeno de un naciente movimiento obrero. De

---

<sup>61</sup> BARDHAN, K. “Gender and Class in the Economic Growth Process in South Asia” (1987), ob.cit; Bardhan, Kalpana y Stephen Klasen (1999), “UNDP’s gender-related indices: a critical review”, World Development, vol. 27, N° 6, mayo. p.15.

<sup>62</sup> MOLYNEUX, M. “Mobilization Without Emancipation? Women’s Interests, State, and Revolution in Nicaragua”, Feminist Studies 11, num. 2.(1985) p. 48.

hecho, los momentos de ascenso del movimiento obrero crean en gran medida las condiciones para que las mujeres empiecen a tomar la palabra. Hay que recordar que los primeros socialistas, como Fourier, ya se interesaron por la cuestión de la opresión que sufrían las mujeres. Este breve recordatorio muestra que las relaciones entre movimiento obrero y feminismo no representan en absoluto una cuestión resuelta, sino más bien un vínculo que necesita todavía ser construido. Y eso es válido también con respecto a las relaciones teóricas entre marxismo y feminismo. Sobre todo a partir de los años 70, se ha ido elaborando una nueva categoría, el género, que permite poner de relieve el carácter social, histórico y simbólico de las relaciones jerárquicas y de poder establecidas entre los sexos. Mientras el sexo se puede referir a una distinción de carácter biológico (la diferencia entre los órganos reproductivos), el género representa una construcción al mismo tiempo simbólica, social, cultural y también política. El género, por otro lado, constituye una noción que ha ido modificándose a lo largo de la historia. Por lo tanto, la cuestión que se plantea es la siguiente: ¿cómo reunir o combinar clase y género?

El feminismo, por lo tanto, proporciona un fundamento político para la organización de las mujeres a través de las divisiones sociales, aun cuando reconozca las diferencias de las vidas de las mujeres. Ann Whitehead resume: “uno de los principales aportes de la teoría feminista contemporánea al estudio de las mujeres fue redescubrir al género compartido como base de solidaridad e interés común, y la diferencia de género como pie para la división de intereses y la disonancia ideológica. Lo que prevalece es que el trabajo es una condición necesaria pero no suficiente para un alto status de las mujeres<sup>63</sup>. Bajo la influencia de estos argumentos y preocupadas por la comprobación de que los proyectos de desarrollo que proporcionen más recursos pueden liberar a las mujeres del control patriarcal pero no de la pobreza o del cuidado de los hijos, las feministas están buscando visiones alternativas, les preocupa que el énfasis en el trabajo haya producido mujeres unidimensionales como las que produjo el énfasis anterior en las mujeres como madres y temen que destruir el patriarcado signifique descartar relaciones permanentes entre hombres y mujeres. Muchas están empezando a preguntarse si al exigir iguales derechos que los hombres, como si ellas fueran hombres, las mujeres no están negando sus propios valores y prioridades asociados con el cariño, y si al utilizar a los hombres como su medida de comparación, las mujeres no van a seguir siendo siempre de segunda clase<sup>64</sup>.

---

<sup>63</sup> WHITEHEAD, A. “A Conceptual Framework for the Analysis of the Effects of Technological Change on Rural Women”, ILO Working Paper .Ginebra, 1981.p.6

<sup>64</sup> SEN. A, “Genero y Conflictos Cooperativos” en: Cambios Sociales, Económicos y Culturales. Navarro. M., Stimpson. C, compiladoras. Fondo De Cultura Económica. México. 2000. p.185

Uma Lele ha relacionado los microprocesos de actividad económica con la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y ha advertido como las políticas públicas a menudo distorsionan los mercados de factores y de productos en detrimento de las mujeres. Susan Joeekes ha hecho un esfuerzo concertado por identificar la manera en que varias macropolíticas tienen efectos diferenciales en las estructuras de la fuerza de trabajo femenina y masculina. Demuestra el impacto de las políticas de ajuste estructural, particularmente la manera en que a la vez se reflejan y perpetúan el prejuicio de género existente en las políticas convencionales de regulación del mercado.

Engels llevó a cabo la primera tentativa orgánica de analizar, utilizando las categorías marxistas, la problemática de la opresión de las mujeres en su célebre obra "El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado". Su mérito principal es haber reconocido la especificidad de la opresión de las mujeres, así como la centralidad del papel de la familia en la perpetuación de esta opresión. Los límites de la reflexión de Engels radican, sin embargo, en la identificación que establece entre la opresión de las mujeres y su exclusión de la esfera de la producción, y en la asociación - demasiado mecánica - que hace entre esta opresión, el surgimiento de la sociedad dividida en clases y la propiedad privada de los medios de producción. Más tarde, en el transcurso del siglo pasado, hemos conocido una profunda distorsión de las posiciones de Engels por parte de algunos teóricos de "socialismo realmente existente". Así pues, la liberación de la mujer sería el resultado automático de la abolición de la propiedad privada, de la plena ocupación femenina y de la supresión de la familia (Engels hablaba de la extinción de la institución familiar, y no de su supresión burocrática). La historia del siglo XX ha demostrado de modo fehaciente que la superación del capitalismo constituye una condición necesaria, pero no suficiente para la liberación de las mujeres.

La actitud de la sociedad respecto a cada uno de sus componentes y en particular a la mujer se ve reflejada en el siguiente planteamiento del Manifiesto Comunista: "Para la burguesía su mujer no es otra cosa que un instrumento de producción. Nuestros burgueses no satisfechos con tener a su disposición las mujeres, y las hijas de los obreros, sin hablar de prostitución oficial, encuentran un placer singular en seducir mutuamente las esposas. Es evidente que la abolición de las relaciones de producción actuales desaparecerían la comunidad de las mujeres que de ella se derivan, es decir, como instituciones, si el término se permite, de la prostitución oficial y no oficial"<sup>65</sup>.

---

<sup>65</sup> Marx, Carlos. Manifiesto Comunista. Ediciones Progreso. Moscú, 1970. p.171.

## 2.2 MARCO CONTEXTUAL

San Juan de Pasto, ciudad del suroeste de Colombia, capital del departamento de Nariño, ubicada en una altiplanicie de la cordillera Andina a 2.560 m de altura y en la base del volcán Galeras. Tiene una extensión de 1,128.4 Kilómetros cuadrados, su población es de 406.976 Habitantes aprox.<sup>66</sup>

Según el historiador Sergio Elías Ortiz, Pasto en 1780 todavía era un poblado de tercera categoría enclavado en una zona agrícola que producía para el auto consumo. El cañón de Juanambú, el malsano valle del Patía al norte y el cañón del río Guátara al sur, la mantienen bastante aislada. La ciudad, que está situada a orillas de la carretera Panamericana, funciona como centro comercial y de distribución de mercancías de primer orden para la región agrícola circundante, y mantiene también un importante comercio con el vecino país de Ecuador. La industria de la ciudad se apoya en las fábricas de muebles y en la elaboración de productos textiles y alimentarios.<sup>67</sup>

El Pasto de hoy es el resultado de un proceso social construido a través del tiempo, cuyas raíces se remontan a los nativos habitantes de Hatunllacta o Valle de Atures, con su cosmovisión integradora de la naturaleza, la economía el habitat y la vida espiritual, y que da razón luego de la imposición de valores propios de la cultura occidental desde el siglo XVI en adelante, del papel jugado durante la emancipación de España, que el resto del país ha juzgado como una equivocación histórica, y de lo hecho y dejado de hacer desde los inicios de la República hasta el día de hoy.

Pasto también es el resultado de su interrelación con el entorno regional como epicentro de la vida social, económica, cultural y política del departamento de Nariño con el resto del país, condicionada por un modelo de crecimiento económico nacional que concentra los mayores recursos y los mejores esfuerzos, y únicamente en los llamados “polos de desarrollo”; y con el resto del mundo, particularmente con el Ecuador, por ser Pasto parte de la frontera activa con esa hermana nación.

---

<sup>66</sup> [www.colombialink.com/01\\_INDEX/index\\_turismo/destinos/pasto.html](http://www.colombialink.com/01_INDEX/index_turismo/destinos/pasto.html)

<sup>67</sup> *Ibid.*

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **FEMINIZACIÓN DE LA ECONOMÍA:**

Progresiva ocupación o preponderancia de mujeres en diversos grupos sociales de las diferentes ramas de la economía. Especialmente, ha sido frecuente su uso en la última década, en relación con la feminización del sector servicios, enseñanza, administración pública, sanidad, comercio, actividad financiera.

### **DESEMPLEO:**

Paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

### **DESEMPLEO FRICCIONAL:**

Se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados.

### **DESEMPLEO TEMPORAL:**

Se da cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie. También se produce al finalizar el año escolar, cuando muchos estudiantes y licenciados se ponen a buscar trabajo.

### **DESEMPLEO CÍCLICO:**

Es el resultado de una falta de demanda general de trabajo. Cuando el ciclo económico cae, la demanda de bienes y servicios cae también y, por lo tanto, se despiden a los trabajadores.

### **SALARIO**

Precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

### **SALARIO MINIMO**

Cantidad mínima fijada por el Estado para la remuneración salarial de una jornada laboral normal, en una determinada categoría laboral, actividad productiva o para el conjunto de todos los asalariados del país.

### **CONTRATO DE TRABAJO:**

Acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que

corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

#### JORNADA LABORAL

Numero de horas de trabajo sobre una base diaria, mensual o anual.

#### ACTIVIDAD FINANCIERA:

Son un conjunto de instituciones y agentes especializados en la mediación entre ahorradores e inversores, mediante la compraventa de activos en los mercados financieros.

## **2.4 MARCO LEGAL**

La mujer como una aspiración lejana y remota, sigue esperando ser colocada ante la ley en completa igualdad con el hombre, en esta materia se ha formado una conciencia mundial, que se manifestó en la conferencia organizada en Nairobi en 1985 por las Naciones Unidas sobre los derechos de la mujer. Allí se acogió que “la máxima aspiración de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”

### **LEY 1257 DICIEMBRE 4 DE 2008**

En esta ley se establece la sanción de la violencia y discriminación contra las mujeres.

#### **Artículo 2: Definición de violencia contra la mujer.**

La violencia contra la mujer hace referencia a los daños o amenazas sexuales, psicológicas o económicas; que por su condición padecen las mujeres tanto en el ámbito público como privado; se entiende por violencia económica el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.

#### **CAPITULO II: conformidad con los siguientes principios:**

- 1. *Igualdad real y efectiva:*** Es necesaria la intervención del Estado con el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas para que las mujeres puedan tener acceso a los servicios y se les cumplan sus derechos.
- 2. *Derechos humanos.*** Los derechos de las mujeres son Derechos Humanos.
- 3. *Principio de Corresponsabilidad:*** Para la eliminación de la violencia, es necesario la contribución de la sociedad y la familia en cuanto al respeto de los derechos de las mujeres; los cuales se verán respaldados por el Estado en la prevención, investigación y sanción de toda forma de violencia contra las mujeres.
- 4. *No Discriminación.*** Todas las mujeres, tendrán garantizados los derechos establecidos en la ley a través de una previsión de estándares mínimos en

todo el territorio nacional; independientemente de sus condiciones o circunstancias personales, sociales o económicas.

### **CAPITULO III: Derechos**

**Artículo 7°.** *Derechos de las Mujeres:* Las mujeres, al igual que el resto de la sociedad tienen derecho a una vida digna, a la integridad física, sexual y psicológica, a la intimidad, a no ser sometidas a tortura o a tratos crueles y degradantes, a la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de discriminación, a la libertad y autonomía, al libre desarrollo de la personalidad, a la salud, a la salud sexual y reproductiva y a la seguridad personal.

### **CAPITULO IV: Medidas de sensibilización y prevención**

**Artículo 9°.** *Medidas de sensibilización y prevención:* Se reconocen diferencias y desigualdades sociales y biológicas, para esto todas las autoridades se encuentran encargadas de formular e implementar políticas públicas.

**Artículo 11:** Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas.

**Artículo 12. *Medidas en el ámbito laboral:*** El Ministerio de la Protección Social, se encargará de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres para lograr el derecho a la igualdad salarial; se hace necesario desarrollar campañas para suprimir todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, promoviendo el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para ellas.

**Parágrafo.** Además las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) los empleadores y o contratantes, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para hacer real el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. Entonces, deberá tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley.

**Artículo 13. *Medidas en el ámbito de la salud:*** El Ministerio de la Protección Social, tendrá las siguientes funciones: Elaborará las guías de actuación de las instituciones de salud y de su personal ante los casos de violencia contra las mujeres. Para la elaboración de los protocolos el Ministerio tendrá especial cuidado en la atención y protección de las víctimas. En la prevención de la violencia contra las mujeres se realizaran planes nacionales y territoriales de salud.

**Parágrafo.** El Plan Nacional de Salud definirá acciones y asignará recursos para prevenir la violencia contra las mujeres como un componente de las acciones de salud

pública. Todos los planes y programas de salud pública en el nivel territorial contemplarán acciones en el mismo sentido.

### **Artículo 15. *Obligaciones de la Sociedad.***

La sociedad en general tiene la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres.

Para esto se deberá: conocer, respetar y promover los derechos de las mujeres, con una conducta que evite maltrato físico, sexual, psicológico o patrimonial que implique discriminación contra las mujeres.

**Artículo 23.** Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un periodo de tres años.

## **3. PROCEDIMIENTO METODOLOGICO**

### **3.1 TIPO DE INVESTIGACION**

La investigación que se llevará a cabo se clasifica en los siguientes tipos:

*Cuantitativa*, ya que se requerirá hacer uso imprescindible de variables y registros cuantitativos acerca del nivel del empleo, las características de este y condiciones para la mujer en el sector financiero.

*Descriptiva*, ya que para estudiar el comportamiento del nivel de empleo y su feminización es necesario describir variables tales como ingresos, jornada laboral, tipo de contrato, categoría laboral, edad, educación, número de hijos, seguridad social. Proceso que será precedido por la respectiva tabulación.

*Cualitativa*, porque para determinar el nivel de satisfacción y el ambiente laboral se necesita el análisis de variables que no es posible medirlas ni cuantificarlas.

Por último la investigación es *Documental* debido a que se revisarán todos los registros cuantitativos acerca de las principales variables componentes de la feminización del sector financiero, evaluando las particularidades del mismo.

### **3.2 FUENTES DE INFORMACION**

El trabajo de investigación comprende las tres fuentes:

**PRIMARIA:** la principal fuente de información primaria serán las entrevistas y encuestas que se realizaran a las empleadas que trabajan en las entidades que realizan una actividad financiera.

SECUNDARIA: la fuente de información secundaria son los diferentes libros, revistas, artículos, tesis y documentos que servirán para realizar la investigación.

TERCIARIA: la fuente de información terciaria son las diferentes páginas de Internet, a las cuales se va a tener acceso para la realización de esta investigación.

### 3.3 UNIVERSO Y MUESTRA

#### 3.3.1 Universo:

Según Cámara de Comercio se encuentran registradas 92 entidades financieras, clasificadas dentro de los siguientes grupos: 27 bancos (incluidas las sucursales), 25 planes de seguros generales, pensiones 5, cooperativas 7, otros tipo de crédito 13, otros tipos de intermediación financiera y otras actividades de la actividad financiera (donde se encuentran actividades de las casas de cambio, actividades auxiliares de la intermediación financiera, administración de mercados financieros, servicios de comisionistas, compra y venta de títulos valores 15 ) Ver Anexo 1.

#### 3.3.2 Unidades de Muestreo:

- ALCANCE DE LA POBLACIÓN: la presente investigación se llevará a cabo en la ciudad de Pasto a diciembre de 2008. Con una población finita.
- MUESTRA POBLACIÓN OCUPADA:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)E^2 + Z^2PQ}$$

N = Tamaño de la población (920 población femenina ocupada del sector financiero a Dic 2008) Datos DANE.

Z = Nivel de confianza (1.96)

P = Probabilidad de éxito (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso (0.5)

E = Margen de error (5%)

n = Número de mujeres a encuestar dentro de las entidades

$$n = \frac{920 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{920 (0.05)^2 + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{3534,272 (0.25)}{2.2975 + 0.9604}$$

$$n = 271$$

Se selecciono el total de la población femenina ocupada dentro del sector financiero con datos obtenidos de la oficina del DANE de la ciudad de San Juan de Pasto basados en el censo del año 2005, a partir de la población de 920 mujeres del año 2008 se encuestaron a 271 equivalentes al valor de la muestra.

- **MUESTRA POBLACIÓN ENTIDADES:**

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1) E^2 + Z^2 P Q}$$

N = Tamaño de la población (92 entidades financieras)

Z = Nivel de confianza (1.96)

P = Probabilidad de éxito (0.5)

Q = Probabilidad de fracaso (0.5)

E = Margen de error (5%)

n = Número de entidades a encuestar y estudiar

$$n = \frac{92 (1.96)^2 (0.5) (0.5)}{91 (0.05)^2 + 1.96^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{353.4272 * 0.25}{}$$

$$0.2275 + 3.8416 (0.25)$$

$$n = 88.3568$$

---

$$1.1879$$

$$n = 74$$

Se tomarán 74 entidades a encuestar y estudiar equivalentes al 80% del universo. Este mismo porcentaje se aplicará para seleccionar cada grupo por entidad. Así las unidades de muestreo son: 22 Bancos, 20 Planes de Seguros Generales, 4 pensiones, 5 Cooperativas, otros tipos de crédito 11, otros tipos de intermediación financiera y otras actividades de la actividad financiera<sup>12</sup>.

Se elegirá las unidades de muestreo teniendo en cuenta las entidades con mayor número de empleados, para que así la información que se obtenga sea la más acertada para esta investigación.

De esta manera quedaron seleccionados las siguientes:

**BANCOS:** Banco de Bogotá (2), Bancolombia (3), Banco Comercial AV Villas (2), HSBC, Banco Caja Social BCSC (2), Banco Agrario de Colombia, Citibank, Banco Popular, Davivienda (2), BBVA (2), Banco de Occidente (2), Bancafé, Santander, Colpatria.

**SEGUROS GENERALES:** Liberty, MAPFRE, Equidad, Seguros Bolívar, Seguros del Estado, Preevisora, Suramericana, Colseguros, Central de Seguros, Integra Seguros de Nariño, Proases de Nariño, Nova Aseguradores, C.A.C. Sociedad Aseguradora, Confianza, ERDG Asesores de Seguros, compañía de financiamiento y fortalecimiento comercial y personal CONFE, Gutiérrez Calderón Compañía LTDA, Royal, Aseguradora Solidaria, Representaciones Suministros y Asesorías Marsal.

**PENSIONES:** Cóndor S.A., Porvenir, Horizonte, Protección.

**COOPERATIVAS:** Finamerica, Coomeva, Coacremat, Coofinal, Mutualista,

**OTROS TIPOS DE CRÉDITO:** Servicredito, Zamer Inversiones, Crediexpreso, Trámites y Libranzas, Prestasocial, Fuerza de Inversión con crecimiento asegurado FICA, Frago y Cia LTA, Inversiones y aportes Max, Fundación Mundo Mujer, Inversiones Pacífico, Sociedades y Consorcios de Inversiones.

**OTROS TIPOS DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA Y OTRAS ACTIVIDADES DE LA ACTIVIDAD FINANCIERA:** ACF Asesorías en Créditos Financieros,

Finanzas Internacionales, Safyr Colombia, Fondo Regional de Garantías de Nariño S.A., Servipagos de Nariño, Financia, Inversiones Financieras del Norte, Finesa, Mega Pagos y Servicios, Servitramites Express, Giros y Finanzas S,A, Comercializadora Alfer Ltda.

#### 4. EVOLUCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL NIVEL DE EMPLEO DEL SECTOR FINANCIERO.

*“En todo momento de mi vida hay una mujer que me lleva de la mano en las tinieblas de una realidad que las mujeres conocen mejor que los hombres y en las cuales se orientan mejor con menos luces”*

**Gabriel García Márquez**

La masiva incorporación laboral de las mujeres al sector financiero hace parte de las estrategias adoptadas por las empresas en el marco de la globalización de la economía para adoptar una imagen renovada y competitiva. Aunque se han abierto las posibilidades de su participación laboral, las características de su demanda siguen incorporando las concepciones tradicionales asociadas con el trabajo femenino.

La mayor inserción femenina en el sector financiero en Colombia no se ha dado como parte de un cambio en la concepción de género en el trabajo, sino que, al contrario, este ha sido parte de un proceso desarrollado por los empleadores como una forma de utilizar las construcciones sociales de género para su beneficio.

A partir de la década del ochenta cambio el enfoque dominante en el sector financiero de demandar mayor trabajo masculino, ampliando las posibilidades de ingreso masivo de mujeres con mayores exigencias en cuanto al perfil de nueva trabajadora. El periodo coincide con los propósitos de abrirse a una nueva competencia nacional e internacional y se complementa con los cambios tecnológicos y administrativos directamente relacionados con las transformaciones de la economía mundial. Al mismo tiempo, la necesidad de aprovechar las economías de escala para mejorar la competitividad ha impulsado procesos de concentración empresarial mediante fusiones y adquisiciones entre diferentes entidades”.<sup>68</sup> Según estadísticas del DANE (2004) en la década del noventa el sector financiero fue uno de los mas dinámicos en la generación de empleo, al pasar del 7.5% del empleo urbano total en 1990 a 9.4 % en 1999, siendo la participación femenina uno de los cambios de mayor visibilidad y variabilidad, al aumentar la proporción de mujeres de 43.8% en 1991 a 52.4% en 1999.

Al tiempo que se genera un mayor ingreso de fuerza laboral femenina también se producirán otros cambios no menos importantes y significativos, al aumentar la demanda de mano de obra calificada, esto es, preferiblemente profesional o carreras en curso.

---

<sup>68</sup> IRANZO. Juan E., director general de Instituto de Estudios Económico 2006. Las nuevas características del empleo en el sector financiero del siglo XXI

Uno de los cambios en el sector financiero que pueden explicar la mayor incorporación de mujeres al trabajo es la habilidad femenina para desarrollarse en el área comercial, encontrando “condiciones naturales” en el sexo femenino para las relaciones públicas y venta de productos, para lo cual se consideran como características necesarias la paciencia, amabilidad, entre otras. El perfil del empleado actual en el sector financiero es cada vez menos administrativo y más cualificado y orientado al cliente.

En lo que concierne a la demanda de trabajo, o empleo, datos parciales y algunas inferencias permiten afirmar que ha sido siempre superior a la oferta, y ello más allá del desequilibrio general colombiano entre demanda y oferta de mano de obra.

#### **4.1 Estructura del Sector Financiero**

En los últimos 15 años, se ha hablado del discurso legitimador del proceso de multibancarización, al igual que del proceso de concentración del sector financiero; las coyunturas que resultaron más propicias para esta concentración fueron tanto el boom de los años 1994-1997 como la crisis subsiguiente, y la perspectiva reciente de recrudescimiento de la competencia internacional.

El proceso de concentración se hizo también por fusión de bancos privados y absorción de unos bancos privados por otros, de capital nacional o extranjero. Esta concentración conoció dos grandes momentos, con motivaciones cambiantes, entre 1995 y 1999, período que cubre el final de las etapas de prosperidad y el principio de la crisis, y desde la salida de la crisis hasta la fecha.

Este proceso se mide con las siguientes cifras (S. Clavijo y otros, 2006): A principios de los 80, el conjunto del sector financiero contaba con más de 300 entidades; en 1995, había 201 instituciones financieras, de las cuales 32 eran bancos comerciales; en 2006, se tienen en total 77 instituciones financieras que incluyen 17 bancos comerciales. Estos datos proporcionan una corroboración interesante. Permiten calcular que, entre 1995 y 2006, el número de entidades bancarias ha disminuido en un 47%, mientras que el de las demás entidades financieras se ha reducido en un 64%<sup>69</sup>.

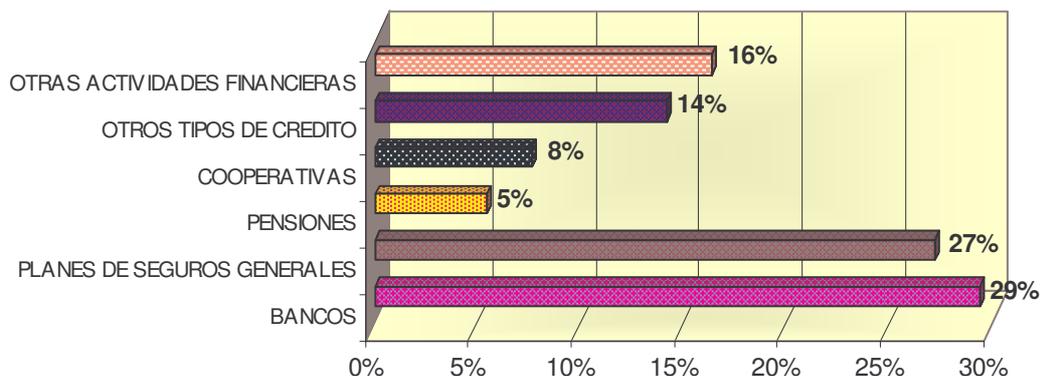
De acuerdo a la información estadística de la Cámara de Comercio de Pasto, durante el período 2001-2004, el sector financiero a partir de 2002, decreció, debido principalmente a que las entidades bancarias han presentado un proceso de fusión, reduciéndose de este modo el número en general de empresas en el sector. Ejemplo de ello, fueron las fusiones de Bancolombia con Conavi, Banco Caja Social con Colmena, entre otros.

---

<sup>69</sup> PUIG, Farrás Julio. El Sector Financiero y su Mercado de Trabajo desde la Apertura Económica. (Ponencia para el Seminario de discusión de avances de la investigación). Medellín 2006, Pág. 7

## GRÁFICA 2

### ESTRUCTURA DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN PASTO



Fuente: Cámara de Comercio

Para el año 2009 según Cámara de Comercio, el sector financiero de la ciudad de San Juan de Pasto está estructurado de la siguiente forma: en primer lugar se encuentran las entidades bancarias que representan el 29%, incluidas las diferentes sucursales de los mismos, seguido por las entidades de Planes de Seguros Generales con un 27%, en tercer lugar otras actividades financieras con un 16%, Otros tipos de Crédito con un 14%, las Cooperativas con un 8% y en último lugar por las Entidades de Pensiones con un 5%.

## 4.2 Participación Laboral Femenina

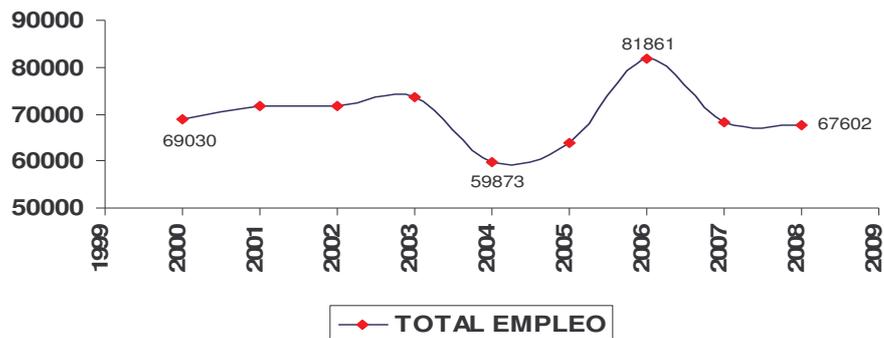
La vinculación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido masiva y ha crecido sistemáticamente al pasar de un 28% de participación laboral en 1964 a un 45% en 1998. Aunque en las ramas agropecuarias e industrial la participación femenina es aún reducida, las mujeres han hecho presencia en el sector financiero, donde manejan dos de cada tres gerencias en bancos y corporaciones<sup>70</sup>.

Hoy, hay más mujeres que quieren trabajar, más mujeres que lo necesitan porque contribuyen o sostienen la economía familiar, pero al mismo tiempo es mayor el desempleo femenino. Es así como la pérdida de garantías laborales, unida al incremento de los hogares con jefatura femenina, ha puesto a las mujeres entre la espada de aceptar un trabajo en condiciones precarias y la pared del desempleo.

<sup>70</sup>[www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD\\_426718980/BOLIVIA%20SEMINARIO/La%20educacion%20legal%20de%20la%20comunidad.htm](http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_426718980/BOLIVIA%20SEMINARIO/La%20educacion%20legal%20de%20la%20comunidad.htm)

### GRÁFICA 3

TOTAL EMPLEO FEMENINO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO PARA EL PERIODO 2000-2008



Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Cuarto Trimestre. DANE

La gráfica anterior muestra que la población total ocupada femenina de la ciudad de San Juan de Pasto durante el periodo a analizar ha tenido una participación constante representando el 48% del empleo de la ciudad en el año 2000 y 2008; sin embargo, cabe destacar que durante el periodo investigado la participación de los hombres supera la de las mujeres representando para los mismos años el 52% de empleo total. Así mismo se enfatiza que la evolución del empleo total femenino presenta el mismo comportamiento que el empleo total masculino durante el periodo 2000-2008.

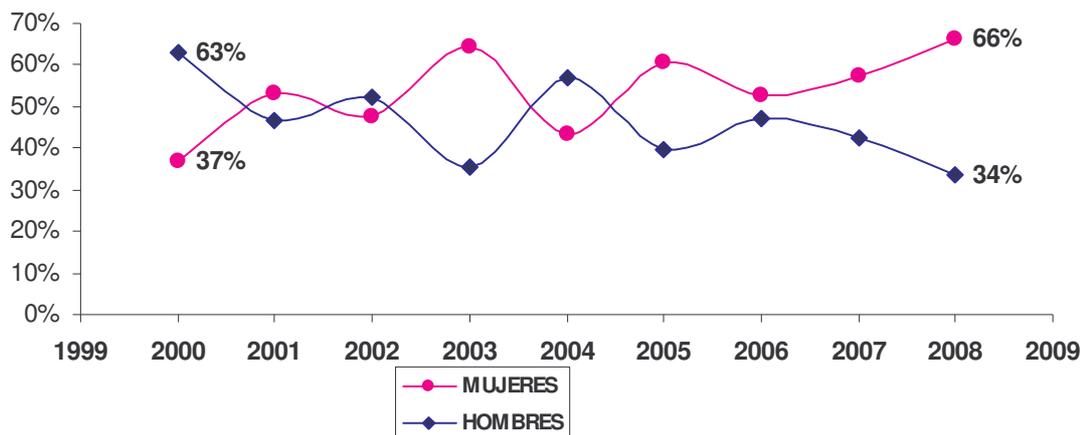
#### 4.3 Participación Mujeres y Hombres Empleados en el Sector Financiero

Después de la reforma laboral (ley50/90), la tendencia del mercado laboral ha sido deslaboralización, precarización y terciarización, que han acelerado el acceso de la mujer al mundo del trabajo, precipitaron la llegada de los jóvenes y proyectando las tasas de desempleo a niveles hasta del 20%<sup>71</sup>.

<sup>71</sup> [www.colombia.indymedia.org/news/2004/08/15486.php](http://www.colombia.indymedia.org/news/2004/08/15486.php)

#### GRÁFICA 4

EMPLEO EN EL SECTOR FINANCIERO SEGÚN SEXO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO 2000-2008



Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Cuarto Trimestre DANE

Durante el periodo 2000-2008, la participación femenina de la ciudad de San Juan de Pasto en el mercado laboral del sector financiero ha tenido un crecimiento altamente significativo, constituyendo dentro del total del empleo del sector el 37% en el año 2000 mientras los hombres tenían una contribución del 63% para el mismo año; para el ultimo año de estudio se observa como la mujer se ha posesionado dentro del sector financiero ocupando así el 66% del empleo, siendo el 32% superior a la participación laboral masculina.

En términos absolutos tanto el empleo total femenino como el masculino se ha reducido en el sector financiero en la ciudad de San Juan de Pasto, si se hace una comparación del primer año de estudio (2000) con el último año (2008), además, las variaciones año tras año han sido muy fluctuantes tanto para mujeres como hombres, observando en algunos años crecimientos significativos y en otros reducciones que han implicado un número menor en el total de empleados del sector. Como se observa en la Tabla 1 en este periodo se corrobora la grafica anterior donde se hace evidente el aumento de la participación de la mujer en este sector.

**Tabla 1**  
**Empleo Femenino vs. Empleo Masculino Generado por el Sector Financiero de la ciudad de San Juan de Pasto y su variación Porcentual en el Periodo 2000-2008**

<b>AÑO</b>	<b>Nº Empleadas Mujeres</b>	<b>Nº Empleados Hombres</b>	<b>Var. % Mujeres</b>	<b>Var. % Hombres</b>	<b>Var. % Total Mujeres</b>	<b>Var. % Total Hombres</b>
2000	1844	3153	-----	-----	37%	63%
2001	1255	1103	-32%	-65%	53%	47%
2002	614	670	-10%	-39%	48%	52%
2003	1147	636	87%	-5%	64%	36%
2004	799	1050	-30%	65%	43%	57%
2005	877	572	10%	-46%	61%	39%
2006	1191	1060	36%	85%	53%	47%
2007	1167	867	-2%	-18%	57%	43%
2008	920	467	-21%	-46%	66%	34%

Fuente: Datos DANE y cálculos de esta Investigación

#### **4.4 Incidencia del Empleo Femenino del Sector Financiero en el Empleo Total Femenino de la ciudad de San Juan de Pasto**

La economía de la ciudad de San Juan de Pasto se caracteriza por tener en el nivel de empleo femenino una alta participación los sectores: servicios comunales, sociales y personales representaron el 42% del total del empleo, el sector comercio al por mayor y menor – Hoteles con un 36%, el sector industria manufacturera con el 8%, mientras que el sector financiero con un 2% para el año 2008 respectivamente; sin embargo, para el presente estudio se pretende conocer el impacto que tiene el nivel de empleo femenino del sector financiero sobre el empleo total de la ciudad, el cual como lo muestra la grafica N° 3 ha ido evolucionando a favor del género femenino. En consecuencia a lo anterior es necesario plantear el siguiente modelo econométrico:

**4.4.1 Modelo Explicativo del Empleo Total Femenino en Función del Empleo Femenino en el Sector Financiero:** Para los datos del periodo 2000 a 2008 suministrados por el DANE se pretende conocer el grado de asociación entre nivel de empleo de la mujer y nivel de empleo del sector financiero, donde la segunda, para este caso, se considera variable explicativa de la primera, a través de lo cual se podrá conocer que tanto se impacta el nivel total del empleo femenino si hay un cambio en el nivel del empleo financiero. Por tal razón se plantea el modelo en elasticidades.

**Empleo Total Femenino= f (Empleo Femenino en el Sector Financiero)**

**LTOTAL=f (LFINAN)**

Donde:

**LTOTAL=** Logaritmo del empleo femenino total en el sector financiero.

**LFINAN=** Logaritmo del empleo femenino en el sector financiero.

**Resultados:**

**Tabla 2**

Dependent Variable: LTOTAL  
Method: Least Squares  
Date: 07/13/09 Time: 15:39  
Sample: 2000 2008  
Included observations: 9

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	10.55634	0.702580	15.02511	0.0000
LFINAN	0.085270	0.101001	0.844249	0.4264
R-squared	0.092413	Mean dependent var		11.14895
Adjusted R-squared	-0.037243	S.D. dependent var		0.088467
S.E. of regression	0.090099	Akaike info criterion		-1.782681
Sum squared resid	0.056825	Schwarz criterion		-1.738853
Log likelihood	10.02206	F-statistic		0.712757
Durbin-Watson stat	<b>2.215765</b>	Prob(F-statistic)		0.426438

**Fuente:** Datos DANE y cálculos de esta Investigación

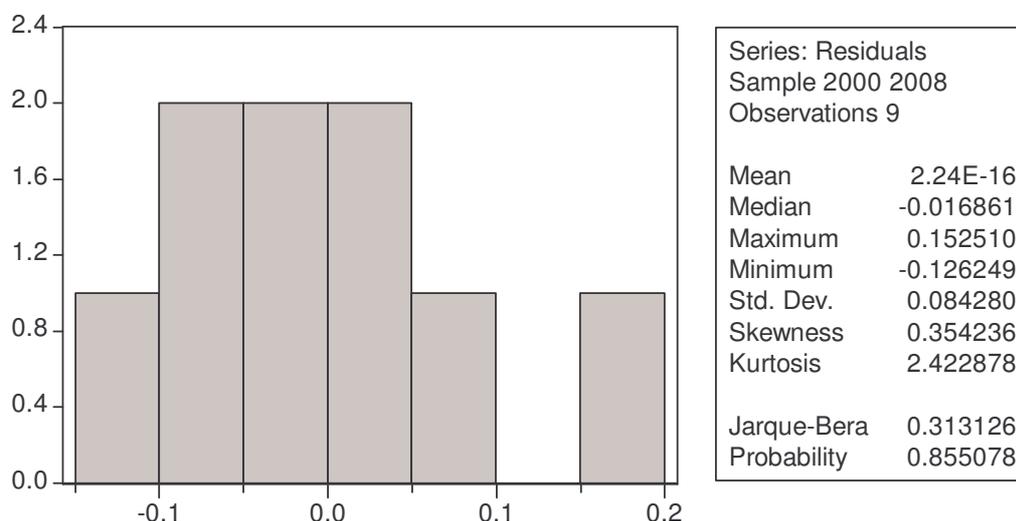
De acuerdo a los resultados obtenidos se puede decir que el impacto del empleo femenino del sector financiero es relativamente bajo sobre el nivel de empleo femenino total de la ciudad de San Juan de Pasto para el período 2000-2008, por lo que la evaluación cuantitativa muestra que a medida que el empleo femenino en el sector financiero aumenta en 1% el empleo total femenino aumenta en 0.085%. Así también la variable empleo femenino del sector financiero es estadísticamente significativa a un nivel del 79% de la variable empleo femenino total.

El modelo anteriormente estimado no posee evidencia de autocorrelación ni positiva ni negativa, lo cual demuestra que las observaciones no se encuentran interrelacionadas, por lo tanto permite obtener estimaciones mas eficientes y una inferencia estadística confiable por otro lado el error del modelo se distribuye normalmente y no presenta un factor heterocedastico, teniendo en cuenta un nivel de 75% de confiabilidad.

A continuación se muestra el histograma de normalidad y el test de heterocedasticidad de White respectivamente.

HISTOGRAMA DE NORMALIDAD:

GRÁFICA 5



Fuente: Datos DANE y cálculos de esta Investigación

**Tabla 3**  
**TEST DE HETEROCEDASTICIDAD DE WHITE**

White Heteroskedasticity Test:

F-statistic	0.085966	Probability	0.918736
Obs*R-squared	0.250713	Probability	0.882183

Fuente: Datos DANE y cálculos de esta Investigación

En el total del nivel del empleo femenino, como ya se menciono anteriormente, tiene mayor participación el sector servicios comunales, sociales y personales, sin embargo al plantear modelos de regresión sobre el grado de asociación que tiene esta variable sobre el total de empleo esta no fue muy significativa como si lo es el sector comercio al por mayor y menor- hoteles; lo cual genera la necesidad de plantear un modelo explicativo del nivel total del empleo femenino en función de la variable empleo del sector comercio y la variable empleo en el sector financiero.

**4.4.2 Modelo Explicativo del Empleo Total Femenino en Función del Empleo en el Sector Financiero y el Empleo del Sector Comercio al por Mayor y Menor-Hoteles:**

**Empleo Total Femenino= F** (empleo total femenino en el sector financiero, empleo total femenino del sector comercio)

$$T3 = F(C3, F3)$$

**Donde:**

**T3=** Empleo Total femenino de la Ciudad de San Juan de Pasto

**C3=** Empleo femenino del sector comercio al por mayor y menor-hoteles.

**F3=** Empleo femenino del sector financiero

**Tabla 4**

Dependent Variable: T3  
 Method: Least Squares  
 Date: 07/14/09 Time: 11:39  
 Sample: 2001 2008  
 Included observations: 8

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-5.828794	2.140410	-2.723213	0.0416
C3	14.55682	4.224612	3.445717	0.0183
F3	0.346693	0.096067	3.608880	0.0154
R-squared	0.783679	Mean dependent var		1.604625
Adjusted R-squared	0.697150	S.D. dependent var		3.824553
S.E. of regression	2.104719	Akaike info criterion		4.606237
Sum squared resid	22.14921	Schwarz criterion		4.636028
Log likelihood	-15.42495	F-statistic		9.056894
Durbin-Watson stat	1.773624	Prob(F-statistic)		0.021764

**Fuente:** Datos DANE y cálculos de esta Investigación

El modelo anterior para el caso de la ciudad de San Juan de Pasto es el resultado de la regresión del trabajo total femenino en función del trabajo femenino del sector financiero y del sector comercio al por mayor y menor; la regresión se realizó sobre los datos originales presentados en niveles, es decir, en miles de personas.

**Tabla 5**  
**TEST DE HETEROCEDASTICIDAD DE WHITE**

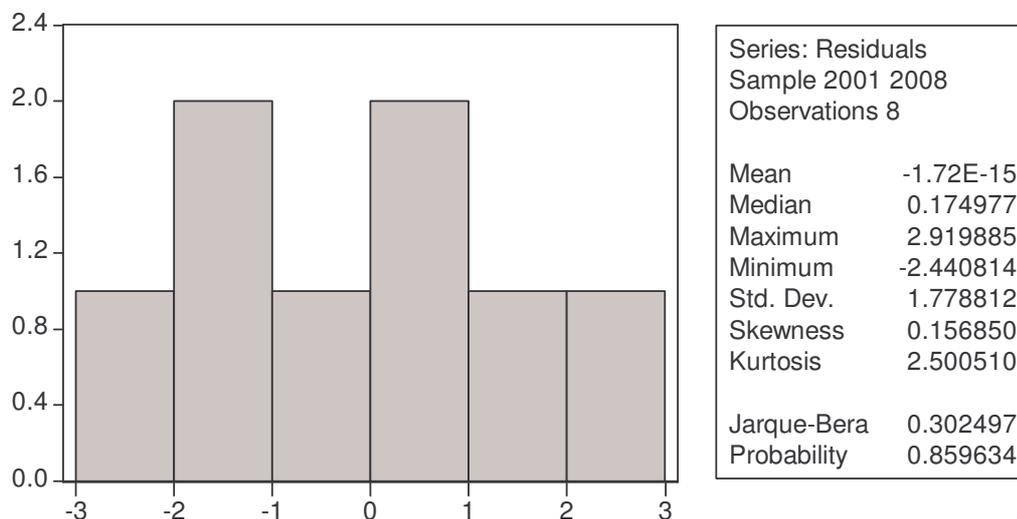
White Heteroskedasticity Test:

F-statistic	0.361802	Probability	0.824501
Obs*R-squared	2.603358	Probability	0.626228

**Fuente:** Datos DANE y cálculos de esta Investigación

## HISTOGRAMA DE NORMALIDAD

GRÁFICA 6



Fuente: Datos DANE y cálculos de esta Investigación

## MATRIZ DE COEFICIENTES DE CORRELACION PARCIAL

Tabla 6

	T3	C3	F3
T3	1.000000	0.469260	0.519619
C3	0.469260	1.000000	-0.375360
F3	0.519619	-0.375360	1.000000

Fuente: Datos DANE y cálculos de esta Investigación

Los resultados expuestos fueron corregidos de los problemas de heterocedasticidad y autocorrelación, para el primer caso, se corrigió a partir del método de los mínimos cuadrados ponderados para esto se tomo el total del empleo femenino estimado y se procedió a transformar los respectivos datos, en lo que respecta al segundo caso, la corrección se hizo a partir del método de mínimos cuadrados generalizados para lo cual se calculo el coeficiente autocorrelación por medio de la formula planteada por THEIL NAGAR<sup>72</sup> basado en el *estadístico d*, con los anteriores procesos se obtuvo una estimación mas eficiente dado que las evaluaciones sobre los supuestos muestran la no existencia

<sup>72</sup> GUJARATI. Damodar, Econometría, Edición 4. Editorial McGraw-Hill. México. 2004.p.474

de heterocedasticidad, no existe autocorrelación,  $\mu$  se distribuye normalmente y no existe evidencia de multicolinealidad. Así también las pruebas t y f muestran que las variables individualmente tomadas son significativas con un grado del 99% de confianza, y para las f muestra que tomadas en su conjunto son significativas en el 98%; además las variaciones de la variable empleo total femenino en la ciudad de San Juan de Pasto son explicadas en un 78% por las variables empleo del sector financiero y empleo del sector comercio.

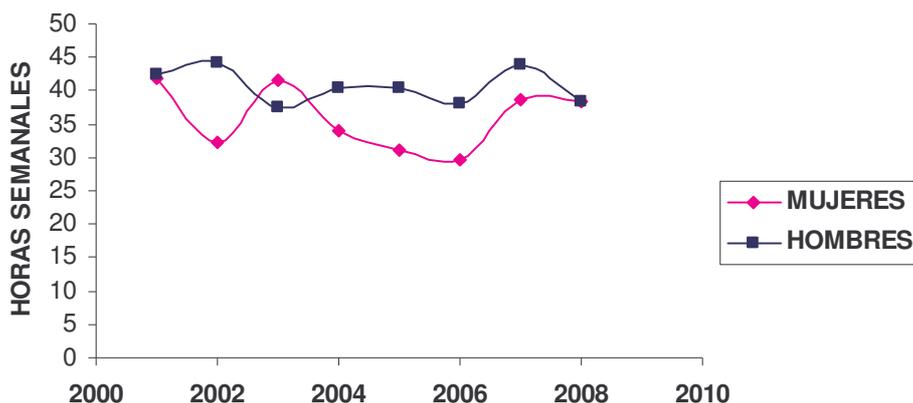
La evaluación cuantitativa muestra que el aporte del empleo del sector financiero es sumamente bajo en comparación con la participación del empleo del sector comercio, dado que cuando el empleo del sector comercio se incrementa en 1 unidad el empleo total se aumenta en 14 unidades, mientras que si el empleo del sector financiero se incrementa en 1 unidad, el empleo total solo se incrementa en 0.03 unidades.

#### 4.5 Promedio de horas laboradas a la semana por el personal ocupado en el sector financiero

Dentro del sector financiero la mujer ha ido conquistando el terreno laboral en los últimos años, sin que esto signifique un mayor promedio de horas laboradas dentro de este en comparación con la de los hombres; lo que muestra que no existe una discriminación por género en cuanto al aumento o disminución de horas laboradas en el sector financiero.

#### GRÁFICA 7

HORAS EFECTIVAS LABORADAS POR EL PERSONAL OCUPADO DEL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO 2001-2008



Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Cuarto Trimestre DANE

Para el periodo de estudio la evolución del promedio de horas laboradas tanto de hombres como mujeres a sido decreciente, donde para el año 2001 no se observa una diferencia en las horas trabajadas siendo 42.3 y 41.8 respectivamente, sin embargo en los siguientes años se conserva una brecha donde el hombre trabaja mas horas que la mujer, ha excepción del año 2003 donde el promedio de horas laboradas del personal femenina fue de 41.5 en comparación con la masculina de 37.5 horas a la semana; finalmente para el año 2008 tanto hombres como mujeres vuelven a tener el mismo promedio de horas trabajadas.

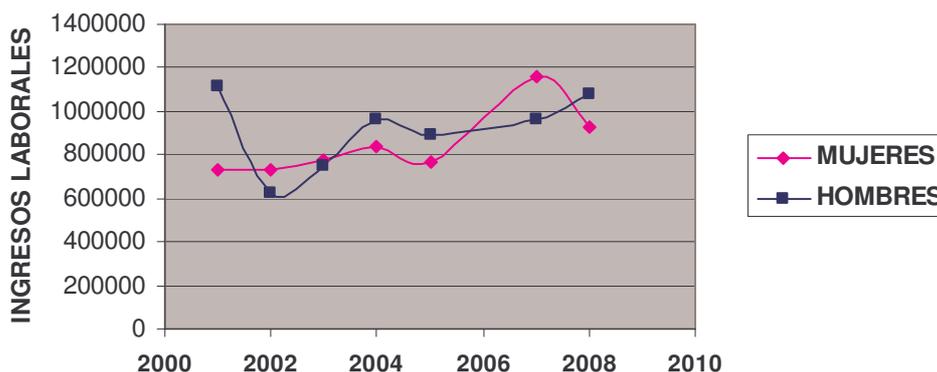
#### 4.6 Promedio de ingresos laborales de la población ocupada en el sector financiero

El sector financiero brinda al personal empleado en promedio un salario superior al mínimo legal vigente lo cual indica que este es un sector comprometido con las leyes laborales reconociendo el trabajo desempeñado como una acumulación de conocimientos formativos y personales los cuales deben ser acordes a las exigencias del sector.

Uno de los avances mas significativos que ha tenido el desempeño de las mujeres en el mercado laboral es el aumento de los ingresos, de tal forma que ha habido una disminución considerable de la brecha salarial entre sus ingresos y el de los hombres.

#### GRÁFICA 8

INGRESOS LABORALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO 2001-2008



Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Cuarto Trimestre DANE

En efecto, en el año 2001 la brecha de ingresos entre los hombres y las mujeres ocupadas dentro del sector financiero era del 34%, para el 2007 la brecha fue

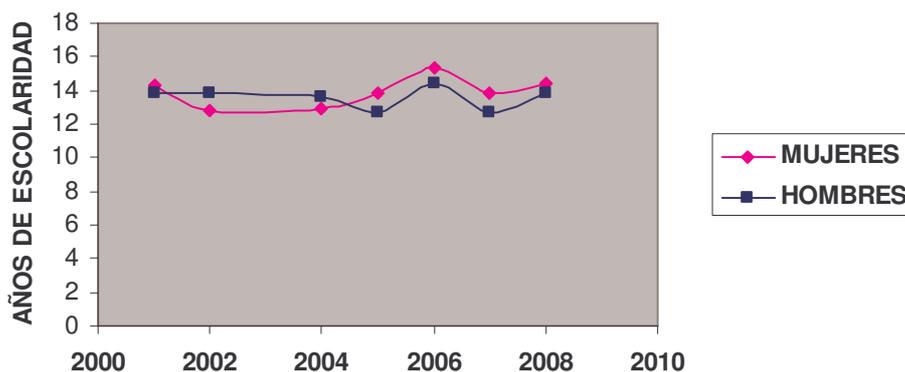
favorable para la mujer siendo del 21%, ya para el año 2008 desciende a 14% donde son los hombres los beneficiados; pese a lo anterior la brecha persiste.

#### 4.7 Promedio de años de escolaridad de la población ocupada en el sector financiero 2001-2008

El sector financiero posee una característica relevante en cuanto al nivel de educación de su personal ocupado en comparación con los sectores comercio y servicios los cuales se identifican por ser los sectores con mayor absorción de la fuerza laboral femenina en la ciudad de San Juan de Pasto; este comportamiento evidencia las exigencias del sector en educación que se traduce en un aspecto cualitativo importante como patrón de absorción femenina dentro del sector.

#### GRÁFICA 9

**AÑOS DE ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN OCUPADA DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO 2001-2008**



Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Cuarto Trimestre DANE

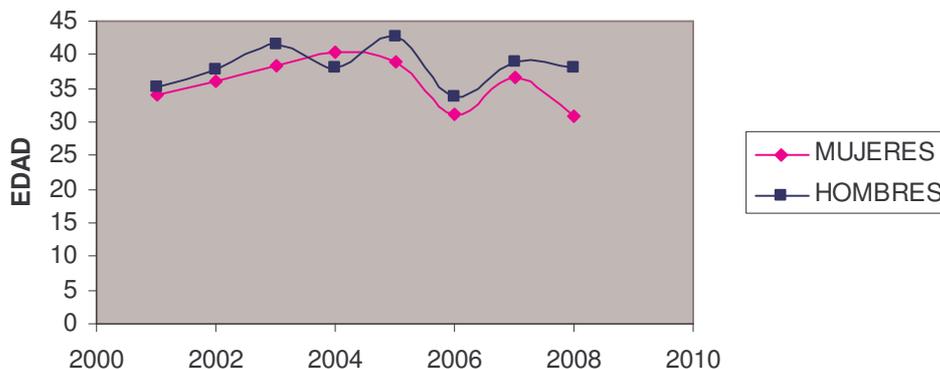
El promedio de años de escolaridad del personal ocupado ha tenido un comportamiento relativamente constante en el sector durante el periodo analizado destacándose la mujer con mayores años de escolaridad especialmente en los últimos cuatro años, cabe destacar que la diferencia en comparación a los hombres no es muy relevante pero si evidencia que este sector absorbe mano de obra calificada. Denotando que para el 2008 el promedio femenino fue de 14.4 y el masculino de 13.9 años de escolaridad.

#### 4.8 Promedio de edad de la población ocupada en el sector financiero 2001-2008

La edad es un factor importante para el ingreso del personal en el sector financiero, donde existe una marcada preferencia por personas jóvenes, especialmente en el género femenino, lo cual se convierte en uno de los principales patrones en el momento de seleccionar el personal. Y determinando así que el empleo generado por las mujeres en el sector analizado es de un mejor nivel.

#### GRAFICA 10

PROMEDIO DE EDAD DE LOS OCUPADOS DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO 2001-2008



Fuente: Encuesta Continua de Hogares. Cuarto Trimestre DANE

En la gráfica anterior se puede observar que el promedio de edad de las mujeres durante el periodo de estudio ha disminuido pasando de 34.1 en el 2001 a 31 en el año 2008, mientras que para los hombres el promedio es inverso para el 2001 de 35.1 y para el 2008 de 38.1; según las encuestadas la principal razón por la cual el promedio de años de edad para las mujeres en el sector financiero a disminuido en mayor proporción que la de los hombres, se debe a que ellas terminan sus estudios universitarios siendo muy jóvenes, que les permite a temprana edad estar activas en el mercado laboral financiero; y que además se convierte en una característica propicia para los requerimientos del perfil femenino que en los últimos años ha estado demandando el sector.

## 5. CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FINANCIERO.

*“Lo que prevalece es que el trabajo es una condición necesaria pero no suficiente para un alto status de las mujeres”*  
**Anna Whitehead**

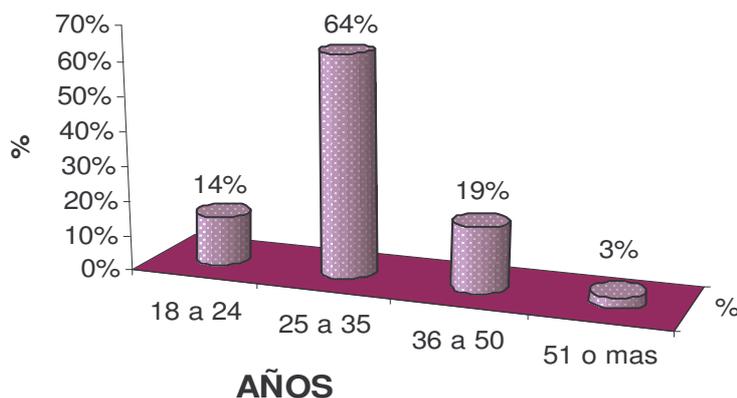
Las condiciones laborales y sociales a las cuales el género femenino se enfrenta en el sector financiero tienen que ver con la relación entre trabajo productivo y reproductivo, tiempo de descanso o de ocio, estos varían según la edad, el estado civil, el número de hijos e hijas, la realización de estudios y la variación del cargo. Aunque en general el trabajo es extenso, exigente, desgastante y las jornadas laborales excesivas, no todas lo viven de igual manera o se afectan por igual.

### 5.1 Edad de las Mujeres Empleadas

La edad es un factor relevante para las mujeres en el momento de requerir empleo en el sector, debido a que esta implícita la preferencia de mujeres que tengan características de ser jóvenes, bonitas y solteras, los cuales son considerados signos de discriminación que no tienen justificación alguna, más que los prejuicios de los empleadores en franca violación de los derechos fundamentales de las personas.

#### GRÁFICA 11

EDAD DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

Los datos en cuanto a edad de las mujeres empleadas en el sector financiero muestran que la participación más alta se encuentra en el rango de las mujeres

entre 25 a 35 años con un 64%. Esto significa que no se presenta un retiro de las mujeres en la edad de crianza de los hijos y que por el contrario, es en estas edades donde más está aumentando la participación de las mujeres en el mercado laboral del sector financiero. Esta alta participación de un sector de mujeres en edad reproductiva, evidencia la creciente oferta laboral que existe en Colombia y en la ciudad de Pasto de mano de obra femenina calificada.

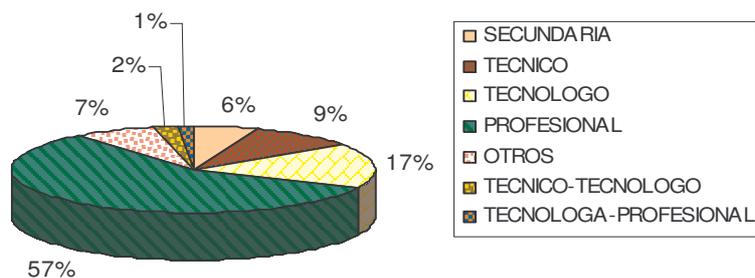
En el rango de 36 a 50 años con una participación del 19% pertenecen las mujeres que llevan incorporadas mas de 10 años al sector financiero, por lo cual se puede decir que existe una discriminación en edad, ya que, según lo manifestado por las encuestadas la edad para ingresar al sector es menor a los 25 años. Esto se puede evidenciar en las empleadas pertenecientes al rango de 18 a 24 años con una participación del 14% las cuales son mujeres que llevan menos de 3 años dentro del sector financiero.

## 5.2 Nivel de Educación

La tendencia exhibe que mientras la mujer iba ganando espacio en el total de graduados a lo largo de las dos décadas pasadas, también iba representado una mayor parte del total de ocupados en el mercado laboral. Es importante registrar que la mayor participación de las mujeres en la educación superior se refleja en una mayor participación en el mercado laboral, unas mayores remuneraciones y sobretodo, que el hecho que más mujeres se estén graduando de educación superior tiene una relación sistemática y significativa con el empleo femenino calificado.

### GRÁFICA Nº 12

**NIVEL DE EDUCACIÓN DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**



Fuente: La Presente Investigación

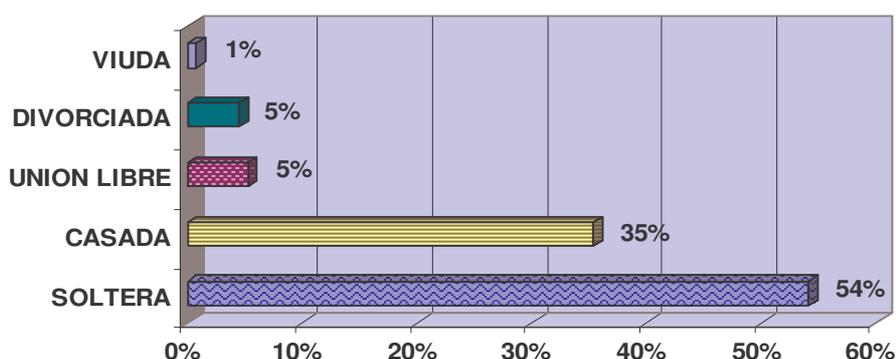
Según los datos acuñados por Guáqueta y Sanínt (2005) “Para 1985, las mujeres representaban el 48% de los estudiantes matriculados y para el año 2002 el 51%”, y citando a Arango ilustran cómo ha cambiado la escogencia de carrera: “... en 1974, el 9% de las universitarias se orientaba hacia carreras administrativas (administración, economía, contabilidad) y en 1986, el 29% busca estas opciones” (1995).<sup>73</sup> A la luz de los resultados de la gráfica N° 9 se puede observar que el personal femenino se encuentra calificado, ya que la mayor participación es de mujeres profesionales siendo un 52% del total del personal ocupado, esto evidencia una gran oportunidad de empleo para las mujeres que tienen carreras de contenido o currículo administrativo (se observo en las encuestas que la mayoría de profesionales pertenecen a Administración de Empresas (37%) y la participación de Economistas se encuentra muy reducida 6%). El 17% lo ocupan las mujeres con estudios tecnológicos.

### 5.3 Estado Civil

Actualmente existe entre la población femenina en edad de trabajar una gran preferencia por estar soltera y así estar mas activa dentro del mercado laboral del sector financiero; donde en la generación del fin de siglo, las mujeres aplazaron varios años la edad de su primera unión matrimonial, mientras en 1964 siete de cada diez mujeres estaba casada antes de cumplir los 20 años, para 1995 solamente cinco de cada diez estaba casada al cumplir los 35.<sup>74</sup>

#### GRÁFICA 13

ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

<sup>73</sup> CORREA OLARTE, María E. La Feminización de la Educación Superior y las implicaciones en el Mercado Laboral y los Centros de Decisión Política. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 2005. p. 103

<sup>74</sup> [www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD\\_426718980/BOLIVIA.Julio 2 de 2009](http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD_426718980/BOLIVIA.Julio 2 de 2009).

Analizando la ocupación de las mujeres del sector financiero por estado civil se puede observar que la participación femenina más alta se presenta en las mujeres solteras con un 54%, sin embargo también se evidencia que las mujeres casadas tienen una participación representativa dentro del sector siendo el 35%, esta situación muestra que definitivamente las mujeres casadas están compartiendo cada vez más el rol productivo, sin abandonar su papel reproductivo, pues, en el caso colombiano y de la ciudad de San Juan de Pasto aun los hombres no participan activamente en las tareas del hogar.

Por otra parte, la participación de las mujeres que viven en unión libre o están divorciadas es muy baja representando solo el 5% respectivamente.

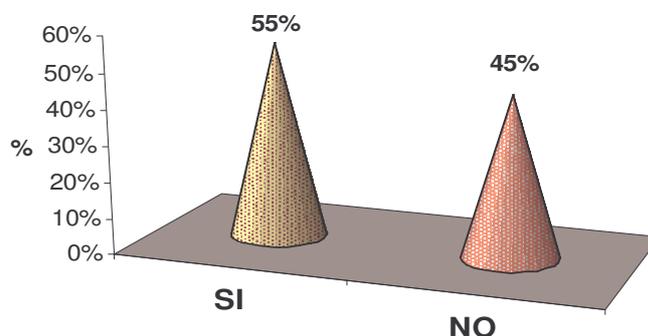
#### 5.4 Maternidad en las Mujeres Empleadas

La maternidad se constituye para muchas mujeres en una desventaja cuando se trata de acceder a ciertos empleos. Algunas entidades argumentan que la fuerza de trabajo femenina es más costosa que la masculina, debido a los mecanismos legales de protección a la maternidad, por ejemplo los permisos pre y post parto. Las mujeres que son contratadas de forma temporal, son despedidas tan pronto se detecta su embarazo, con una indemnización que no compensa su situación de desempleo ya que ella no podrá volver a conseguir trabajo hasta dentro de dos años, además si están embarazadas no son contratadas o tan pronto se termina el contrato pierden el empleo.

La entidad intenta ahorrar eventuales costos laborales colocando filtros en el proceso de selección, cerrando el paso a mujeres con ciertas características: mujeres jóvenes casadas o mujeres con hijos pequeños.

#### GRÁFICA 14

¿TIENEN HIJOS LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO?



Fuente: La Presente Investigación

En el sector financiero se percibe que el 55% del personal femenino tiene hijos, de las cuales, el 58% tiene tan solo un hijo y el 4% tienen tres hijos. Las empleadas con hijas e hijos mayores encuentran en ellos apoyo y comprensión aunque se manifiestan en permanente deuda con ellas y ellos ante la falta de tiempo, por lo cual prefieren en los pocos momentos que les queda “disfrutarlos” cocinándoles y atendiendo a sus hijas, hijos y marido para compensarlos, lo que incluye culpas en las madres por ser trabajadoras. Las que presentan mayor desgaste son las mujeres con hijos e hijas menores de edad, quienes tienen que recurrir a diversas estrategias para su atención y no disponen de tiempos libres para su descanso personal y reposición de su fuerza de trabajo.

Cabe destacar que por medio del nivel escolar se puede concluir que los hijos en su mayoría son menores de edad, ya que el 41% se encuentran estudiando la primaria, el 25% en secundaria y el 20% en jardín o son menores de un año, en tanto que el 14% son profesionales o se encuentran en la educación superior.

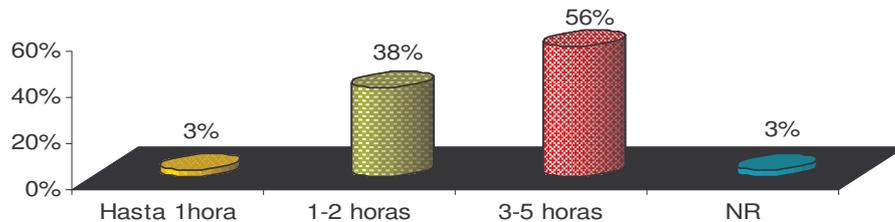
Así también en la gráfica se observa que el 45% de mujeres empleadas en el sector no tiene hijos. Donde la mayoría de las trabajadoras manifiestan obstáculos para combinar trabajo, estudio y familia, debido a las extensas jornadas laborales, pero en las vacaciones logran compensar con un tiempo de disfrute familiar.

## **5.5 Tiempo dedicado a los Hijos**

En el momento en que la mujer empleada tiene hijos le implica combinar trabajo y hogar lo cual es bastante extenuante para las mujeres que se encuentran vinculadas al sector, ya que se ven obligadas de cierta manera a dejar sus hijos al cuidado de familiares o instituciones infantiles que se encarguen de ellos, esto último para las mujeres que cuentan con un salario que les permita cubrir esos costos, es así como también puede influir el tener un mayor nivel de educación, convirtiéndose en un mayor costo de oportunidad al poder quedarse en casa y tener además una mayor participación laboral.

## GRÁFICA 15

**HORAS DIARIAS QUE DEDICAN A SUS HIJOS LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**



**Fuente:** La Presente Investigación

El 56% de las encuestadas afirma que diariamente dedican al cuidado de sus hijos de 3 a 5 horas; por su parte las madres que dedican de 1 a 2 horas diarias corresponde al 38%; afirmando que a pesar de que no es el tiempo suficiente que ellas les quisieran dedicar a sus hijos lo aprovechan al máximo.

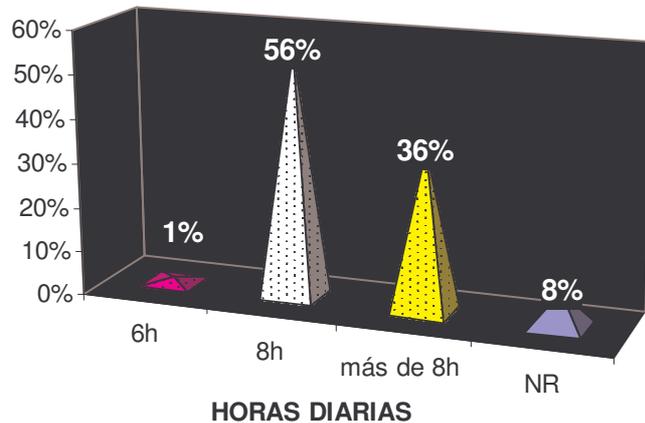
Es muy importante tener presente que tanto las primeras como las segundas consideran muy importante el cuidado de los hijos sobretodo en los primeros años de vida; sin embargo estas han tenido que sacrificar el compartir esas etapas de la vida de sus hijos por la vincularse al mercado laboral del sector financiero que en gran medida se explican con motivos económicos y sociales.

### 5.6 Jornada Laboral

La alta productividad y rentabilidad económica se basa en la reducción de costos de producción y particularmente de los costos laborales que se sustentan en leyes nacionales de flexibilización (reformas laborales-Leyes 50/1990 y 789/2002); y prácticas empresariales que debilitan los derechos de los trabajadores, con mayor impacto negativo para las mujeres; las cuales se ven afectadas en mayor medida por ser las responsables dentro de la sociedad del factor reproductivo, el cual debe combinarse con el trabajo productivo, todo esto llevando a extenuantes y desgastantes jornadas laborales que en algunos casos no se compensan con los ingresos que ellas perciben.

## GRÁFICA 16

### JORNADA LABORAL DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

En la gráfica anterior se concluye que en el sector financiero la jornada laboral es acorde a lo establecido en la ley, siendo un 56% las empleadas que trabajan 8 horas al día; pero no sigue siendo insignificante el 38% de mujeres que le dedican más de ocho horas dentro del sector, esto evidencia un incremento en carga laboral si además se tiene en cuenta el trabajo del hogar.

Las largas jornadas de trabajo en la lucha por la subsistencia trae como consecuencia, deterioro en la salud, en las relaciones familiares, en las posibilidades de participación sindical, social y política, es decir mayor exclusión y aumento de la discriminación, contrario a los postulados constitucionales de la obligatoriedad del Estado por trabajar en políticas públicas que reduzcan la discriminación de las mujeres.

### 5.7 Nivel Salarial

Garmuca Gómez plantea, que “la segregación ocupacional esta fuertemente condicionada por el simbolismo de género y es solo uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial”<sup>75</sup>.

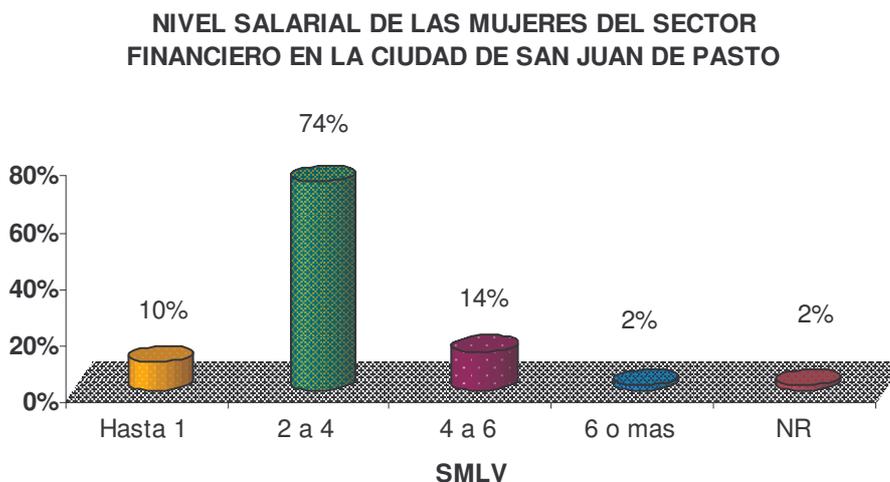
Un análisis de la brecha salarial por ramas de la actividad económica muestra que en el sector financiero se ha presentado la reducción más importante de la brecha salarial por sexo. Esta caída en la brecha salarial de este sector ha estado

<sup>75</sup> ORTEGA, Magda. Cambio de Género y discriminación laboral en el Sector Financiero Colombiano. El caso de Bancolombia. Revista de Antropología Iberoamericana. Ed, Electrónica. Vol. 1 Num.3. Madrid 2005

acompañada, de un aumento importante de las mujeres en el sector, en consecuencia, que no solamente las mujeres han ganado terreno en términos cuantitativos sino en términos cualitativos muy probablemente, teniendo un mayor acceso a puestos directivos.

Según Tenjo Galarza (1998), en la primera parte de la década de los 90 la demanda de trabajo anual promedia en el sector financiero fue de un 19%; lo cual triplica la oferta-, frente a un promedio anual global de un 11.5%<sup>76</sup>. Los cálculos que este mismo texto hizo sobre las diferencias relativas de los ingresos de los trabajadores de este sector respecto al conjunto de la economía, dan pie para saber que en aquellos años en promedio los trabajadores bancarios ganaban el doble del conjunto de los demás trabajadores colombianos. Pero este diferencial de remuneración no explica toda la atracción ejercida en la demanda por el sector. También influían en ella el prestigio, la estabilidad y posibilidad de carrera, todos estos factores, incluso el de la remuneración, se han deteriorado y han perdido fuerza, pero éste sigue siendo un mercado de trabajo relativamente privilegiado, de la misma manera como lo sigue siendo en los demás países.

### GRÁFICA 17



**Fuente:** La Presente Investigación

El 74% del personal femenino ocupado devenga entre 2 a 4 Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV), que representan a las mujeres que ocupan la mayoría de cargos dentro de las entidades en la escala ocupacional inferior a los directivos; el 14% incorpora las mujeres con cargos directivos y/o administrativos que tienen de 4 a 6 SMLV.

<sup>76</sup> PUIG, Op. Cit., p. 22

## 5.8 Seguridad Social

Las mujeres representan tan solo el 39% del total de personas afiliadas algún sistema de Seguridad Social. En Colombia más del 60% de mujeres trabajan en el sector informal de la economía, en subcontratos, en subempleo y en trabajos por pago de obra; que disminuye las posibilidades de cotizar para la pensión con la ampliación de las semanas de cotización a 1300 semanas, las mujeres no llegarán a pensionarse, la vida laboral de las mujeres en promedio corresponde a 16 años, lo que equivale a 768 semanas<sup>77</sup>.

La fusión del ministerio de trabajo y salud, ha dejado como consecuencia el deterioro en las funciones de control y vigilancia: las quejas, los abusos sobre la contratación y no pagos, entre otros, son terrenos que han quedado a la voluntad de los empleadores. “Un millón setecientos mil trabajadores y trabajadoras no están afiliados a riesgos profesionales por evasión de los empresarios”<sup>78</sup>.

Una medida de discriminación positiva que compensa, y contribuye a corregir una situación de inequidad, en cuanto a la diferencia de edad que permite a las mujeres pensionarse 5 años antes que la edad de los hombres; es lo que estableció la Corte Constitucional el 4 de Noviembre de 1998 en su sentencia C-623/98 en el expediente D-2048 por el Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara donde se constituye: “La pensión de jubilación por acumulación de aportes, es aquella que se obtiene sumando los tiempos de cotización en el sector público y privado. Así pues, los empleados oficiales y públicos y los trabajadores particulares que acrediten, 55 años si es mujer y 60 años si es varón...”<sup>79</sup>.

---

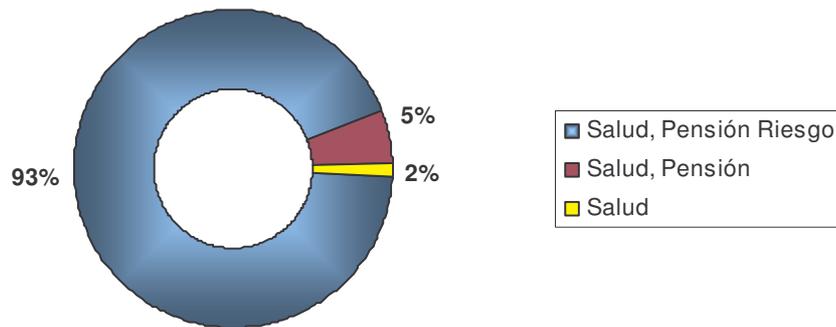
<sup>77</sup> BURITICA, Patricia. Bogotá Marzo 2005. Ponencia elaborada para la 1 Cumbre Internacional de Liderazgo Femenino. “Mujeres, Liderazgo y Nuevas Propuestas de Integración”. Universidad Externado de Colombia

<sup>78</sup> *Ibíd.*

<sup>79</sup> [www.notinet.com.co/serverfiles/servicios/archivos/constitucionales/C-623-98.HTM](http://www.notinet.com.co/serverfiles/servicios/archivos/constitucionales/C-623-98.HTM)

## GRÁFICA 18

### SEGURIDAD SOCIAL DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

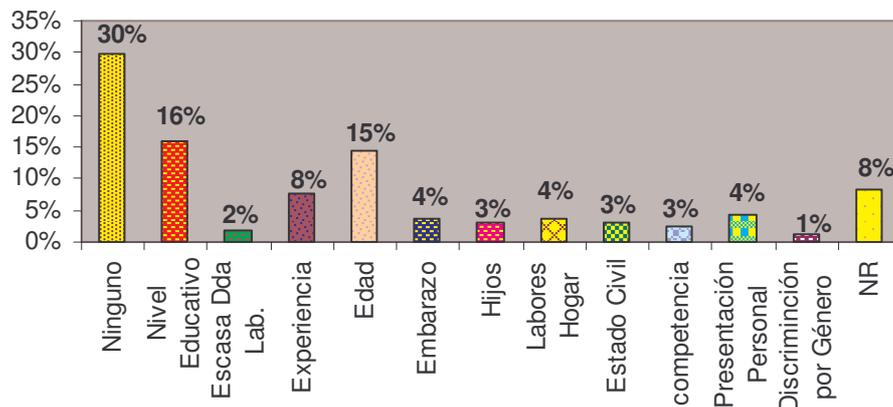
Es indudable que el sector financiero en cuanto a seguridad social cumple con la ley, protege a la mayoría de las mujeres empleadas con las prestaciones sociales en salud, pensión y riesgos profesionales constituyendo el 93% del total.

#### 5.9 Impedimentos de vinculación al sector financiero

Existen algunas características que se exigen a todas las personas que ingresan a las entidades independientemente del cargo al que vayan a ocupar; estas cada vez son más exigentes para las mujeres que para los hombres debido a que son ellas, las que tienen implícito ser la imagen y tener contacto directo con el cliente; con lo cual las entidades llevan a cabo las estrategias para lograr posicionamiento en el sector. De esta manera se pretende condicionar además de la presentación al nivel de educación y en algunas ocasiones el estado civil y en casos extremos el estrato social.

## GRÁFICA 19

### IMPEDIMENTOS A LOS QUE SE ENFRENTA LA MUJER EN EL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN PASTO



Fuente: La Presente Investigación

Para el caso de la ciudad de San Juan de Pasto, la mayoría de empleadas (30%) declaran no tener ningún impedimento en el momento de requerir empleo en el sector; ya que tanto mujeres como hombres tiene las mismas capacidades y condiciones para poder emplearse, aunque el 16% manifiestan que se tiene en cuenta el nivel educativo, la edad 15%, la experiencia laboral 8% y las condiciones naturales que se desarrollan dentro del hogar como lo son: embarazo 4%, labores del hogar 4%, estado civil 3%, tener hijos 3%; la menor representación esta en la no existencia de discriminación por género (1%).

#### 5.10 Posición Ocupacional

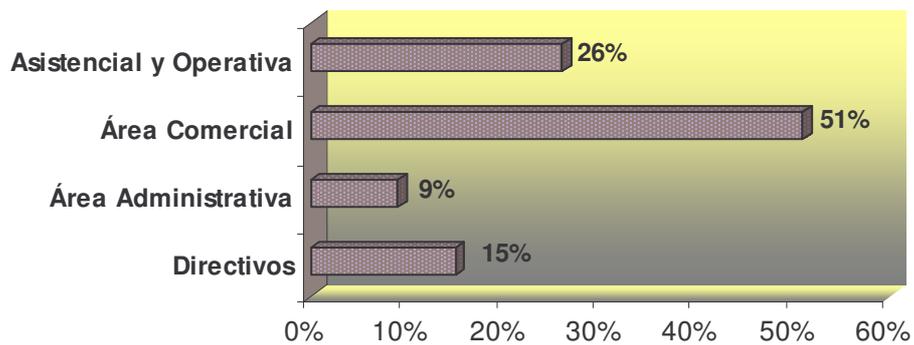
El sector financiero desarrolla diferentes estrategias tendientes a innovar cada vez más sus sistemas operativos y de atención al cliente, en una clara competencia interna. Por medio de las políticas de administración de personal se ha buscado perfeccionar los métodos y mecanismos internos de asimilación e identificación del trabajador con la empresa, ya sea a través de políticas de desarrollo organizacional o de especialización de controles como la seguridad y de mayor conocimiento por parte del empleado de la cuestión financiera; y los mecanismos externos, con el fin de ofrecer un mejor servicio y proyectarse en el ámbito de la competencia.

Cada entidad hace funcional el cargo y la asignación de funciones para la mujer con los valores y condiciones en las que ella habitualmente vive. Las mujeres por su parte han aprovechado esta funcionalidad abriendo espacio en sectores que pertenecían a los hombres. Los mayores niveles educativos alcanzados por las

mujeres, aunados a las cualidades comerciales supuestamente naturales de las mujeres, han permitido que ellas desarrollen una actividad laboral respondiendo a las exigencias que actualmente demanda el sector financiero.

## GRÁFICA 20

**CARGOS DESEMPEÑADOS ACTUALMENTE POR LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN JUAN DE PASTO**



Fuente: La Presente Investigación

Como ya se había mencionado el papel que se le asigna a la mujer esta constantemente basado en el área comercial 51%, donde se encuentran asesoras comerciales, ejecutivas de ventas, servicio al cliente, informadora de crédito y jefe de atención quienes ocupan los cargos con mayor participación en las entidades financieras siendo un 32%, 7%, 6%, 4% respectivamente. Los cargos asistencial y operativos están representados por el 26%. En el caso de los cargos directivos (15%) y administrativos (9%), en los últimos años la mujer ha venido adquiriendo una relevante participación, donde según datos de la Superintendencia Financiera para el año 2008 estas representan el 80% de los puestos directivos de las entidades<sup>80</sup>, donde cabe destacar que son mujeres que en el trayecto de sus años en el sector han ascendido en su posición ocupacional, es así como empiezan siendo cajeras hasta lograr el nivel jerárquico más alto dentro de la entidad, donde son las encargadas de tomar las decisiones más importantes de las empresas.

### 5.11 Tipo de contrato

Las entidades han decidido y/o han tenido que generar cambios en su interior, entre estos las formas de contratación y, como consecuencia de ello, transformaciones

<sup>80</sup> [www.superfinanciera.gov.co](http://www.superfinanciera.gov.co). Mayo 18 de 2009

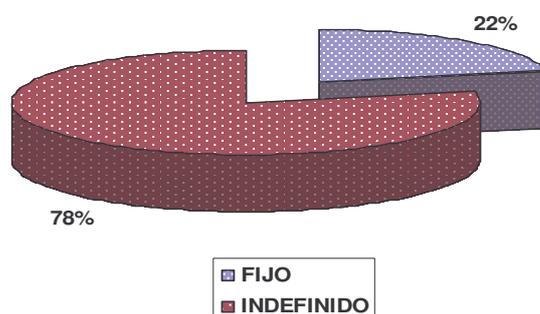
en salarios, dotación, organización y tiempos de trabajo, que ha hecho que los trabajadores se enfrentan hoy a un mercado laboral flexible, a entidades dinámicas y a exigencias de un cambio absoluto.

Es así como la contratación a término fijo y por empleo temporal se ha instaurado en las empresas, donde aumenta cada vez más el número de personas que ingresan a las organizaciones por un periodo de tiempo corto para desarrollar diferentes actividades, dejando atrás la posibilidad de disfrutar una rutina estable y la adhesión a una empresa a la que se es leal y que a cambio ofrece un puesto de trabajo sólido que no solo garantiza seguridad económica sino una mejor calidad de vida.

Hace algunos años el factor que predominaba en el tipo de contrato era el que las mujeres se ubiquen en altos cargos o ingresen en áreas no tradicionales, es solamente parte del proceso. Muchas mujeres tienen que invertir tiempo y energía en desarrollar estrategias para sobrevivir en ambientes organizacionales que en algunas ocasiones no brindan buenas condiciones laborales.

## GRÁFICA 21

TIPO DE CONTRATO PARA LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

Para el caso de la ciudad de San Juan de Pasto la contratación predominante en el sector financiero es la de tipo de contrato a término indefinido perteneciendo al 78% de las ocupadas; esta es la evidencia de que las entidades buscan enganchar a las mujeres desde muy jóvenes para que así ellas puedan ocupar la mayoría de cargos y conocer totalmente la funcionalidad y la estructura organizacional de la entidad, y solamente el 22% de las mujeres empleadas tienen un tipo de contrato fijo.

### 5.12 Condiciones laborales

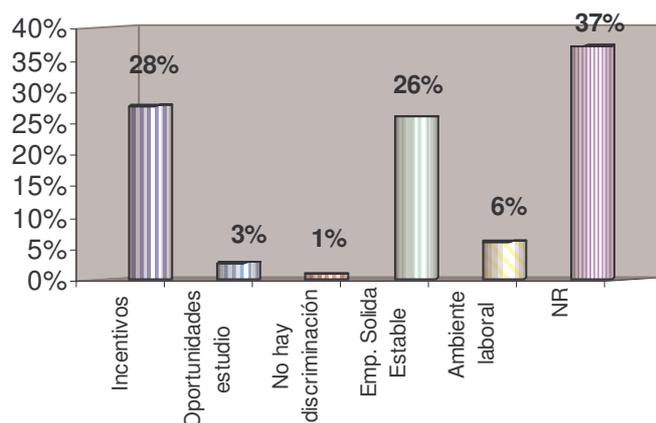
Las relaciones laborales, la cultura organizacional se encuentra en los criterios para la selección e ingreso de personal, en los programas de formación y

capacitación, en la evaluación del desempeño, los cuales interfieren en la movilidad y ascensos y en los métodos de concepción de premios, que inciden en las políticas de los salarios a través de las llamadas bonificaciones (mínimo reconocimiento económico al plus valor del trabajo que se impone al a través de las metas), son parte de los mecanismos mediante los cuales la empresa busca que el personal encaje dentro de la cultura organizacional y de esa manera se establecen las reglas de juego, cuyo dominio es de manera exclusiva de la entidad.

En cuanto a las relaciones comerciales debe ir en correspondencia directa con las formas como el personal asume las proyecciones entre la entidad, el cliente y el usuario en la oferta de productos y servicios

## GRÁFICA 22

**CONDICIONES LABORALES PARA LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**



**Fuente:** La Presente Investigación

Se tiene en cuenta que el sector financiero brinda muy buenas condiciones, como incentivos (28%) para sus empleadas por ser este un sector bastante sólido y estable (26%), las oportunidades que brinda son créditos flexibles para vivienda o para poder continuar sus estudios universitarios si durante el ingreso a la entidad su nivel educativo no es completo, además de especializaciones, postgrados, etc. (3%). Todo lo anterior hace que el ambiente laboral sea propicio para el buen desempeño de las actividades dentro de las entidades (6%).

### 5.13 Tiempo laborando dentro de la Entidad

Este sector absorbe menos, pero también expulsa menos, y a la postre la relación entre estos dos flujos es exactamente igual en el sector financiero que en el

conjunto de los demás. Por su parte, la variable género hace parecer que, si bien en el ámbito de todos los mercados de trabajo las mujeres son doblemente desfavorecidas, puesto que respecto a los hombres se mantienen menos tiempo en el trabajo y más en el desempleo; sin embargo, en el sector financiero, duran menos tiempo en el desempleo que los hombres. Hay que entender igualmente que un mayor valor de los índices de absorción que los de expulsión refleja una expansión de los mercados de trabajo.

### GRÁFICA 23



Fuente: La Presente Investigación

El 31% de las encuestadas llevan laborando dentro del sector de 1 a 3 años estas pertenecen en gran medida a las mujeres que se encuentran entre los 18 a 24 años de edad lo que indica el ingreso de mujeres jóvenes al sector, por otra parte hay una igual participación en las mujeres que se encuentran laborando entre 4 a 6 años y las que llevan mas de 10 años tiempo correspondiente a un 16% respectivamente.

## **6. SATISFACCIÓN Y AMBIENTE LABORAL DE LAS MUJERES DENTRO DEL SECTOR FINANCIERO**

*“No les deseo que tengan poder sobre los hombres, sino sobre sí mismas”  
Mary Wollstonecraft*

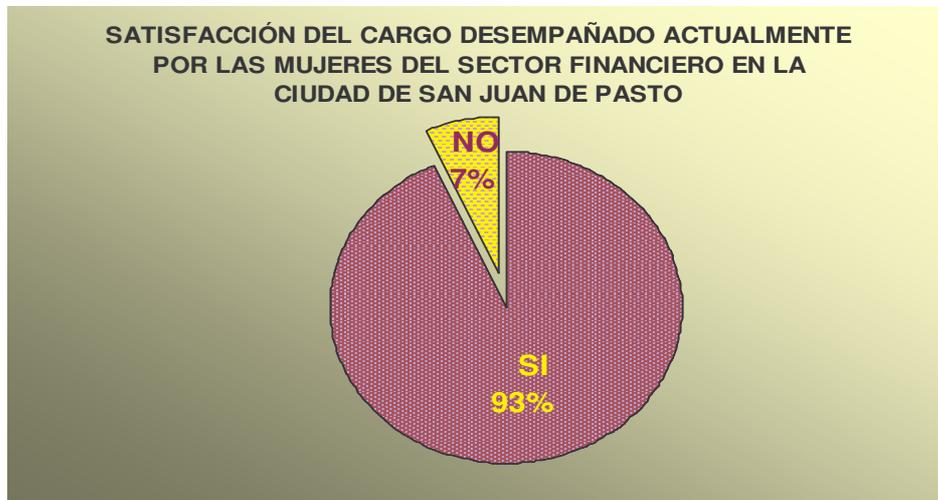
Desde la década del ochenta el sector financiero desarrolla diferentes estrategias tendientes a innovar cada vez más sus sistemas operativos y de mejoramiento del servicio al cliente, en una clara competencia interna. Además existen políticas de administración del personal, por medio de las cuales se han buscado perfeccionar los métodos y mecanismos internos de asimilación e identificación del trabajador con la empresa, ya sea a través de políticas de desarrollo organizacional o de especialización de controles como la seguridad y de mayor conocimiento por parte del empleado de la cuestión financiera; y los mecanismos externos en la perspectiva de ofrecer un mejor servicio y proyectarse en el terreno de la competencia.

De esta manera las entidades se han basado en unos principios de cultura organizacional donde se convierte en un indicador a través del cual se puede observar la situación laboral de las mujeres y dar una idea de los cambios que se vislumbran en las entidades consideradas modernas o avanzadas.

### **6.1 Satisfacción del cargo desempeñado por el personal femenino**

El sector financiero ofrece alternativas laborales con las cuales el personal empleado se puede desempeñar según sus capacidades y conocimientos, sin embargo en algunos casos esto no es suficiente para que las personas se encuentren a gusto con las actividades que el cargo le implique. Los cargos mas representativos de las mujeres dentro del sector son: asesor comercial 32% ratificando que a las entidades les interesa ofrecer servicios y llegar al cliente, cajero 12%, en cuanto a cargos directivos representa 11%, ejecutiva de venta 7% y auxiliar de oficina 7%.

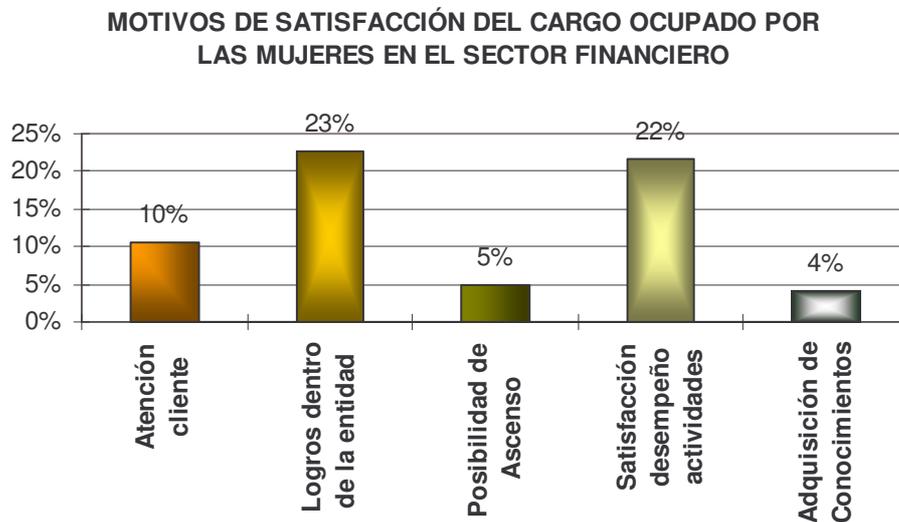
**GRÁFICA 24**



Fuente: La Presente Investigación

El análisis de la gráfica anterior permite dar cuenta que un gran porcentaje del personal femenino ocupado se siente satisfecho con el cargo que actualmente se encuentra desempeñando en el sector (93%). A continuación se da a conocer los motivos por los cuales el personal femenino encuestado se siente satisfecho:

**GRÁFICA 25**



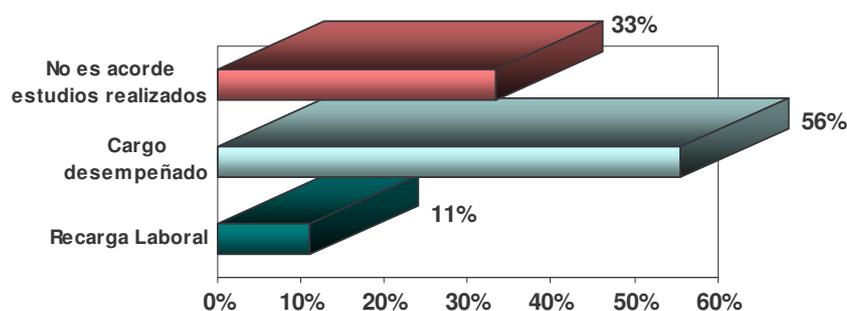
Fuente: La Presente Investigación

Los motivos de satisfacción están vinculados con los logros que pueden obtener las mujeres dentro de la entidad tanto en nivel educativo como en las bonificaciones (23%), además de la satisfacción por el simple hecho de desempeñar sus actividades (22%) y la agilidad o destreza que han adquirido en

desarrollarlas, la atención al cliente (10%) también es importante para sentirse bien con el cargo ocupado ya que puede conocer los problemas o anhelos de los clientes y a la vez ofrecer soluciones; la posibilidad de ascenso y la adquisición de conocimientos representan el 5% y el 4% respectivamente. Aunque estos factores no sean tan significativos en la satisfacción, se reconoce que en el momento de ocupar un cargo existe la posibilidad de ascender y ocupar cargos de mayor prestigio dentro de la entidad que permite la adquisición de nuevas experiencias y conocimientos sobre el sector y específicamente la entidad los cuales se encuentran inmersos dentro de los dos principales motivos de satisfacción del cargo desempeñado.

## GRÁFICA 26

MOTIVOS DE INSATISFACCIÓN EN EL CARGO OCUPADO POR LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

De acuerdo a los resultados el 7% de las encuestadas se encuentran insatisfechas con el cargo que ocupan a esto se le atribuye el 56%, considerando que sus capacidades merecen una mayor apreciación; no menos importante a la principal razón de insatisfacción esta la ocupación que no es acorde a los estudios realizados (33%), ya sea por que su nivel de estudios incluye especializaciones o por tener carreras no afines con las áreas administrativas. Solamente para el 11% la recarga laboral es motivo de insatisfacción; puesto que su mayor trabajo no se ve reflejado en los ingresos percibidos por parte de la entidad.

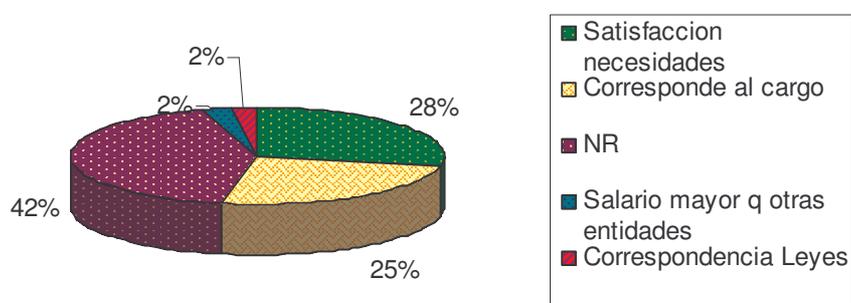
Derivado de la insatisfacción las encuestadas ostentan preferencia por algunos cargos que pueden revertir dicha insatisfacción; los cargos que desearían ocupar son 22% asesor comercial, 21% cajera, 14% auxiliar de oficina.

## 6.2 Satisfacción salarial

En el sector financiero la remuneración salarial varía de acuerdo a la escala ocupacional de las entidades; es así como tanto hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo son retribuidos de igual manera dentro de la entidad más no en el sector; es por esto que posiblemente sea mucho más atribuible a la insatisfacción o satisfacción del salario percibido por las razones de tipo personal y no por condiciones laborales.

### GRÁFICA 27

**SATISFACCION SALARIAL DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

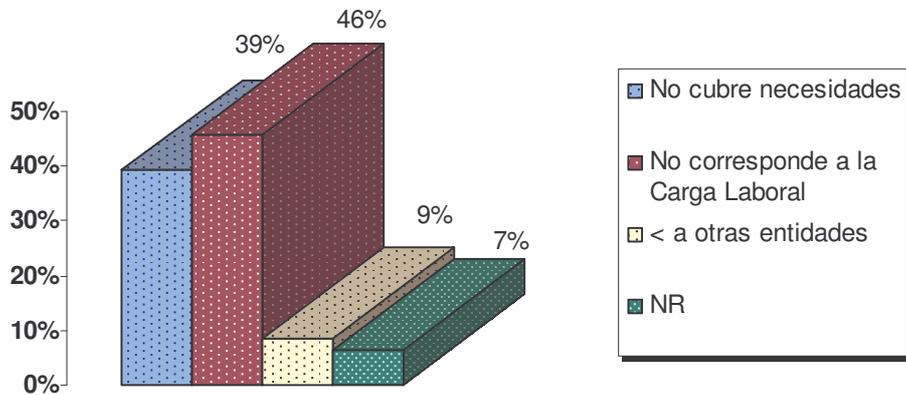


**Fuente:** La Presente Investigación

El 64% del personal femenino se encuentra satisfecho con el salario que recibe por su labor ejercida; de los cuales el 28% afirma que este satisface sus necesidades y un 25% manifiesta que es acorde con el cargo desempeñado, la mayoría de mujeres el 42% dice estar satisfecha pero no explica los motivos.

## GRÁFICA 28

### INSATISFACCION DEL NIVEL SALARIAL DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

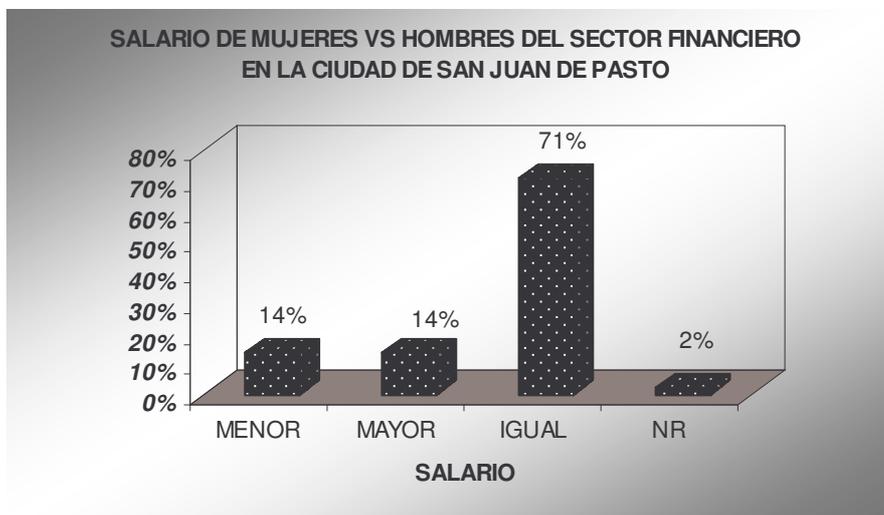
El porcentaje de insatisfacción que sienten las mujeres que laboran en el sector financiero por el salario obtenido es del 35%; explicado en un 46% por que no corresponde con la carga laboral, afirmando que en algunos casos realizan funciones que no les pertenecen, como también cumpliendo labores que diariamente deben quedar en orden para el buen funcionamiento de las entidades que muchas veces extiende la jornada laboral y hacen que esta se vuelva mas desgastante; además la insatisfacción se explica por el no cubrir las necesidades (39%), pues en algunos casos su ingreso no contribuye de manera completa para el sostenimiento de la economía familiar o personal.

### 6.3 Salario de Mujeres vs. Hombres

En el conjunto de la economía Nacional existe una marcada brecha salarial, que con el paso de los años se ha ido cerrando por las características que ha adquirido la mujer como la feminización de la educación superior, lo cual le permite acceder a cargos que antiguamente ni siquiera se hubiera imaginado y que ha facultado la posibilidad de adquirir mejores salarios y condiciones laborales; permitiendo así mejorar su calidad de vida.

Para el caso de la Ciudad de San Juan de Pasto y específicamente para el sector financiero motivo de análisis del presente trabajo; la brecha salarial se ha disminuido como se mostró en la gráfica N° 5.

## GRÁFICA 29



**Fuente:** La Presente Investigación

En la gráfica anterior se muestra la consideración salarial de las mujeres frente al salario de los hombres, expresando un 71% que su salario es igual esto es explicado en gran medida porque tanto hombres como mujeres se encuentran en la misma escala ocupacional; la mujeres que consideraron menor y mayor su salario representaron el 14% respectivamente; en cuanto al segundo se explica porque las mujeres encuestadas tienen un cargo que les brinda una mayor remuneración.

### 6.4 Satisfacción Tipo de Contrato

Las entidades se enfrentan a escenarios impredecibles, requiriendo de una mentalidad abierta y flexible que le exige dinamismo y proyección, no solo a nivel de sistemas de producción si no también en la forma de contratación del personal. La vinculación deja de ser permanente y continua para dar paso a diferentes tipos que se acomodan a la necesidad de la empresa, dejando de lado las garantías ofrecidas al trabajador, influyendo en la motivación, sentido de pertenencia, tranquilidad y seguridad, proporcionándole mayor importancia a los factores productivos de la organización que garantizan su rentabilidad y permanencia en el mercado. Cabe decir que el mundo del trabajo actual ofrece unas condiciones laborales más flexibles, que no solo exigen a las entidades nuevos modelos de administración sino también un nuevo perfil del trabajador, en donde no solo la experiencia y los conocimientos adquiridos son indispensables a la hora de tomar la decisión de contratar a alguien sino que además entran a jugar otras variables que cada vez toman mayor peso en el momento de la selección.

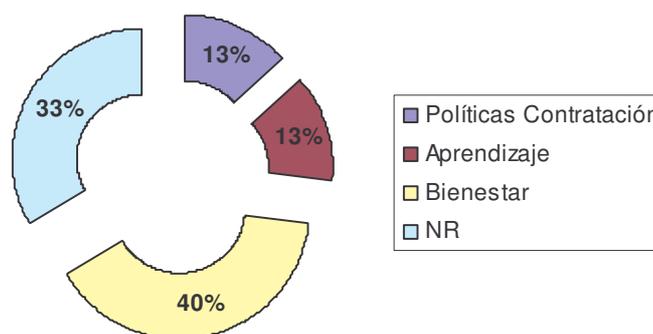
En el sector financiero para las mujeres empleadas en la ciudad de San Juan de Pasto predomina el contrato indefinido significando el 78% de las encuestadas y el

22% restante tienen un contrato fijo. Tener un contrato a término fijo y no a término indefinido que asegura de alguna manera mayor estabilidad en la entidad y por lo tanto una mayor posibilidad de satisfacer sus principales necesidades básicas, hace que las trabajadoras vinculadas a término fijo conviertan la seguridad en una de sus principales motivaciones por la continua incertidumbre de no saber que pasará cuando termine el contrato, ya que la seguridad como necesidad, se ve afectada en la medida en que se acerca la fecha de finalización de este. Dicha necesidad de seguridad no se traduce más que en el deseo de adquirir estabilidad laboral.

### 6.4.1 Contrato Fijo

#### GRÁFICA 30

**SATISFACCIÓN CON EL CONTRATO FIJO QUE TIENEN LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUN DE PASTO**



**Fuente:** La Presente Investigación

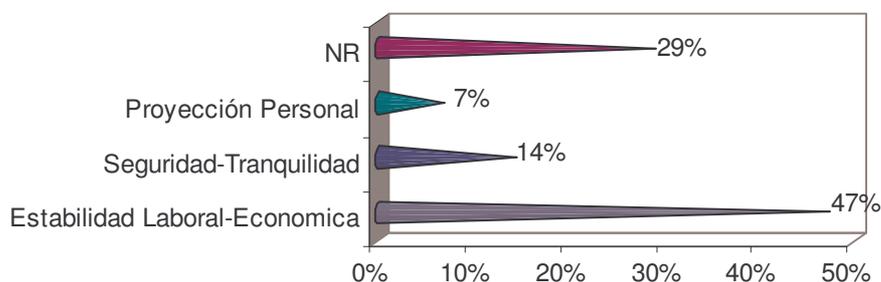
De las mujeres que tienen contrato fijo el 52% se siente satisfecha con este tipo de contrato, entre los motivos predomina el bienestar (40%) que representa el solo hecho de estar contratado y recibir las remuneraciones que exige la ley a pesar de que en un momento determinado el contrato pueda terminar; el 13% opina que durante el contrato ha logrado obtener mayor aprendizaje, donde la motivación principalmente está direccionada hacia el cumplimiento de metas asumiendo nuevos retos y teniendo la autonomía de poder formularse objetivos claros que conduzcan al éxito y la realización como profesional; otro 13% dice que su satisfacción se debe a las políticas de contratación las cuales cumplen en su mayoría con las condiciones laborales.

**6.4.2 Contrato Indefinido:** El sistema de vinculación estable como lo es el contrato a término indefinido, el cual representa el 78% genera en las trabajadoras de las entidades una satisfacción primordialmente hacia la necesidad de un logro, seguido por la necesidad de afiliación y dejando como último estímulo motivador la seguridad. El conjunto de fuerza que orienta los deseos de este grupo de

trabajadores está movido en primera instancia por la necesidad de cumplir con los objetivos y metas propuestos, ya que una vez satisfecha la necesidad de seguridad a través de la estabilidad laboral que genera este tipo de contrato y el saber que se cuenta con el seguro médico familiar, la pensión y otros, además de la seguridad económica que le brinda un salario fijo.

### GRÁFICA 31

**SATISFACCIÓN CON EL CONTRATO INDEFINIDO DE LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**



**Fuente:** La Presente Investigación

El 78% de las empleadas tienen contrato indefinido; donde un 97% se encuentra satisfecha con su tipo de contrato; entre las principales razones se encuentra la estabilidad laboral y económica que brinda (47%), la seguridad y tranquilidad (14%), la proyección personal (7%) que permite realizar planes futuros.

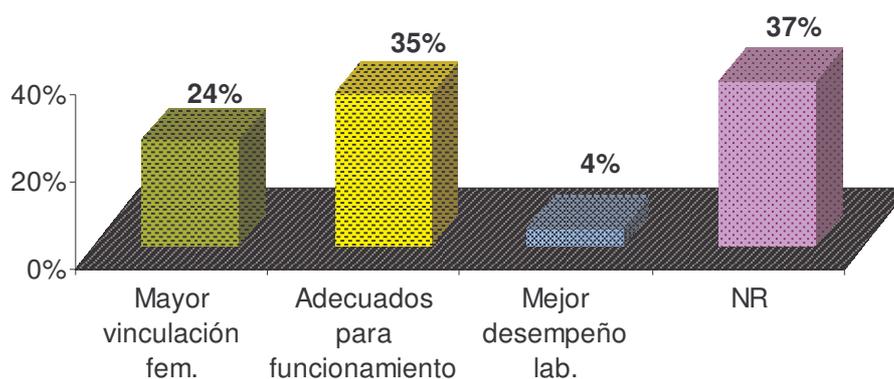
#### 6.5 Consideración de las Mujeres hacia el número de empleadas vinculadas en el sector.

Un aspecto importante que se debe tener en cuenta es la perspectiva que tienen las mujeres ocupadas ante el número de empleadas que se encuentran actualmente vinculadas en el sector, ya que son ellas las principales actoras y únicas observadoras de la verdadera realidad que se vive dentro del ambiente del mismo; y donde actualmente el estar empleado depende de las estrategias reales para tener éxito que están inmersas en el recurso humano, en la fuerza laboral como: conocimiento, calificaciones, habilidades, liderazgo, motivaciones, aspiraciones y destrezas que las mujeres han adquirido y en algunos casos son características propias del género femenino, las cuales han infundado a las entidades del sector financiero a tener muy en cuenta a las mujeres en el momento de seleccionar su personal.

En la ciudad de San Juan de Pasto el personal femenino ocupado expresa que el número de mujeres vinculadas al sector son suficientes o adecuadas el 56%, muchas 39% y pocas el 5%.

### GRÁFICA 32

**RAZONES POR LAS CUALES LAS EMPLEADAS CREEN SUFICIENTE EL NÚMERO DE MUJERES VINCULADAS EN EL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

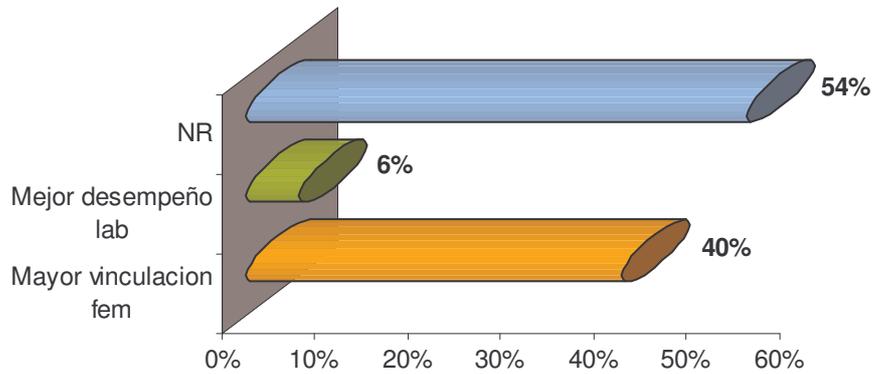


**Fuente:** La Presente Investigación

Las razones por las cuales consideran que son suficientes las mujeres vinculadas al sector obedecen a la existencia de un número adecuado para el buen funcionamiento de las entidades conformando el 35%, por su parte, el 24% de las encuestadas señalan que es evidente la presencia de una mayor vinculación femenina en el sector financiero, y tan solo el 4% afirma que las mujeres son suficientes por su mejor desempeño laboral, se obtiene además un 37% donde no se revela algún motivo.

### GRÁFICA 33

**RAZONES POR LAS CUALES LAS EMPLEADAS CREEN QUE SON MUCHAS LAS MUJERES VINCULADAS AL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

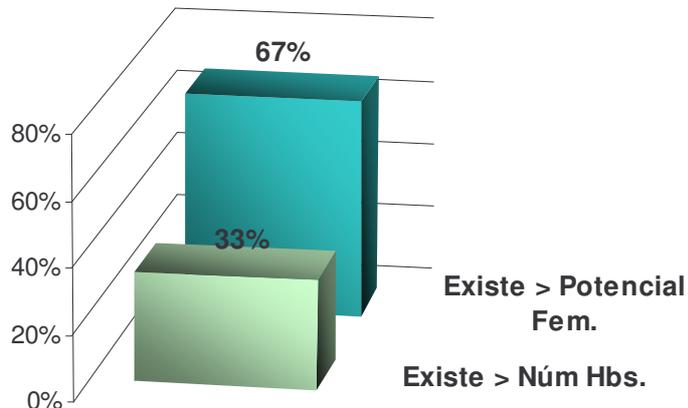


Fuente: La Presente Investigación

La principal atribución a la respuesta de las encuestadas sobre la presencia de muchas mujeres dentro del sector financiero se debe en un 40% a la mayor vinculación observada durante el tiempo que ellas se han encontrado laborando en las entidades, el 6% tiene en cuenta el mejor desempeño laboral que tiene la mano de obra femenina donde se encuentran valores como la responsabilidad, honestidad, integridad, lealtad y transparencia, la entrega, el dinamismo y el respeto por el otro.

### GRÁFICA 34

**RAZONES POR LAS CUALES LAS EMPLEADAS CREEN QUE SON POCAS LAS MUJERES VINCULADAS EN EL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**



Fuente: La Presente Investigación

Del 5% de mujeres las cuales consideran la existencia de pocas mujeres dentro del sector, el 67% opina que fuera de las entidades existe mayor potencial femenino que debería ser aprovechado por el sector; el 33% afirma que esto se debe a la existencia de un mayor número de hombres en algunas entidades del sector financiero.

## 6. ELECCIÓN DE LA MUJER ENTRE PARTICIPAR Y NO PARTICIPAR EN EL SECTOR FINANCIERO

*“Dios ha creado a la mujer y la mujer ha creado el hogar”  
Proverbio*

La activa participación de la mujer al mercado laboral del sector financiero en los últimos años ha estado acompañada por significativos cambios en la conducta privada y en la vida familiar. Aunque la mayor incorporación de mujeres al trabajo pareciera dejar implícita la idea de igualdad entre los géneros y a pesar de que las entidades modernas y avanzadas demandan cada vez más el trabajo femenino, se advierten nociones generales inmodificables que siempre han estado en la base de las discriminaciones contra las mujeres, unas veces soportadas en las ideas de mayores costos debido a la maternidad, otras veces como obstáculos para la realización de la labor o para la aceptación de nuevas responsabilidades. No obstante estas no son las únicas consideraciones que toman en cuenta a la hora de optar por el trabajo femenino; muchas veces las decisiones individuales como la maternidad se convierte en un instrumento que le facilita a las entidades contratar mano de obra que dócil y de mayor productividad.

En todo caso existe una valoración desvirtuada de la mujer en el trabajo, porque se pretende que el ser mujer es sinónimo de ser madre y por lo tanto de mayores costos para la empresa. Por otro lado, que ser mujer equivale a aceptar el trabajo en las condiciones que ofrezca el empleador, lo que implica que la mujer es sancionada por la maternidad, sin tener en cuenta que su función reproductiva esta aportando un beneficio a la sociedad y como tal es reconocida por la constitución y las leyes y deber ser protegida. Sin embargo en la actualidad todas las mujeres colombianas mayores de 15 años, conocen algún método de planificación familiar y más de un 70% hacen uso de ellos, logrando disminuir de cinco a dos el promedio de hijos por mujer<sup>81</sup>, facilitando su inserción al mercado pero a la vez rezagando su papel primordial en la familia como madre y esposa.

Dentro de las entidades la exigencia de metas de productividad se da por igual para trabajadores y trabajadoras sin tomar en consideración los cambios que se producen en la vida de las mujeres y sus familias como en la maternidad, donde hay aumento en la jornada de trabajo al duplicarse el trabajo doméstico con la atención a los menores, crisis ocasionadas por su nueva condición maternal, cuidado de otros (hijos e hijas, ancianas, ancianos, enfermos), atención a los maridos, y a veces, todo lo anterior se complementa con la realización de

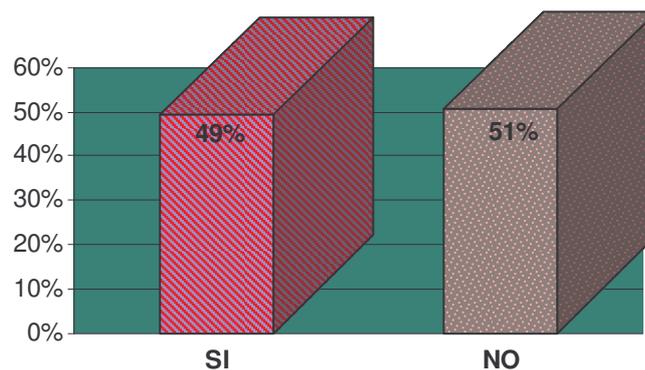
---

<sup>81</sup> HENAO, Martha L. y PARRA, Aura Y. Mujeres en el mercado laboral. En DNP. Género, Equidad y Desarrollo. Proyecto Proequidad GTZ. Tm editores 1998. Capítulo 3.

estudios; el regreso a la productividad produce alteración en los ritmos de vida personales, sin que la entidad ofrezca alternativas donde se reconozcan las dificultades que causa en las mujeres la relación entre trabajo productivo y reproductivo. El trabajo remunerado o productivo encuentra su máxima dificultad para las mujeres en la compatibilización con el trabajo domestico o reproductivo y la falta de reconocimiento social y económico de este. Sin embargo, las mismas trabajadoras no asumen de manera conciente esta dimensión debido a la asociación establecida entre maternidad, reproducción y feminidad que lo hacen parecer como natural. Esta situación se torna más difícil en las mujeres jefas de hogar.

### GRÁFICA N° 35

**MADRES CABEZA DE FAMILIA VINCULADAS AL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**



Fuente: La Presente Investigación

El 55% corresponde a las mujeres ocupadas del sector que tienen hijos como se observó en la Gráfica N° 11; de ellas el 49% son madres cabeza de familia y el 51% no lo son, es indudable que la diferencia es mínima, lo cual muestra la responsabilidad que tiene la madre-trabajadora no solo en el cuidado sino también en el total sustento de sus hijos y familia.

Asimismo las mujeres que no tienen hijos representan el (45%); de ellas el 51% informan tener otras personas a su cargo, donde el 27% tiene como responsabilidad al menos una persona, el 17% dos personas, el 6% tres personas y solo el 1% a cuatro personas. Lo que concluye que no solamente tener hijos significa adquirir responsabilidades afectivas y económicas, sino también la mujer ha tomado participación en el sustento del hogar. Así también para algunas solteras la responsabilidad con su familia de origen aparece como un obstáculo

para su desarrollo personal y profesional. La responsabilidad es una carga que impide continuar los estudios, ahorrar, invertir, viajar, etc.

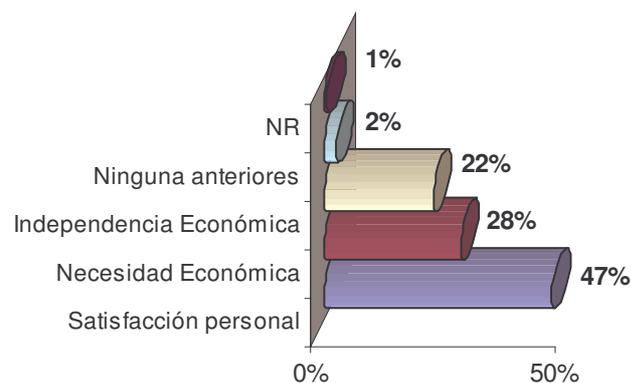
### 7.1 Motivo de Vinculación al Sector

El ser humano desde el principio de los tiempos ha tenido que realizar diferentes esfuerzos para satisfacer sus necesidades; trabajar, ha sido su actividad por excelencia para lograr su sustento, movido por "un conjunto de fuerzas que origina la conducta y determina su forma, su dirección, intensidad y duración permitiéndole alcanzar lo que se ha propuesto"<sup>82</sup>.

El sector financiero por constituirse como un buen agente de absorción en mano de obra calificada se encuentra en correspondencia con la masiva feminización de la educación superior y más aun cuando esta se ha dado en carreras administrativas, que ha conllevado a impulsar a la mujer a ser la principal actora de este sector. Además de ser la motivación de aquel aspecto de la realidad personal que las mueve, imprimiendo orientación y energía a los deseos e intenciones de la mujer hasta el punto de hacerla actuar en la dirección de su logro y realización.

#### GRÁFICA 36

**MOTIVO DE VINCULACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**



Fuente: La Presente Investigación

<sup>82</sup> DAVIS. Keith y NEWSTORM, Jhon. *Comportamiento humano en el trabajo*. Ed. Me Graw Hill. Undécima Edición. México. 2002. P. 438

Los motivos de vinculación expresados por las mujeres en un 47% se explican por satisfacción personal que sienten en el momento de tener un empleo lo cual hace que la mujer alcance nuevas etapas en su vida, el 28% significa la necesidad económica que tiene el género femenino lo que le implica un mayor esfuerzo en su formación tanto profesional como personal corroborando su función productiva en la sociedad; la independencia económica 22% factor que cobra cada vez mayor importancia debido al ser un estado natural que siente el ser humano en cierta etapa de su vida.

## **7.2 Oportunidades Laborales**

A nivel nacional según estudios de Asobancaria el sector financiero brinda servicios adicionales a sus empleados de los cuales el 75% de las entidades ofrece subsidios a la educación, bonificaciones y otros (auxilios de alimentación, primas extralegales, pólizas hospitalarias e incentivos por buena conducta). El 50% subsidios de transporte, afiliación a clubes, entre otros servicios como medicina preventiva, recreación, cultura y asesoría de seguros; en el 46% hay fondos de empleados, que prestan servicios de crédito y ahorro, seguros; y el 20% fondos mutuos de inversión y sindicatos<sup>83</sup>.

Quienes entran a la entidad sin tener estudios universitarios los realizan en horarios nocturnos. La entidad les colabora mediante créditos favorables, si la persona interesada lo solicita. Los cursos de actualización, seminarios, y demás programas de corta duración y contenidos específicos que pueden ayudar a mejorar la calidad del trabajo en el área o sección generalmente son patrocinados por la entidad. Esta forma de capacitación se ha fomentado especialmente en los niveles medios y altos de la planta de personal. La capacitación se realiza, por lo general, en horas no laborales, en momentos anteriores o posteriores a la jornada laboral, lo que en la práctica ha significado la extensión de la jornada para la trabajadora. En otras ocasiones, la capacitación se realiza en fines de semana o en una ciudad distinta a la de residencia de algunas empleadas. Dicha modalidad de capacitación implica más sacrificios y alteraciones de la vida personal para las mujeres por las responsabilidades familiares que socialmente se le han asignado. Es aquí donde toma protagonismo la maternidad y se convierte en un obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres madres y esposas.

De igual manera los profesionales se benefician de créditos para vivienda, vehículo, consumo y estudio con tasas de interés preferenciales. Algunos ven que aunque ésta es una ayuda de la entidad la otra cara es la dependencia que se

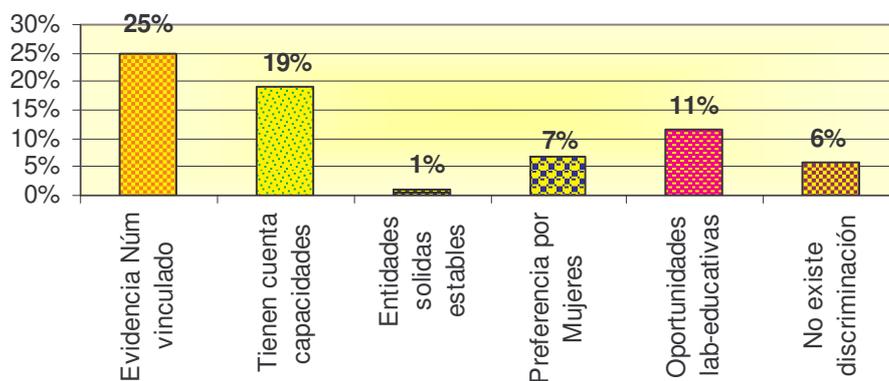
---

<sup>83</sup> ARBELAEZ, María A. Encuesta RSE Asobancaria. En "La responsabilidad social del sector financiero colombiano (Vicepresidencia Económica) 2004

genera de parte del empleado o la empleada porque la deuda les amarra a continuar en el banco.

### GRÁFICA 37

**OPORTUNIDADES LABORALES PARA LAS MUJERES DEL SECTOR FINANCIERO DE LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO**

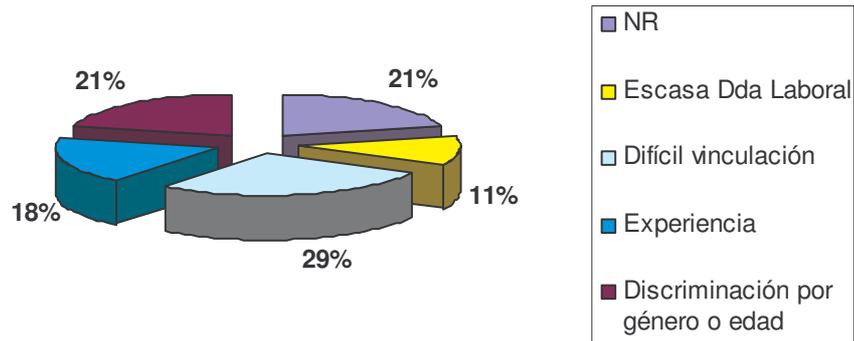


Fuente: La Presente Investigación

En la ciudad de San Juan de Pasto el personal femenino ocupado afirma que el sector les ofrece oportunidades laborales constituyendo el 87% de las encuestadas, el 12% dice que las oportunidades son escasas y el 1% no responde. Del 87% se destaca el 27% el cual piensa que esto se observa en el mayor número de mujeres vinculadas, el 19% asume que las oportunidades se brindan porque se tiene en cuenta las capacidades individuales que pueden ser aprovechadas por las entidades, el 11% expone que las oportunidades son de tipo educativo y laboral, el 7% preferencia por las mujeres en el sector y a la vez el 6% reconoce que no existe discriminación de género. Las entidades no expresan una intención racional, planeada, calculada, de segregar la entidad o algunas de sus áreas con criterio sexista. Afirman que cuando se ha presentado es por actitudes personales de algunos(as) jefes(as) y no por una política institucional. La principal razón es porque no han reflexionado ni menos cuestionado sobre su ser hombre o mujer. La constitución social y cultural se asume como natural, por lo tanto se afirma que dentro del sector hay igualdad de oportunidades.

### GRÁFICA 38

#### FALTA DE OPORTUNIDADES LABORALES PARA LA MUJER EN EL SECTOR FINANCIERO EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO



Fuente: La Presente Investigación

El 12% que manifiesta la escasez de oportunidades lo asocia en su mayoría 29% a la difícil vinculación en el sector, ya que en muchas ocasiones no se hace público los cargos vacantes sino se prefiere que sea gente la cual tenga cierto tipo de relación (familiar o conocido) por alguno de los empleados; el 21% siente que hay una discriminación por género o edad debido que este sector tiene preferencia por mujeres jóvenes y buena apariencia personal, la falta de experiencia un 18% requisito que muchas veces es imprescindible para la selección del personal, el 11% registra hacia una escasa demanda laboral.

## 8. ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE LA MUJER DENTRO DEL SECTOR FINANCIERO

*“La revolución mas grande que puede conocer un país es la que modifica la condición y manera de vivir de sus mujeres”  
1959 Parina Dal.*

La feminización del nivel de empleo en el sector financiero de la ciudad de San Juan de Pasto ha condicionado a la mujer a unos lineamientos dentro de la sociedad como son: el mejoramiento del nivel educativo y de alguna manera le exige tener cierto grado de desapego con sus hijos y familia, parámetros que a su vez obligan a la sociedad a comprometerse con la búsqueda de alternativas para lograr impulsar un mejor desarrollo personal sin que ello implique deteriorar su papel esencial dentro de la familia y la comunidad. Este compromiso va más allá del hecho de considerar a la mujer como un “sexo débil” que necesita un entorno agradable y accesible a sus capacidades físicas, debe regirse por que algunas situaciones culturales, económicas, políticas, sociales y hasta religiosas así lo han ceñido a lo largo de la historia global; mas aun en la actualidad donde la globalización ha desfavorecido y generado dependencia a las regiones, naciones y grupos sociales mas vulnerables económicamente en el cual el desequilibrio de uno afecta en mayor medida al otro, un ejemplo de este caso, es lo que se vive en los países subdesarrollados en los que al existir distorsión en alguno de los países del centro la economía de los primeros se afecta de manera muy notoria, lo que hace predominar un aumento en los problemas sociales como el desempleo, la pobreza, la precarización de los ingresos, la violencia, entre otros, donde lamentablemente la mujer es la mas afectada, y es usada bajo el concepto que se tiene sobre la feminización de la pobreza, además en algunos estudios se habla “de la mujer pobre, como el sector mas pobre, entre los pobres”<sup>84</sup>; así también se hace evidente la consideración clásica de la mano de obra femenina como “amortiguador de ajuste del mercado”<sup>85</sup>. Igualmente, “existe evidencia empírica que demuestra que si la capacidad de ingreso de las mujeres no varia, un incremento en el ingreso familiar tiende a reducir su participación en la fuerza de trabajo; en cambio, si el ingreso del resto de la familia permanece constante, un aumento en el salario de la mujer se traduce en incremento de oferta de tiempo al mercado”<sup>86</sup>.

Una solución a lo anterior como un elemento para la mayor vinculación de mujeres es la necesidad de en un futuro no muy lejano se ofrezca trabajo de medio tiempo a mujeres madres cabezas de familia, teniendo en cuenta que al tener

<sup>84</sup> BONILLA. Eissy. El desarrollo no puede prosperar sin una participación activa de la mujer. En: Mujer y Familia en Colombia. Compiladora. UNICEF. Ejemplar 4.

<sup>85</sup> [www.eumet.net/cursecon/libreria/2004/lsv/2.htm](http://www.eumet.net/cursecon/libreria/2004/lsv/2.htm). Una visión alternativa de la familia como agente económico

<sup>86</sup> WAINERMAN, Catalina. “El trabajo femenino en el banquillo de los acusados”. Ed. Terranova, México, D. F., 1981.

necesidades se comprometen aun más con las entidades. No obstante la oferta de trabajo a tiempo parcial para las mujeres madres contribuye a la perpetuación de los roles domésticos como femeninos, lo que supone la marginación de las mujeres de los cargos de poder que exigen dedicación plena porque sus cargas laborales se lo impiden. Por otra parte, las alejan de los cargos mejor remunerados al no poder acceder a cargos altos en la estructura organizacional, lo que favorece la discriminación salarial.

Otro efecto esta relacionado con la invisibilización de la producción resultante del trabajo doméstico, hecho que se expresa en la no inclusión de ésta en las estadísticas sobre población trabajadora ni en las cuentas nacionales que reportan las actividades que le aportan al ingreso bruto de la nación. Por lo anterior, los estudios económicos que se enmarcan en esta visión no consideran a la familia como sujeto de estudio y de intervención. Las variables que tradicionalmente han hecho parte de las Cuentas Nacionales, se han definido desde las relaciones de mercado y describen actividades provenientes del trabajo realizado en los sectores primario, secundario y terciario de la economía; desde el punto de vista social y económico, cada vez se reconoce que los resultados de las mediciones macroeconómicas no son suficientes para contabilizar los aportes económicos que la población hace al propio desarrollo de las sociedades. Respecto a los efectos de esta visión sobre las políticas económicas se evidencian dos situaciones ambivalentes, contradictorias y confusas. Por un lado, se le otorga a la familia, implícitamente, un papel importante como dinamizadora de la economía, en tanto es el grupo social que puede garantizar el consumo de bienes y servicios del mercado para contribuir a la activación de la economía y de este modo mantener el sistema; sin embargo, en el momento de formulación de políticas económicas dirigidas a promover una prosperidad económica, no se analiza las consecuencias de estas decisiones en las condiciones y calidad de las familias.

Por su parte, el sector financiero ha sido uno de los que mas rápidamente ha entendido la necesidad de incorporar masivamente a las mujeres, buscando producir una mezcla entre las características consideradas femeninas y masculinas en el trabajo, que aporta ventajas positivas a las relaciones laborales lo que se conoce como “la androginia” y se caracteriza por ser un nuevo concepto de la dirección que busca mezclar las características femeninas como la delicadeza en el trato, la meticulosidad con las masculinas de fortaleza y decisión. En sentido práctico, las entidades del sector financiero no crean las inequidades entre hombres y mujeres, las reproducen y mantienen, lo que no las hace menos responsables. Las entidades deberían asumir funciones específicas para transformar dichas inequidades. Por ejemplo, tomando conciencia del problema e identificando la forma de su manifestación en la entidad; desechando los estereotipos sociales de género, estrato, raza y región, en los procesos de selección y promoción; educando a todas las personas en torno a las relaciones de inequidad de género para que asuman actitudes críticas y de transformación en las relaciones laborales y en la vida familiar.

La inequidad de género es múltiple en su configuración y variada en su expresión y, que por tanto, la transformación de dichas relaciones requieren ser tratadas desde cada ámbito social según su función y metas. Pero que aún así, su transformación no es asunto solamente de buena voluntad y acertadas acciones sino que se avanza dentro de los límites de las circunstancias históricas, configuradas por los procesos objetivos de reproducción social.

La solución de los problemas de género debe ser acorde no solo entre gobierno y sector sino además entre gobierno-sector-entidades, los cuales deben tener como una norma básica en la formulación de las políticas económicas el principio de que estas deben identificar los problemas en sus orígenes, más que tratar sus manifestaciones. De tal forma que las soluciones a largo plazo sólo serán posibles cuando, y si, estas desigualdades sean erradicadas en sus orígenes.

La creación de condiciones de igualdad para compartir las responsabilidades reproductivas y la adopción de decisiones en el hogar; el ofrecer a las mujeres un acceso igual a los recursos económicos; la educación y la capacitación laboral; la erradicación de las barreras legales, institucionales y culturales que impiden o hacen des-ventajosa la participación de las mujeres en la actividad económica y en la adopción de decisiones a escala política, son apenas unos pocos ejemplos de los objetivos que se deben proponer las políticas de largo plazo en los niveles micro y meso. Sin embargo, esto no implica que las políticas macroeconómicas no necesiten o no puedan tener un contenido de género. Debe reconocerse que las políticas macroeconómicas tradicionales que se presume son neutrales ante el género, en realidad son ciegas ante el género, puesto que tienen efectos asimétricos sobre el género, claramente identificables en los niveles micro y meso.

La igualdad de género debe buscarse dentro del marco de los "derechos humanos", más que como un instrumento para el logro de objetivos, tales como la "eficiencia". No obstante, no hay contradicción entre la búsqueda de la igualdad de género como un derecho humano y, a la vez, tratar de formular políticas que refuercen objetivos, tales como el de crecimiento. La igualdad de género y las metas macroeconómicas, tales como el crecimiento, no tienen que implicar un *trade-off*, aunque, a veces, la desigualdad de género puede estar asociada con una mayor ganancia y, tal vez, con una tasa de crecimiento mayor durante un tiempo. Ese crecimiento económico debe ser con equidad social, y sobre todo, que las desigualdades se aminoren buscando cada día una sociedad más justa y equitativa en donde las mujeres se sientan parte y actoras activas de su desarrollo, como realmente lo son.

Pero los mejores avances dentro de la sociedad se lograrían si quienes se encargan de tomar las decisiones políticas se vieran en mayor medida representadas por las mujeres, ya que ellas, vivencian de una manera mas directa los problemas de las mismas en la sociedad y mas aun en el mercado laboral, a través de esta mayor representación se podrá defender y priorizar los derechos que tiene como mujer y que en algunos casos no han sido reconocidos en su totalidad. Esto se evidencia en el caso de ciertos grupos como los étnicos donde al ser elegido democráticamente alguno de sus representantes, este bogara por el bienestar de su grupo haciendo conocer sus derechos y deberes con la sociedad, sin que esta sea la única razón para su cumplimiento.

Además es de vital importancia que las instituciones se encarguen de realizar un seguimiento profundo a la situación laboral de la mujer no solamente en el sector financiero sino también en otros sectores, para que de esta manera se pueda recolectar información y sistematizarla de una manera ordenada y con clara intención de aporte a la investigación de género, las experiencias, los documentos y los estudios que en Pasto se han hecho en torno a este tema, para así conocer los problemas que aquejan a la mujer y plantear las posibles soluciones.

Desde la entidad es importante la existencia de sindicatos los cuales estén integrados por mujeres, donde se discutan los problemas que enfrenta la mujer como por ejemplo en el momento de maternidad, esta no se vea afectada por el despido o por la no renovación de su contrato, y se le reconozcan sus derechos como madre, además de la flexibilización en las trabas que ponen cuando se va a seleccionar el personal como lo es la edad, estado civil y la presentación personal. Las integrantes de este sindicato deben procurar minimizar estos obstáculos en la búsqueda de lograr una sociedad integral.

Sin embargo cabe aclarar que es difícil eliminar las trabas invisibles del mercado laboral que se les imponen a las mujeres en este sector, ya que la mayoría de entidades manejan sus propias políticas de contratación, en las cuales es complicado que el estado intervenga directamente, no obstante, éste podría aplicar leyes que obliguen no solo al sector financiero sino a todos los sectores de la economía a que incluyan un porcentaje considerable de mujeres con características como ser mayores de 35 años, casadas con hijos, embarazadas o discapacitadas.

## CONCLUSIONES

Si bien el sector financiero en Colombia se ha abierto a una mayor vinculación femenina ofreciendo oportunidades laborales a un importante número; lo cual contribuye a mejorar las condiciones económicas y sociales de un importante sector laboral de la población y esto repercute en la necesidad que les crea de mejorar el nivel de escolaridad y su posición social.

Aunque el sector financiero valora la importancia de la vinculación femenina, lo asume como una política de personal no se compromete con la superación de las desigualdades sociales en este caso las de género, ni propende por hacer que hombres y mujeres, disfruten de las mismas posibilidades en igualdad de condiciones en el empleo, por el contrario analiza los comportamientos laborales de las trabajadoras para beneficiarse de estos y asume una postura de "respeto" a la legislación como una forma de obviar compromisos y responsabilidades que debe cumplir como institución.

En Colombia existe un proceso de feminización en la Educación Superior, y de esta forma ha incidido en el mercado laboral y en los centros de decisión política, indagando acerca de si aun subsisten diferentes manifestaciones discriminatorias y excluyentes actitudes que están sustentadas sobre un patriarcalismo que todavía persiste, con mas o menos intensidad, dependiendo de la ubicación de la región a lo largo de todo el país.

El impacto del empleo femenino del sector financiero es relativamente bajo sobre el nivel de empleo femenino total de la ciudad de San Juan de Pasto para el período 2000-2008, por lo que la evaluación cuantitativa muestra que a medida que el empleo femenino en el sector financiero aumenta en 1% el empleo total femenino aumenta en 0.085%. Así también la variable empleo femenino del sector financiero es estadísticamente significativa a un nivel del 79% de la variable empleo femenino total.

La evaluación cuantitativa muestra que el aporte del empleo del sector financiero es sumamente bajo en comparación con la participación del empleo del sector comercio, dado que cuando el empleo del sector comercio se incrementa en 1 unidad el empleo total se aumenta en 14 unidades, mientras que si el empleo del sector financiero se incrementa en 1 unidad, el empleo total solo se incrementa en 0.03 unidades.

En la ciudad de San Juan de Pasto el nivel de empleo femenino del sector financiero aporta tan solo el 2%, sin embargo se le reconoce por ser el sector que posee en su mayoría la mano de obra femenina más calificada; brindando mejores oportunidades en cuanto a superación en el nivel de educación, seguridad social,

créditos de vivienda y consumo, que de alguna manera contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.

La sociedad moderna y sobre todo, las sociedades democráticas, han asignado un gran valor a la educación como factor de cambio social. Por otra parte, se han definido la educación a nivel individual como mecanismo de movilidad social. Por ello, la cobertura educativa es un indicador del grado de democratización de la sociedad y, su calidad indica la potencialidad de la misma en la búsqueda del progreso social. Bajo ese supuesto los individuos se esfuerzan por acceder a mayores niveles de educación, con la esperanza de mejorar la calidad de vida.

Las entidades financieras y, en particular, las personas encargadas del proceso de selección no han diseñado conscientemente una política de recursos humanos discriminatoria. Las organizaciones y sus empleados(as), han interiorizado los valores predominantes de ésta sociedad excluyente e inequitativa, y así mismo son parte del sistema que los mantiene y los reproduce.

La inequidad en las relaciones de género es una forma de inequidad social. El estudio se propuso indagar por el nivel de empleo en el sector financiero en San Juan de Pasto, con el secreto optimista de encontrar relaciones más justas y equitativas que en otros sectores dado su proceso de feminización.

La relación entre hombres y mujeres que ingresaron por primera vez al mundo laboral a partir de la última década, al menos en cuanto a los estereotipos y percepciones, tienden a ver a la otra y al otro como seres distintos pero con iguales capacidades que él o ella.

Las entidades financieras se caracterizan por la poca movilidad ascendente en razón de que la jerarquía en cada nivel no es muy amplia, por ello las personas tienden a permanecer mucho tiempo en el mismo puesto de trabajo. Además, cada área de la entidad está especializada, en algunos casos parecen compartimentos o estancos entre los que aparentemente no hay procesos ni vínculos orgánicos, lo que dificulta el traslado o el ascenso a otras áreas o secciones.

Es importante resaltar que se evidencia una diferencia en la motivación del grupo de mujeres con un tipo de contrato fijo y las de contrato indefinido, ambos grupos, donde el orden de preferencia para los vinculados a término indefinido es logro, afiliación y seguridad; mientras que para el grupo vinculado a término fijo es logro, seguridad y afiliación. Lo anterior invita a reconocer un nuevo perfil del trabajador en un mundo laboral enmarcado por la flexibilidad.

La voluntad de las mujeres de reasignar ocio, trabajo domestico, educación, alimento, es mas persuasiva cuando tienen una situación de poder surgida de su mayor confianza como generadora de ingreso, su reconocimiento social, el afianzamiento de su autoestima, su mayor capacitación y educación.

El sistema de trabajo asalariado, que socializa la producción bajo el capitalismo, se mantiene gracias al trabajo socialmente necesario, pero privado, de amas de casa y madres. La crianza, el aseo, el lavado de ropa, el mantenimiento de la propiedad, la preparación de alimentos, el cuidado de la salud, la reproducción, etc., constituyen un ciclo perpetuo de trabajo necesario para mantener la vida en la sociedad.

Se hace evidente en este estudio que el hecho de tener hijos no es el único limitante para que sea ella la encargada de realizar un trabajo domestico, ya que las mujeres sin hijos también tienen o personas a su cargo o responsabilidades con el hogar.

En las formas de selección de personal, queda implícita la reproducción de los patrones tradicionales y los estereotipos sociales que discriminan a la mujer y la convierten en un objeto de producción o seducción, al valorar aspectos como la edad, la belleza y atribuciones culturales para el desempeño de la labor.

Si bien las trabajadoras resienten las formas de subordinación no reconocen la reproducción de las desigualdades de género, ni existen en el entorno laboral agentes consientes que analicen, denuncien y promuevan los cambios necesarios en la perspectiva de lograr la equidad de genero en el trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

ARBELAEZ, María A. Encuesta RSE Asobancararía. En "La responsabilidad social del sector financiero colombiano (Vicepresidencia Económica) .2004.65p.

AKERLOF, George A. and Janet L. Yellen. "Fairness and Unemployment." American Economic Review May 1988.49p.

BARDHAN, K. "Gender and Class in the Economic Growth Process in South Asia" (1987), ob.cit; Bardhan, Kalpana y Stephen Klasen (1999), "UNDP's gender-related indices: a critical review", World Development, vol. 27, N° 6, mayo.15p.

BECKER, Gary S. The Economic Approach to Human Behavior. Chicago: The University of Chicago Press.1976.65p.

BERGMANN, Barbara R. The Economic Emergence of Women. New York: Basic Books, 1986.1.15p

BONILLA. Eissy. El desarrollo no puede prosperar sin una participación activa de la mujer. En: Mujer y Familia en Colombia. Compiladora. UNICEF. Ejemplar 4.2000. 98p.

CÁRDENAS DE SANTAMARÍA, M. C. "En Colombia las mujeres hacen la tarea. En S. Maxfield, M. C. Cárdenas de Santamaría y L. Heller (Eds.) *Mujeres y Vida Corporativa en Latinoamérica. Retos y Dilemas*. Bogotá: Universidad de los Andes. 2007.105p.

CARDOZO, L. G. y Pulido, M., ¿Cómo lograr la igualdad de género a nivel directivo en el sector financiero colombiano? Trabajo de tesis para optar por el título de Magíster en Administrador. Bogotá: Universidad de los Andes. 2008.145p-

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA EQUIDAD DE LA MUJER, 2005. 25p

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. Marzo 9 de 2009.28p.

CORREA OLARTE, María Eugenia. La Feminización de la Educación Superior y las implicaciones en el Mercado Laboral y los Centros de Decisión Política. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. 2005.61p.

- EAGLY, A. H. & CARLI, L. L., Liderazgo, *Harvard Business Review*. 2007.64p.
- ELSTER, J. "Sour Grapes", en A. Sen y B. Williams (comp.), *Utilitarianism and Beyond*, Cambridge University Press, 1982.128p.
- ENGLAND, Paula. *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.1992.189p.
- FLOREZ, C. E., Cano, M.G., Valdé. "Colombia," en *Mujeres Latinoamericanas en Cifras. Colombia*, Teresa, Gomariz, Coord., Santiago de Chile: FLACSO.1993.118p.
- FOLBRE, Nancy. "The Unproductive Housewife: Her Evolution in Nineteenth-Century Economic Thought." *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Spring 1994.484p.
- FUENTES, L. Y. & Holguín, J. Reformas educativas y equidad de género en Colombia. En *Equidad de género y reformas educativas*. Argentina, Chile, Colombia y Perú. Santiago de Chile: Hexagrama Consultoras. 2006.151p.
- GINER, Salvador. LAMO DE ESPINOZA, Emilio. Torres, Cristobal. *Diccionario de Sociología*. Alianza Editorial S.A. Madrid, 1998.301p.
- GUJARATI. Damodar, *Econometría*, Edición 4. Editorial McGraw-Hill. México.2004.474p.
- GUTIÉRREZ, D., "Liderazgo femenino en el sector de consumo masivo e importancia de los mentores en la carrera profesional de las mujeres. Tesis de grado para optar por el título de Maestría en Administración, Bogota, Universidad de los Andes.2006.182p.
- GWARTNEY, James D., RICHARD Stroup, and J. R. Clark. *Essentials of Economics*. New York: Academic Press, 1985.215p.
- HARTMANN, Heidi. "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism", ob.cit. Patricia Maguire, *Women in Development: An Alternative Analysis*, Amherst: Center for International Education, 1984.343p.
- HEWITSON, Gillian J. *Feminist Economics: Interrogating the Masculinity of Rational Economic Man*, Northampton. Massachussets, Edward Elgar Pub. 1999.167p.

IRANZO, Juan. E., director general de Instituto de Estudios Económico. Las nuevas características del empleo en el sector financiero del siglo XXI. 2006. 98p.

JACKSON, C. "Environmental, Reproduction and gender in the Third World" en People and Environment, Moose, J. y M Stocking (Comps.), Press Ltd. London. 1995.130p.

JACOBSEN, Joyce P, *The Economics of Gender*, Cambridge, Blackwell Publishers. Malden, Mass. USA, and Oxford, UK Third Edition.1994.294p.

MARX, Carlos. Manifiesto Comunista. Ediciones Progreso. Moscú, 1970. 171p.

MAXFIELD, S. "*Mujeres en el límite. Poder Corporativo en América Latina*". Report of the Women's Leadership Conference of the Ameritas. Inter-American Dialogue y Simmons Graduate School of Management. 2005.187p.

MOLYNEUX, M. "Mobilization Without Emancipation? Women's Interests, State, and Revolution in Nicaragua", *Feminist Studies* 11, num. 2 (1985) 48p.

NELSON, Julie A. *Journal of Economic Perspectives--Volumen 9 Número 2--Primavera.* , American Economic Association. 1995.195p.

NELSON, Julie A. «Feminismo y economía», en P. de Villota (ed.) (2000). La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea, Madrid, Alianza, (1995), 251p.

NUSSBAUM, Martha C., Sen, Amartya. (compiladores). La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica, The United Nations University. (1993), P. 363. O'Neill. Onora, Justicia, Sexo y Fronteras Internacionales.

ORTEGA, Magda. Cambio de Género y discriminación laboral en el Sector Financiero Colombiano. El caso de Bancolombia. Revista de Antropología Iberoamericana. Ed, Electrónica. Vol. 1 Num.3. Madrid 2005.55p.

PINEDA, J. Género, Pobreza y Desarrollo en: DNP. Género, Equidad y Desarrollo. Proyecto proequidad GTZ. Tm editores 1998. 245p

PNUD, 2000. *Informe sobre desarrollo humano 2000*. Nueva York, N.Y.: Tercer Mundo Editores.167p.

PUIG, Farrás Julio. El Sector Financiero y su Mercado de Trabajo desde la Apertura Económica. (Ponencia para el Seminario de discusión de avances de la investigación). Medellín 2006, Pág. 79

RAINONE. F, y Moulon. J, "sex Roles and the Sexual Division of Labor" en M. Vetterling-Braggin (comp.) *Feminity, Masculinity and Androgyny*, Totowa, N. J., Rowman and Littlefield, 1982. 222p.

ROBEYNS, Ingrid «Is There A Feminist Economics Methodology» Disponible. (2000).234p.

Ruddick, sara "Maternal thinking"en:*Towards a Politics of Peace*, Boston, Mass., Beakon Press,1989. 479p.

SARMIENTO, Libardo. *El Trabajo de las Mujeres en Colombia*.1995. P.98.

SEN, Amartya, "Genero y Conflictos Cooperativos" en: *Cambios Sociales, Económicos y Culturales*. Navarro. M., Stimpson. C, compiladoras. Fondo De Cultura Económica 2000. 185p.

SCOOT, Alison "Industrialization, Gender Segregation and Stratification Theory" en Rosemary Crompton y Michael Mann (comps.), *Gender and Stratification*, Cambridge, Polity Press. 1986, p. 154

STROBER, Myra and Carolyn L. Arnold, "The Dynamics of Occupational Segregation among Bank Tellers." In Brown, Clair and Joseph A. Pechman, ed., *Gender and the Workplace*. Washington DC: The Brookings Institution, (1987).111p.

TENJO, J. "Evolución del Empleo y los Salarios de Hombres y Mujeres en el Sector Financiero", *Estudios sobre Economía y Género*, Bogotá: Proequidad/GTZ. 2000.211p.

UMAÑA, C. "Participación femenina en el sector financiero". Trabajo de tesis para optar por el título de Administrador de Empresas. Bogotá: Universidad de los Andes. (2004).185p.

VALENCIA R. Jorge (2009). La crisis Financiera. RGE Monitor, 2008. El Desempleo. Hewlett, S. A. (2002). "Executive Women and the Myth of Having it all", *Harvard Business Review*. (2009).173p.

WAINERMAN, Catalina. "El trabajo femenino en el banquillo de los acusados". Ed. Terranova, México, D. F., 1981.169p

WHITEHEAD, A. "A Conceptual Framework for the Analysis of the Effects of Technological Change on Rural Women", ILO Working Paper .Ginebra.1981.186p.

## NETGRAFÍA

- [www.dane.org](http://www.dane.org)
- [www.equidad.presidencia.gov.co](http://www.equidad.presidencia.gov.co)
- [www.eumet.net/cursecon/libreria/2004](http://www.eumet.net/cursecon/libreria/2004)
- [www.iaffe.org](http://www.iaffe.org)
- [www.iidh.ed.cr](http://www.iidh.ed.cr)
- [www.ingridrobeyns.nl/Downloads/method.pdf](http://www.ingridrobeyns.nl/Downloads/method.pdf) [2003, 11 de marzo]
- [www.rpp.com.pe](http://www.rpp.com.pe)
- [www.colombia.indymedia.org/news/2004/08/15486.php](http://www.colombia.indymedia.org/news/2004/08/15486.php)
- [www.utp.edu.co/php/responsabilidadsocial/docsFTP/ODM 3. Equidad de genero y autonomia de la mujer UNIFEM.ppt#279,18,OBJETIVO 3 EN COLOMBIA](http://www.utp.edu.co/php/responsabilidadsocial/docsFTP/ODM_3_Equidad_de_genero_y_autonomia_de_la_mujer_UNIFEM.ppt#279,18,OBJETIVO_3_EN_COLOMBIA)

# **ANEXOS**

## ANEXO A

<b>BANCOS</b>	<b>PLANES DE SEGUROS GENERALES</b>
BANCO DE BOGOTA	INTEGRA SEGUROS DE NARIÑO
BANCO DE BOGOTA PASTO PLAZA	PROASES DE NARIÑO
BANCO DE BOGOTA TERMINAL	C.A.C. SOCIEDAD ASEGURADORA LTDA.
BANCO DE BOGOTA OFICINA BARRIO LAS LUNAS	NOVA ASEGURADORES
BANCOLOMBIA PASTO	GUTIERREZ CALDERON COMPAÑIA LTDA.
BANCOLOMBIA LAS AMERICAS	ASESORIAS EN SEGUROS Y PRE EXEQUIALES SANTAMARIA
BANCOLOMBIA ÉXITO PASTO	CLAVACHE MUÑOS CONSTANZA
BANCOLOMBIA SEBASTIAN DE BELACAZAR	ALBERTO NOGUERA ASEGURADORES
BANCOLOMBIA PANAMERICANA	REPRESENTACIONES SUMINISTROS Y ASESORIAS MARSAL
BANCOLOMBIA ALKOSTO PASTO	MARIA DE LOS ANGELES VELA ASESORES DE SEGUROS
HSBC COLOMBIA S.A.	CARLOS ALBERTO MONTENEGRO
BANCO CAJA SOCIAL BCSC OFICINA PASTO AV VILLAS OFICINA PARQUE NARIÑO	ERDG. ASESORES DE SEGUROS
AV VILLAS OFICINA CALLE 18	COMPAÑIA DE FORTALECIMIENTO Y FINANCIAMIENTO COMERCIAL CONFE
AV VILLAS OFICINA CHAMPAGNAT	COLSEGUROS
AV VILLAS CENTRO DE PAGOS	SEGUROS BOLIVAR
BANCO AGRARIO DE COLOMBIA S.A.	SEGUROS DEL ESTADO
CITIBANK COLOMBIA S.A.	SURAMERICANA
BANCO POPULAR	CENTRAL DE SEGUROS
BANCO DAVIVIENDA OFICINA SEBASTIAN DE BELALCAZAR	PREEVISORA
BBVA COLOMBIA	ROYAL CONFIANZA
BBVA OFICINA PARQUE NARIÑO	EQUIDAD
BANCO DE OCCIDENTE S.A.	MAPFRE
BANCO DE OCCIDENTE OFICINA LAS AMERICAS	LIBERTY
GRANBANCO PASTO- BANCAFE PASTO	FINAMERICANA
BANCO SANTANDER COLOMBIA S.A.	ASEGURADORA SOLIDARIA
COLPATRIA	
<b>TOTAL 27</b>	<b>TOTAL 25</b>

<b>OTROS TIPO DE CREDITO</b>	<b>PENSIONES</b>
SERVICREDITO PASTO	ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD CONDOR S.A.
ZAMER INVERSIONES	POORVENIR
INVERSIONES PACÍFICO	HORIZONTE
CREDIEXPRESO	PROTECCIÓN
TRAMITES Y LIBRANZAS	SANTANDER
PRESTASOCIAL	<b>TOTAL 5</b>
FUERZA DE INVERSION CON CRECIMIENTO FICA	<b>COOPERATIVAS</b>
SOCIEDADES Y CONSORCIOS DE INVERSIONES	FINAMERICA
FRAGO Y CIA LTDA.	COACREMAT
INVERSIONES Y APORTES MAX	COOMEVA
FUNDACION MUNDO MUJER FATIMA	COOFINAL
FUNDACION MUNDO MUJER CALLE 20	MAYAMA
FUNDACION MUNDO MUJER LAS AMERICAS	MUTUALISTA
<b>TOTAL 13</b>	SOLIDARIA
	<b>TOTAL 7</b>
<b>OTROS TIPOS DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA</b>	
FINESA S.A.	
SAFYR COLOMBIA	
FONDO REGIONAL DE GARANTIAS DE NARIÑO S.A.	
SERVIPAGOS DE NARIÑO	
GIROS Y FINANZAS S.A.	
<b>COMPRA Y VENTA DE TITULOS DE VALORES</b>	
FINANCIA	
INVERSIONES FINANCIERAS DEL NORTE	
<b>SERVICIOS DE COMICIONISTAS</b>	
MEGA PAGOS Y SERVICIOS	
COMERCIALIZADORA SURTI HOGARES	
SERVITRAMITES EXPRESS	
CONFAUTOS CONSIGNATARIA	
<b>ADMINISTRACION DE MERCADOS FINANCIEROS</b>	
FINANZAS INTERNACIONALES	
<b>ACTIVIDADES AUXILIARES DE LA INTERMEDIACIÓN FINANCIERA</b>	
ACF ASESORIAS EN CREDITOS FINANCIEROS	
ACTIVIDADES DE LAS CASAS DE CAMBIO	
COMERCIALIZADORA ALFER LTDA CENTRO SUCURSAL	
<b>TOTAL 15</b>	

**ANEXO B  
UNIVERSIDAD DE NARIÑO**



Universidad de Nariño

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de Economía**

**OBJETIVO:** Recolectar información que permita realizar un análisis del impacto de la feminización del sector financiero en el nivel de empleo en la Ciudad de San Juan de Pasto.

“Entendemos el trabajo como la práctica de creación y recreación de la vida y de las relaciones humanas. En la experiencia de las mujeres, trabajo y vida son la misma cosa. El trabajo nos permite crear las condiciones adecuadas para que se desarrolle la vida humana partiendo de las condiciones del medio natural.” Bosch.

**ENCUESTA No. \_\_\_\_\_**

Nombre de Entidad: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

**1. Nivel de Educación:**

Secundaria: \_\_\_\_\_

Técnico: \_\_\_\_\_ Cual? \_\_\_\_\_

Tecnólogo: \_\_\_\_\_ Cual? \_\_\_\_\_

Profesional: \_\_\_\_\_ Cual? \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_ Cuales?

---

---

---

**2. Estado civil:**

Soltera: \_\_\_\_\_ Casada: \_\_\_\_\_ Unión Libre: \_\_\_\_\_ Viuda: \_\_\_\_\_ Divorciada: \_\_\_\_\_

**2.1 Tiene Hijos?**

No \_\_\_\_\_ Si \_\_\_\_\_ Cuantos? \_\_\_\_\_

**2.2 Nivel de educación de sus hijos**

Primaria: \_\_\_\_\_

Secundaria: \_\_\_\_\_

Técnico: \_\_\_\_\_ Cual? \_\_\_\_\_

Tecnólogo: \_\_\_\_\_ Cual? \_\_\_\_\_

Profesional: \_\_\_\_\_ Cual? \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_

¿Cuales? \_\_\_\_\_

2.3 Cuantas horas al día le dedica a sus hijos?

Hasta 1 hora \_\_\_\_\_

1-2 horas \_\_\_\_\_

3-5 horas \_\_\_\_\_

No tiene tiempo \_\_\_\_\_

2.4 Usted es Madre Cabeza de Familia?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.5 Cuantas personas dependen Económicamente de usted? \_\_\_\_\_

3. Categoría Laboral:

3.1 Cargo que desempeña actualmente:

\_\_\_\_\_

3.2 Ha ocupado otros cargos en la entidad?

No \_\_\_\_\_ Si \_\_\_\_\_

¿Cuales? \_\_\_\_\_

3.3 Se siente satisfecha con el cargo que desempeña?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Porque? \_\_\_\_\_

3.4 Le gustaría desempeñar otro cargo en la entidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Cual? \_\_\_\_\_

4. Nivel Salarial:

4.1 Tiempo que lleva laborando en la entidad? \_\_\_\_\_

4.2 Cuantas horas es su jornada laboral? \_\_\_\_\_

4.3 Cual es el tipo de remuneración que recibe?

Hasta 1 SMLV \_\_\_\_\_

2-4 SMLV \_\_\_\_\_

4-6 SMLV \_\_\_\_\_

6 ó más SMLV \_\_\_\_\_

4.4 Esta satisfecha con el salario que recibe?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4.5 Respecto a sus compañeros de trabajo "hombres" considera que su salario es:

Menor \_\_\_\_\_ Mayor \_\_\_\_\_ Igual \_\_\_\_\_

5. Tipo de Contrato:

5.1 Que tipo de contrato tiene? Fijo \_\_\_\_\_ Indefinido \_\_\_\_\_

5.2 Se siente satisfecha con el contrato que tiene?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Seguridad Social:

6.1 Esta vinculada a seguridad social por parte de la entidad?

Salud \_\_\_\_\_ Pensión \_\_\_\_\_ Riesgos Profesionales \_\_\_\_\_

6.2 Cree usted que las condiciones laborales que le brinda la entidad son las mejores?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7.

7.1 A su parecer el número de mujeres vinculadas actualmente en la entidad son:

Pocas \_\_\_\_\_ Muchas \_\_\_\_\_ Suficientes \_\_\_\_\_

Porque? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7.2 Sus relaciones interpersonales son:

Excelentes \_\_\_\_\_ Buenas \_\_\_\_\_ Regulares \_\_\_\_\_ Malas \_\_\_\_\_

7.3 ¿Ha sentido discriminación por parte de sus compañeros hombres y/o jefe?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7.4 ¿Se ha sentido alguna vez acosada por parte de sus compañeros y/o jefe?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

7.5 ¿Porque motivo decidió vincularse laboralmente a esta entidad?

Satisfacción Personal \_\_\_\_\_  
Necesidad Económica \_\_\_\_\_  
Independencia Económica \_\_\_\_\_  
Ninguna de las anteriores \_\_\_\_\_

7.6 Cree que el sector financiero brinda muchas oportunidades laborales para la mujer de la ciudad de San Juan de Pasto?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Porque? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7.7 Cuales cree que son los impedimentos a los que se enfrenta la mujer en a. el momento de requerir un empleo en este sector?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7.8 Se sintió incomoda llenando esta encuesta?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Comentarios y/o sugerencias

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN