

**CONDICIONES SOCIO LABORALES Y FAMILIARES DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS VINCULADAS A LA PEQUEÑA EMPRESA PRODUCTOS
MIJITAYO M.C., AÑOS 2012 Y 2013, EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE
PASTO- NARIÑO**

**CLAUDIA LUZ DARY BRAVO ORDOÑEZ
MARTHA LILIANA TAIMAL CUAICAL**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO
2014**

**CONDICIONES SOCIO LABORALES Y FAMILIARES DE LAS MUJERES
TRABAJADORAS VINCULADAS A LA PEQUEÑA EMPRESA PRODUCTOS
MIJITAYO M.C., AÑOS 2012 Y 2013 EN LA CIUDAD DE SAN JUAN DE PASTO-
NARIÑO**

**CLAUDIA LUZ DARY BRAVO ORDOÑEZ
MARTHA LILIANA TAIMAL CUAICAL**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Sociólogo.**

**Asesor:
DRA. MARIA ESPERANZA AGUILAR MARTÍNEZ
DOCENTE PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE SOCIOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO
2014**

NOTA DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en el presente trabajo de grado son responsabilidad del autor”

Artículo 1 del acuerdo No. 324 de octubre 11 de 1966, emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

San Juan de Pasto, Septiembre de 2014

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado a Dios, por darme la oportunidad de vivir, estudiar, conocer y aprender grandes cosas en esta bonita carrera.

A mis padres José Pánfilo Taimal y Cruz Carmela Cuaical por darme el apoyo incondicional, los valores, la motivación, la protección, sacrificios y su amor infinito que se ha convertido en mi razón de ser para salir adelante.

A mis hermanos Rosalba, Aura, Jenny, Oscar y Adriana, por guiarme constantemente, por su cariño y su espera paciente para alcanzar este logro.

A mis amigos Deicy, Claudia y Fabián, por ser mis compañeros de vida, cómplices de muchas aventuras y por demostrarme que un extraño puede convertirse en parte de mi familia.

MARTHA LILIANA TAIMAL CUAICAL

DEDICATORIA

Dedico este nuevo logro a Dios, por ser quien se encuentra a mi lado en cada instante, iluminando mi camino para seguir adelante con fortaleza.

A mis padres Gabriel Ramiro Bravo y Oneida Ordoñez quienes son el motor de mi vida, quienes me han brindado un hogar colmado de amor, comprensión, buen ejemplo y trabajo incesante.

A Gabriel Alexander Bravo, por ser mí único y querido hermano, quien me ha dado la gran alegría de tener un hermoso sobrino.

A Danny Mauricio Cepeda, quien ha estado a lo largo de este recorrido compartiendo a mi lado momentos de alegría pero a la vez de dificultad, quien me ha motivado para continuar construyendo un nuevo futuro.

A Martha Liliana Taimal, por ser más que mi compañera de carrera y de trabajo de grado, una amiga, con quien afrontamos día a día el resultado de esta hermosa investigación.

CLAUDIA LUZ DARY BRAVO ORDOÑEZ

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios, por darnos vida, plenitud y por permitirnos cumplir con los anhelos de nuestro corazón.

Agradecemos a la Universidad de Nariño, los directivos, los administrativos, y profesores, por brindarnos la oportunidad de estudiar en un establecimiento de gran reconocimiento.

Agradecemos a nuestra Asesora Dra. María Esperanza Aguilar, por su tiempo y su dedicación constante en la realización de este trabajo de grado.

Agradecemos a todos los docentes del programa de Sociología por brindarnos su conocimiento y particularmente al Profesor Francisco Javier Villamarín, por su apoyo incondicional a lo largo de toda la carrera.

Agradecemos a todos los compañeros y compañeras por haber hecho parte de esta bonita convivencia en la Universidad.

Agradecemos a las 20 señoras de Productos Mijitayo M.C., que nos contaron su experiencia y su vida en esta pequeña empresa.

Agradecemos de manera muy especial a los propietarios de Productos Mijitayo M.C., y a sus administrativos, por darnos la oportunidad de realizar este estudio en su empresa y por colaborarnos en la ejecución misma de este estudio.

Agradecemos a nuestros amigos y amigas, por hacer parte de este proceso, y por darnos tantas alegrías con su valiosa compañía.

RESUMEN

El papel de la mujer tanto en la vida familiar como laboral, hace parte de un campo de análisis muy amplio para la sociología, los elementos que lo determinan radican en una problemática cuando se habla de la incursión de esas mujeres al mercado de trabajo, y más aún cuando una gran parte de ellas carecen de condiciones laborales estables que les favorezcan. La presente investigación aborda estos aspectos con relación a la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C. en la ciudad de San Juan de Pasto, durante los años 2012 y 2013, el análisis giró en torno a las condiciones socio laborales y familiares de las mujeres que se vincularon durante este lapso de tiempo. La metodología que se implementó corresponde al método mixto, con enfoque cualitativo y cuantitativo, se tomó como población y muestra a veinte mujeres, utilizando como herramientas de recolección de información la encuesta y la entrevista, además de realizar una revisión documental de rigor para definir otros elementos de interés que se consideraron importantes.

El proceso investigativo se efectuó en cuatro etapas: fundamentación teórica (revisión bibliográfica, construcción del marco de referencia, diseño metodológico), trabajo de campo con la respectiva aplicación del instrumento de recolección de información, análisis de la información recolectada, y construcción del informe final incluyendo los aspectos sociológicos requeridos.

De acuerdo a los resultados de la investigación el entorno familiar es visiblemente afectado por las condiciones laborales con las que convive la mujer, debido a la extensión en sus horas de trabajo, lo que le imposibilita compartir tiempo con los miembros de su familia, agregado a ello, la caracterización misma de su trabajo dentro de la informalidad, lo que genera en ella condiciones laborales inestables que alteran de manera notable su calidad de vida.

ABSTRACT

The woman's role both in the family and labor life, it does part of a field of very wide analysis for the sociology, the elements that determine it take root in a problems when one speaks about the incursion of these women to the labor market, and even more when a big part of them lacks stable labor conditions that favor them. The present investigation tackles these aspects in relation to the small enterprise Productos Mijitayo M. C., in the city of San Juan de Pasto, during the years 2012 and 2013, associate turned the analysis concerning the labor conditions and relatives of the women who linked during this time space. The methodology that was implemented corresponds to the mixed method, with qualitative and quantitative approach, she took as a population and it shows to twenty women, using the survey and the interview as hardware of compilation of information, in addition to realizing a documentary rigor review to define other elements of interest that were considered to be important.

The investigation process was carried out in four stages: theoretical foundation (bibliographical review, construction of the frame of reference, methodological design), I work of field with the respective application of the instrument of compilation of information, analysis of the gathered information, and construction of the final report including the required sociological aspects.

In accordance with the results of the investigation the family circle is affected visibly by the labor conditions with which the woman lives together, due to the extension in its working time, what disables him to share time with the members of its family, added to it, the characterization itself of its work inside the informality, what generates in her unstable labor conditions that alter in a notable way its quality of life.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	17
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	21
1.2 OBJETIVO GENERAL	21
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
1.4 ESQUEMA METODOLÓGICO.....	21
1.4.1 Universo poblacional.....	23
2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	26
2.1 MUJER Y TRABAJO	26
2.2 MUJER Y FAMILIA.....	34
3. MARCO LEGAL	41
3.1 A NIVEL INTERNACIONAL	41
3.2 A NIVEL NACIONAL	43
3.3 A NIVEL LOCAL.....	47
4. MARCO SITUACIONAL	49
5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS SOCIOLÓGICO	56
5.1 MUJER Y CULTURA EMPRESARIAL	56
5.2 CONDICIONES SOCIO-LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS PRODUCTOS MIJITAYO M.C.....	68
5.2.1 Contrato laboral.....	68
5.2.2 Salario.....	72
5.2.3 Jornada laboral	76
5.2.4 Horas extras.....	79
5.2.5 Descansos intermedios.....	82
5.2.6 Inasistencia	83
5.2.7 Grado de satisfacción.....	84
5.2.8 Proyecto profesional.....	85

6.	LA MUJER DENTRO DEL CONTEXTO FAMILIAR	87
6.1	LA MUJER TRABAJADORA FRENTE AL RETO DEL MADRESOLTERISMO Y LA JEFATURA DE HOGAR.....	91
6.2	EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES EN EL HOGAR: UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA.....	94
6.3	VIVIENDA, SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES.....	100
6.4	PROYECTOS FAMILIARES	106
7.	MUJER Y FAMILIA DESDE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO VISIBLE E INVISIBLE.....	108
8.	ENTRE EL MERCADO LABORAL Y LA FAMILIA: LOS DISTINTOS ESCENARIOS DE LA MUJER TRABAJADORA.....	115
8.1	LOS MÚLTIPLES ROLES DE LA MUJER DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JORNADA LABORAL	116
8.2	LA ESENCIA DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA ADMINISTRACIÓN DE SU SALARIO EN EL HOGAR	119
8.3	LAS RELACIONES FAMILIARES DESDE LA CONCEPCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA	126
8.4	UN VAIVÉN ENTRE JORNADA LABORAL Y JORNADA DE HOGAR...	128
9.	CONCLUSIONES.....	130
	BIBLIOGRAFÍA.....	133
	NETGRAFÍA	137

LISTA DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Plano interno de la empresa.....	55
Gráfico 2. Sección a la que pertenece la mujer trabajadora de Productos Mijitayo M.C.	58
Gráfico 3. Beneficios ofertados por la empresa Productos Mijitayo M.C., a las mujeres trabajadoras	62
Gráfico 4. Organigrama Productos Mijitayo M.C.	64
Gráfico 5. Tipo de vínculo o contrato laboral de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.....	70
Gráfico 6. Características contrato laboral Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.....	71
Gráfico 7. Salario mensual devengado por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.....	74
Gráfico 8. Destino del salario mensual devengado por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. años 2012-2013.	75
Gráfico 9. Tipo de jornada laboral de las mujeres trabajadoras de Productos Mijitayo M.C.	78
Gráfico 10. Jornada de horas extras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.....	80
Gráfico 11. Motivos inasistencia a la normal jornada laboral a Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.....	83
Gráfico 12. Proyecto profesional/laboral de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.....	86
Gráfico 13. Miembros que conforman el hogar de las trabajadoras vinculadas a Productos Mijitayo M.C., años 2012-2013.	89
Gráfico 14. Estado civil mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.	91
Gráfico 15. Actividades realizadas en el hogar por las mujeres vinculadas a la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.	96
Gráfico 16. Tiempo dedicado por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., a las labores de la casa.	97

Gráfico 17.	Tiempo dedicado a la familia por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C	99
Gráfico 18.	Tipo de vivienda de las mujeres vinculadas a la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.	101
Gráfico 19.	Tipo de propiedad sobre la vivienda de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C.	102
Gráfico 20.	Servicios públicos con los que cuentan las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.	103
Gráfico 21.	Prestaciones sociales a las que están vinculadas las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. años 2012-2013.	106
Gráfico 22.	Proyectos familiares de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.	107
Gráfico 23.	Nivel de Escolaridad	112

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población femenina vinculada a productos Mijitayo M.C. 2012	24
Tabla 2. Población femenina vinculada a productos Mijitayo M.C. 2013	24
Tabla 3. Población total de mujeres trabajadoras encuestadas en Productos Mijitayo M.C.	25
Tabla 4. Relaciones laborales de las mujeres con el personal administrativo de Productos Mijitayo M.C.	65
Tabla 5. Relaciones laborales de las mujeres con los compañeros de trabajo en Productos Mijitayo M.C.	66
Tabla 6. Problemáticas en el entorno laboral en Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.	68
Tabla 7. Horas de trabajo de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.	78
Tabla 8. Frecuencia de horas extras en Productos Mijitayo M.C.	81
Tabla 9. Descansos intermedios durante la jornada laboral en Productos Mijitayo M.C.	82
Tabla 10. Grado de satisfacción de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C.	84
Tabla 11. Tipología familiar presentada en Productos Mijitayo M.C.	89
Tabla 12. Grupos de edades mujeres trabajadoras	92

LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1. Ubicación geográfica de la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.	49
Ilustración 2. Ubicación espacial Productos Mijitayo M.C.	50
Ilustración 3. Mujeres empacadoras de frituras	59
Ilustración 4. Trabajadores y trabajadoras en las instalaciones de Productos Mijitayo M.C.	63
Ilustración 5. Mujer encargada del procesamiento de productos lácteos.....	79
Ilustración 6. Mujer trabajadora y su hija	94
Ilustración 7. Mujer trabajadora y su hija	100
Ilustración 8. Mujer trabajadora y sus hijos.....	107

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Formato de encuestas	142

INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo ha sufrido grandes transformaciones a lo largo de estos años, y la tradicional división de tareas en el hogar ya no se presenta de la misma forma, ahora las mujeres se ven en la obligación de incursionarse en el mercado de trabajo que a su vez se presenta como insatisfactorio al momento de analizar las distintas necesidades de la mujer, debido a su connotación de informalidad. De allí que la presente investigación, tome en cuenta el trabajo informal como uno de los grandes problemas que hacen parte de la sociedad colombiana, afecta a la población femenina y masculina, pero se acentúa con mayor desventaja sobre la mujer, quienes debido a los limitados recursos económicos que poseen, se ven presionadas a trabajar en condiciones precarias de trabajo, bajos salarios, horarios extenuantes sin garantías, ni contratos laborales estables; esta situación perjudica sobremanera el equilibrio en el núcleo familiar, la escases de tiempo para compartir con los miembros del hogar se vuelve inevitable.

El trabajo y la familia son dos aspectos que tiene gran impacto dentro del campo sociológico, en razón de que representan el carácter productivo y reproductivo de toda sociedad, sin los cuales ella no podría existir; el trabajo como el elemento macro en el intercambio de relaciones sociales, y la familia como elemento de socialización e incursión de los miembros a la sociedad, son por tanto temáticas que han sido mencionadas por un gran número de autores en todos los tiempos. A partir de lo anterior se deduce la importancia de abordar la problemática conocida como doble jornada laboral de la mujer, se parte de la premisa de que las condiciones laborales con las que ella debe convivir, afecta su entorno familiar con su cónyuge y sus hijos en caso de haberlos, de allí el interés de esta investigación en analizar las condiciones socio laborales y familiares de las mujeres trabajadoras en la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C. en la ciudad de San Juan de Pasto durante los años 2012 y 2013. Para poder abordar este objetivo, se realizaron tres actividades específicas, la primera fue identificar sus características socio- laborales en la empresa, segundo examinar el ámbito de la cultura empresarial en relación a la mujer trabajadora y finalmente conocer cuáles son sus condiciones familiares bajo las cuales debe cohabitar. La investigación toma en consideración el paradigma cuantitativo y cualitativo, por lo que se asume el método de investigación mixta, se acude entonces a elementos de recolección de información como la encuesta, la entrevista, además de la revisión documental para determinar varios elementos concernientes a la empresa. La población de estudio corresponde únicamente a las mujeres trabajadoras que se han vinculado durante el año 2012 y 2013, y han cumplido al menos con tres meses de permanencia en Productos Mijitayo M.C., lo que corresponde a un total de 20 mujeres encuestadas, de las cuales, se realizó la entrevista a tres de ellas, tomando como base su experiencia y su trayectoria en este lugar de trabajo, además se entrevistó a un trabajador de la pequeña empresa, quien desde su actuación masculina y desde su significativa posición administrativa contempla la

participación de la mujer en el mercado laboral. La ruta investigativa de este estudio abarcó cuatro etapas que fueron: 1. Revisión documental, teórico-conceptual, y elaboración de instrumentos de recolección de la información; 2. Trabajo de campo, que consistió en la aplicación de las técnicas propuestas en el estudio: encuesta cerrada, y entrevista semi-estructurada a la población seleccionada; 3. Ordenamiento y análisis de la información a partir de las principales variables sociológicas identificadas en el estudio; 4. Elaboración del informe final, donde se presentan los resultados obtenidos con el pertinente análisis sociológico correspondiente y el resumen del soporte teórico utilizado.

Los contenidos de este documento están divididos en ocho partes: en la primera parte se realiza un acercamiento metodológico con respecto a la investigación, en la segunda parte se realiza una aproximación teórico y conceptual con relación al trabajo de la mujer y el entorno familiar, se mencionan en este apartado los principales conceptos y las principales teorías que le competen a este estudio; en un tercer momento se presenta el marco normativo y jurídico que favorece el entorno laboral de la mujer, partiendo de una descripción internacional, nacional y local, seguidamente se realiza una contextualización socio histórica y espacial de la pequeña empresa objeto de la investigación, en la quinta sección se aborda lo referido a la presentación de resultados y análisis sociológico pertinente, este apartado comienza con un análisis de las características laborales de las mujeres en Productos Mijitayo M.C., en cuanto a contrato laboral, jornada de trabajo, salarios, horas extras, etc., son precisamente las condiciones laborales las que se manejan en este capítulo, el apartado subsiguiente, hace una aproximación al aspecto familiar de la mujer trabajadora, en el marco de la constitución familiar, las condiciones de vida en las que viven, el tipo de relaciones sociales establecidas, etc., en la séptima parte se realiza un análisis frente al trabajo visible e invisible de la mujer trabajadora, para luego entrar a comprender la situación de las mujeres trabajadoras desde la perspectiva familiar en la octava y última parte del documento, donde se analiza esa interconexión y esa correlación entre lo familiar y lo laboral y como su incidencia mutua afecta el bienestar de la población femenina, finalmente se llega a las conclusiones del trabajo investigativo, con lo cual se culmina la presentación de este documento.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Los cambios manifestados en la modernidad han tenido un gran impacto en el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se pasa de un 43% en la década de los 90, a un 51.4% en el año 2002 y a una cifra significativa del 54.2% hasta el año 2006¹, de acuerdo al informe de la CEPAL para América Latina y el Caribe, se constatan importantes desventajas en torno a la condición de la mujer, especialmente en el nivel salarial por cuanto las horas trabajadas en el hogar no tienen remuneración, no se garantiza tampoco una estabilidad laboral, sobrellevando jornadas de trabajo extensas, ausencia de prestaciones sociales, afectando en gran medida la condición de maternidad de la mujer. Lo anterior agregado a la discriminación laboral en las empresas y empleos informales, influyen negativamente para que los ingresos de las mujeres sean mayoritariamente inferiores a los de sus homólogos, en América Latina “para el 2009, las mujeres recibieron el equivalente al 84% del ingreso promedio que percibieron los hombres”², indicando con ello las grandes diferencias salariales existentes.

Para el caso colombiano según datos del Informe Nacional de Trabajo Decente 2009: “La tasa global de participación femenina fue, en los últimos 10 años, del 48,6%, en promedio, (...) pero fue menor en comparación con la masculina, ya que ésta última alcanzó una tasa del 73,6% para el mismo período de comparación”³. Ahora bien, si se considera su participación en la pequeña y mediana empresa, se encuentra que en la primera, la mujer participa con un 41.3%, mientras que en la segunda asciende solo al 33%⁴, estos resultados indican que existe una correlación inversa entre el tamaño de la empresa y la participación femenina, dado que las empresas de menor tamaño son las mayores empleadoras de personal femenino, y dado que la remuneración promedio por trabajador es menor, por consiguiente la remuneración para la mujer es relativamente inferior a la de los hombres.

¹ABRAMO, Lais. Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo, 2006. p. 39. [En línea] [citado en: 12 de Abril de 2013]. Disponible en: <http://www.oit Chile.cl/pdf/igu026.pdf>.

² Ibíd., p. 55.

³ INFORME NACIONAL DE TRABAJO DECENTE. Condiciones laborales de hombres, mujeres, niñez y juventud y libertades sindicales en Colombia. Medellín: 2010. p. 56. [En línea] [citado en: Mayo 28 de 2013] Disponible en Internet: http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/INFORME_DE_TRABAJO_DECENTE_2010_tales.pdf

⁴GUTERMAN, Lía. La mujer en la industria manufacturera. En: Género Equidad y Desarrollo. Departamento Nacional de Planeación. Bogotá: TM Editores., 1998. p. 125.

Ahora es preciso ahondar en las condiciones laborales de la mujer de la ciudad de Pasto, los índices de informalidad para el tercer trimestre del año 2013 superaron el 60.9%⁵, esto ha sido desfavorable, no solo la inequidad salarial, sino por la prolongación del tiempo de permanencia en el mercado de trabajo, en detrimento de las obligaciones asociadas al ámbito doméstico y el cuidado de los hijos. Si se describe el panorama de la industria manufacturera en Pasto conforme al anuario estadístico 2012 emitido por el DANE⁶, se encuentra que mayoritariamente están representadas por la micro empresa, mientras la presencia de medianas y grandes empresas es limitada, 1.457 de ellas son consideradas microempresas, 369 pequeñas empresas, 5 medianas empresas y 2 grandes empresas, existen 1.308 comerciantes en la micro empresa, 26 en la pequeña, 3 en la mediana, y 2 en la grande para un total de 1.339 comerciantes dedicados a esta labor, además, aquí se encuentran vinculados 11.808 hombres y 9.788 mujeres. Así mismo visto en análisis de empleos por tamaño de empresa, se podría afirmar lo siguiente: el 61.2% de las vinculaciones son generadas por las microempresas; 15.9% por las medianas empresas; 15.5% por pequeñas empresas y 7.4% por la gran empresa.

La participación de las mujeres en el ámbito público, ha desembocado en una transformación importante en la composición y tamaño de las familias, de acuerdo a los resultados obtenidos en un estudio realizado por la Universidad Nacional de Colombia en el año 2011, el hecho de tener un hogar, donde la jefatura del hogar la tenga una mujer aumenta la probabilidad de participar en el mercado en un 6,3%⁷. Portaccio menciona que “En el 2008 para el caso colombiano la población femenina que reportó haber realizado oficios en su hogar fue cerca del doble que la masculina a nivel nacional y urbano”⁸. En el caso de la ciudad de Pasto se observa aún una participación femenina limitada en el mercado de trabajo, esto puede obedecer a diferentes condicionantes que restringen su ingreso al mercado laboral, entre ellas está el patrón socializado sobre el papel que debe desempeñar la mujer en las labores domésticas, presentan una tasa de ocupación en dichas actividades de un 97.8%, indicando con ello una presencia del rol tradicional que la mujer debe cumplir a pesar de los cambios surgidos en la modernidad.

Todo lo anterior muestra una situación laboral urbana para la mujer, caracterizada por la informalidad, y el caso de la Pequeña Empresa Productos Mijitayo M.C., se

⁵ COLOMBIA. Departamento Nacional de Estadística DANE. p.1. [En línea] [citado en: 7 de Noviembre de 2013] <http://www.portafolio.co/economia/informalidad-laboral-colombia>.

⁶ COLOMBIA. Departamento Nacional de Estadística DANE. Anuario estadístico, movimiento de registro público 2012. Pasto: Cámara de comercio de Pasto. ISSN: 2256-3156. p. 34.

⁷ PORTACCIO, Alvear, Marcela Eugenia. Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2011. p. 36. [En línea] [citado en: 12 de Abril de 2013]. Disponible en: http://www.bdigital.unal.edu.co/4588/1/Efecto_de_la_estructura_familiar_sobre_la_participaci%C3%B3n_laboral_de_las_mujeres_y_sobre_sus_decisiones_de_fecundidad.pdf

⁸ VILLAMIZAR, María Eugenia. Mujer y desarrollo. Uso del tiempo de la mujeres y hombres en Colombia. Chile: Midiendo la inequidad, 2011. p. 29. [En línea] [citado en: 29 Mayo de 2013]. Disponible en Internet: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/42803/Serie107.pdf>

constituye en un marco analítico dentro de la ciudad de Pasto que contextualiza el panorama laboral de la mujer con relación a su vida familiar.

1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Una vez descrita la problemática acerca de la mujer en el mercado laboral y la familia, se concentra en un interrogante la dirección de la investigación:

- ¿Cuáles son las condiciones socio-laborales y familiares de las mujeres trabajadoras en la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C, en San Juan de Pasto durante los años 2012 y 2013?

1.2 OBJETIVO GENERAL

Analizar las condiciones socio-laborales y familiares de las mujeres trabajadoras en la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C, durante los años 2012 y 2013.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las características socio- laborales de las mujeres trabajadoras de la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.
- Examinar la relación de la mujer trabajadora en el ámbito de la cultura empresarial de la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.
- Conocer las condiciones familiares a las que pertenecen las trabajadoras de la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C y los roles desempeñados al interior del grupo familiar.
- Conocer la percepción de las trabajadoras acerca de su participación en el mercado laboral.

1.4 ESQUEMA METODOLÓGICO

Para el análisis de las condiciones socio-laborales y familiares de la mujer trabajadora en la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C, se asume el método mixto, se hace indispensable retomar los paradigmas cualitativo y cuantitativo, siguiendo la tradición histórico- hermenéutica y empírico analítica respectivamente:

... Puesto que nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos y un punto de vista de conteo y magnitudes de estos. (...) Asimismo da profundidad a los datos, la dispersión, la riqueza interpretativa, la contextualización del ambiente o

entorno, de los detalles y las experiencias únicas. También aporta un punto de vista “fresco, natural y holístico” de los fenómenos, así como flexibilidad⁹

En cuanto a las técnicas que se emplearon, se encuentra la revisión documental, que partió de documentos de políticas internas en la pequeña empresa, documentación histórica de creación, documentación referente a registro de Cámara de Comercio de Pasto, INVIMA, Industria y Comercio, documentación de contabilidad, libro de caja, libro de nómina, contratos laborales. Los “archivos constituyen su marco muestral a partir del cual se obtendrá la muestra. Calcula el tamaño de la población, obtiene el tamaño de la muestra y selecciona sistemáticamente cada elemento”¹⁰, lo cual permitió acceder a la población sin ningún inconveniente, pues en esos archivos se encontraron teléfonos y direcciones de los y las trabajadoras del establecimiento. De acuerdo con ello la población a encuestar resultó a partir de un muestreo intencional aleatorio.

En la aplicación de los instrumentos, para el componente cuantitativo se realizó una **ENCUESTA CERRADA** que se aplicó a 20 mujeres quienes cumplen el requisito de vinculación y permanencia por un periodo no menor a tres meses en la empresa Productos Mijitayo M.C., durante los años 2012 y 2013. Este instrumento permitió conocer de manera puntual las condiciones laborales y familiares de las trabajadoras en Productos Mijitayo M.C, se seleccionaron categorías requeridas, en cuanto a factores administrativos, factores sociales y factores organizativos. La **ENTREVISTA PROFUNDA** por su parte fue realizada a aquellas mujeres ya encuestadas que tenían mayor antigüedad como trabajadoras en el establecimiento, y con el ánimo de profundizar en las percepciones de la inmersión en el mercado laboral de la mujer, se realizó una entrevista a un trabajador con amplio recorrido laboral y conocimiento de la pequeña empresa, por lo tanto la entrevista profunda permitió ahondar en las experiencias, anécdotas y comentarios, enriqueció el proceso de la primera etapa, al estar encaminada a conocer las concepciones familiares, es decir la parte más íntima y cotidiana de las mujeres trabajadoras.

La investigación que se realizó en la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C., precisa como periodo de estudio los años 2012 y 2013, después de la revisión documental exhaustiva de fuentes primarias del establecimiento se encontraron evidencias que indicaron una alta fluctuación de personal principalmente femenino, y es durante estos años que se encuentra la permanencia más estable de un gran número de trabajadoras, el cual permitió la ubicación total de las mujeres trabajadoras; de ahí que no fue preocupación el margen de error del 0.5%

⁹ HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto; FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación.3ra. México: Mc Graw-Hill Interamericana editores S.A, 2003. p. 18.

¹⁰ Ibíd., p. 322.

establecido a lo largo de la investigación acorde a los parámetros científicos, así mismo los años 2012 y 2013 reflejan la realidad actual de la empresa.

El procedimiento metodológico se realizó de la siguiente manera:

- Se revisó en los contratos laborales y libros de nómina la población vinculada de la pequeña empresa correspondiente al periodo 2012-2013, se clasificó a las mujeres que hayan tenido por lo menos tres meses de permanencia en el establecimiento, para realizar la encuesta y se seleccionó a las mujeres de mayor experiencia y trayectoria laboral en Productos Mijitayo M.C., para realizar las entrevistas.
- Se visitó frecuentemente la empresa y se procedió a explicar el fin del proyecto de grado a las trabajadoras de la pequeña empresa, para la posterior aplicación de la encuesta censal.
- Se procedió a entablar un ambiente de confianza, en el cual se dialogó acerca de su trabajo tanto en la empresa como en el hogar, de esa manera se obtuvieron datos muy importantes respecto a sus experiencias personales y cotidianas en la realización de la entrevista.
- Mediante el software Excel se realizó el análisis de resultados de las encuestas mediante tablas de barra, tortas y gráficas que permitieron dar respuesta a los objetivos de la investigación.
- Luego se efectuó el proceso de análisis de la información, para ello se realizó una integración de lo cuantitativo con lo cualitativo en un proceso de interrelación con las categorías sociológicas obtenidas y que permitieron analizar las condiciones socio-laborales y familiares de las mujeres trabajadoras de Productos Mijitayo M.C.
- Por último se elaboró el informe final, tomando en consideración aspectos teóricos, históricos, empíricos que permitieron dar pleno cumplimiento con los objetivos propuestos.

1.4.1 Universo poblacional. Total población femenina vinculada a Productos Mijitayo M.C 2012 – 2013

Tabla 1. Población femenina vinculada a productos Mijitayo M.C. 2012

Población femenina vinculada a Productos Mijitayo M.C 2012
Patricia López
Johana Getial
Katherin Criollo
María López (menor a 3 meses)
Mónica Palacios (menor a 3 meses)
Diana Criollo
Gloria Puerres (menor a 3 meses)
Rocío Rivera
Liliana Castro (menor a 3 meses)
Jenny Malte
Alejandra Velásquez
Andrea Rodríguez (menor a 3 meses)
María Eugenia (menor a 3 meses)
Leydi Meneses (menor a 3 meses)
Carolina Burbano (menor a 3 meses)
TOTAL MUJERES: 16

Fuente: esta investigación, Marzo, 2014

Tabla 2. Población femenina vinculada a productos Mijitayo M.C. 2013

Población femenina vinculada a Productos Mijitayo M.C 2013
Maricel Irgua
Esmeralda Botina (menor a 3 meses)
Luz Dary Cabrera
Carolina Muñoz (menor a 3 meses)
Olga Anganoy
Sandra Milena Cuchala
Ángela Jurado (menor a 3 meses)
Jesika Guerrero
María Guerrero (menor a 3 meses)
Agely Viviana (menor a 3 meses)
Leidy Rosero (menor a 3 meses)
María Fernanda Benavides
Johana Getial (2012)
Rocio del Carmen (menor a 3 meses)
Dayana Cuchala
Viviana Cuchala
Cristina Nupan (menor a 3 meses)
Johana Mera
Vanessa Delgado (menor a 3 meses)
Mayerly Ortega (menor a 3 meses)
Eveling Guancha (menor a 3 meses)
Viviana Chingue (menor a 3 meses)
Alejandra Cadena
Amparo (menor a 3 meses)
Floralba Tabla
Carmen Irgua
TOTAL MUJERES 27

Fuente: esta investigación, Marzo 2014

La selección de las siguientes mujeres trabajadoras para la encuesta, es producto del requerimiento anteriormente expuesto (tiempo de permanencia mayor o igual a tres meses)

Tabla 3. Población total de mujeres trabajadoras encuestadas en Productos Mijitayo M.C.

Población total de mujeres trabajadoras encuestadas en Productos Mijitayo M.C.	
1.Gloria Patricia López	11. Jesika Guerrero
2.Katherin Criollo	12.Maria Fernanda Benavides
3.Diana Marcela Criollo	13.Claudia Johana Getial
4.Rocio Rivera	14.Dayana Cuchala
5.Jenny Malte	15.Viviana Cuchala
6.Alejandra Velásquez	16.Johana Mera
7.Maricel Irgua	17.Alejandara Cadena
8.Luz Dary Cabrera	18.Floralba Tabla
9.Olga Anganoy	19.Carmen Irgua
10.Sandra Milena Cuchala	20.Mariana Tatalchá Rodríguez (Propietaria)

Fuente: esta investigación, Marzo 2014

2. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Si bien es cierto que las conceptualizaciones de trabajo, familia y demás conocimientos relacionados íntimamente a la condición de la mujer son componentes históricos, manejados desde hace décadas, es innegable que estos también se van construyendo y transformando socialmente con el paso del tiempo, es por ello que se hace preciso abordar aquellas categorías desde la óptica clásica hasta el pensamiento moderno, se deben retomar diversos teóricos de la sociología, por cuanto referencian desde su contexto e ideología las principales nociones que hacen posible dar el salto hacia el análisis completo de los temas de interés del presente estudio: la mujer, el trabajo y la familia, cómo se ve a continuación:

2.1 MUJER Y TRABAJO

Para Giddens las sociedades desarrolladas económicamente o no, son parte del dinamismo propio de la modernidad, la cultura de riesgo, hace que se presenten grandes cambios sobre todo a nivel de la vida cotidiana, desde los aspectos más íntimos hasta las transformaciones de las instituciones, de ahí que la **modernidad** es entendida por Giddens como “un orden post-tradicional sin que ello sea confundido con un marco social en el que las seguridades y hábitos de la tradición han sido reemplazados por la certidumbre del conocimiento racional,”¹¹ esa modernidad ha permeado cambios trascendentales principalmente para el caso del trabajo.

A lo largo de la historia el **trabajo** ha sido una de las acciones más próximas al ser humano, para Friedman es “el conjunto de acciones que el hombre ejerce, con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos, de instrumentos o de máquinas, sobre la materia, acciones que, a su vez, reaccionan sobre el hombre, lo modifican”¹², en este sentido el trabajo es una actuación tradicional, cultural, rutinaria, continua, lograda y sobretodo construida socialmente, cuyo fin se hace

¹¹ GIDDENS, Anthony, *et al.* Las consecuencias perversas de la modernidad. Primera edición. Barcelona: Anthropos, 1996. p. 35.

¹² FRIEDMAN, Georges; NAVILLE, Pierre. Tratado de sociología del trabajo I. México: Fondo de Cultura Económica, 1963. p. 14.

eventual y subjetivo; es representado desde la actividad que requiere un mínimo esfuerzo hasta el mayor desgaste por ejecutar aquella labor, se relaciona con la satisfacción de necesidades, con las relaciones sociales, con recibir algo a cambio, con la explotación tanto de la naturaleza como del mismo hombre y como un sometimiento. El trabajo es asignado socialmente en mayor medida al rol de hombre, sin embargo la mujer ha estado siempre ligada a él, por lo tanto hombre y mujer representan un vínculo inseparable desde el arraigo tradicional hasta la entrada y permanencia de la modernidad, de ahí que el trabajo adiciona a sus habituales características, las nuevas connotaciones propias de la modernidad, además de ser una mercancía como la describe Marx, es un modo de vida para hombres y mujeres.

Desde la mirada de Giddens en la modernidad, el trabajo “ya sea remunerado o no, puede definirse como la ejecución de tareas que suponen un gasto de esfuerzo mental y físico, y tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender a las necesidades humanas”¹³; para este autor el trabajo pagado es concebido como empleo, ya que el trabajo así no sea remunerado sigue siendo trabajo, mientras que el empleo es un trabajo a cambio de una remuneración económica a la que se conoce como salario o sueldo. En este sentido el empleo presenta seis características que lo componen:

El dinero: Un sueldo o salario es el recurso principal del que dependen la mayoría de las personas para cubrir sus necesidades. Sin esos ingresos, las ansiedades a la hora de afrontar la vida cotidiana tienden a multiplicarse

Nivel de actividad: El empleo a menudo proporciona medios para la adquirir y ejercitar conocimientos y capacidades. Incluso cuando el trabajo es rutinario, ofrece un entorno estructurado que pueda absorber las energías de una persona. Sin el empleo, la oportunidad de poner en práctica tales conocimientos y capacidades puede reducirse.

Variedad: El empleo proporciona acceso a contextos que se contrastan con el entorno doméstico. En el entorno del trabajo, aunque las tareas sean relativamente monótonas, los individuos pueden disfrutar al hacer algo diferente a las tareas de casa.

Estructura temporal: Para las personas que tienen un empleo regular, el día normalmente está organizado en torno al ritmo de trabajo. Aunque este ritmo a veces puede ser opresivo, proporciona la sensación de que las actividades cotidianas van hacia alguna parte. Quienes están sin trabajo, frecuentemente encuentran en el aburrimiento un problema muy importante y desarrollan un sentimiento de apatía con respecto al tiempo. **Contacto social:** El entorno laboral suele proporcionar amistades y oportunidades de participar en actividades compartidas con otros.

Identidad personal: El empleo suele valorarse por el sentimiento de identidad social estable que ofrece. Para los hombres, en particular, la

¹³ GIDDENS, Anthony. Sociología. Madrid: Alianza S.A, 1991. p. 397.

autoestima muchas veces está vinculada a su contribución económica para el mantenimiento del hogar.¹⁴

De ahí cabe resaltar que la retribución económica ha sido parte de la esfera pública y productiva, más en la esfera doméstica, el trabajo no es remunerado, por lo tanto el trabajo de hogar no es concebido como un empleo, sino como una serie de labores realizadas por la mujer en el hogar en cumplimiento de un rol asignado e interiorizado acorde a su condición y posición frente la sociedad.

Es entonces que el salario se hace una aspiración a lograr, sobre todo en el caso de la mujer, quien trabaja al interior del hogar sin remuneración alguna, por lo tanto, al hablar de la búsqueda de una retribución económica por el trabajo realizado, es cuando Marx desde su concepción reconoce que el salario asigna una intención de provecho, al poner en juego el precio o valor retribuido bajo la dependencia de la fuerza de trabajo, siempre y cuando genere una plusvalía directa, de ahí que el salario se hace una variación en función del trabajo realizado en las esferas productivas, como el caso de las empresas, en la correspondencia y variación de trabajo-salario, es que Marx ubica principalmente dos tipos de salario: “salario por tiempo dada la cantidad de trabajo cotidiano o semanal; el salario cotidiano o por semana depende del precio del trabajo, el cual varía a su vez con el valor de la fuerza de trabajo o con sus precios de valor de la fuerza de trabajo o con sus precios de mercado”¹⁵

La forma de salario a destajo es tan irracional como la del salario por tiempo. En tanto que, por ejemplo, dos piezas de mercancía, deducidos los medios de producción consumidos, valen seis peniques como producto de una hora de trabajo, el obrero recibe por ellas un precio de tres peniques. El salario por piezas no expresa en realidad ninguna relación del valor inmediata. En efecto, no mide el valor de una pieza por el tiempo de trabajo incorporado a ella, sino, al contrario, el trabajo que el obrero invierte por la cantidad de piezas que produjo. En el salario por tiempo, se mide por su duración inmediata; en el salario a destajo, por la cantidad de producto en que se fija cuando dura cierto tiempo¹⁶

En concordancia con el trabajo y el salario, se integra la **jornada laboral**, como uno de los componentes más alienantes del trabajador; la jornada de trabajo es la equivalencia de la remuneración económica, aquel tiempo, espacio y cumplimiento de labores de trabajo representan la obtención del salario, sin embargo la longitud del tiempo en el cumplimiento de las actividades se hace una determinante en la estancia laboral, más aún si el salario es por tiempo o a destajo, aquella condición hace que el trabajador en miras de obtener un mayor salario extienda en gran

¹⁴ *Ibíd.*, p. 396.

¹⁵ MARX, Carlos. *El capital. Crítica de la economía política. Libro I.* Buenos Aires: CARTAGO, 1973. p. 519.

¹⁶ *Ibíd.*, p. 526.

medida sus labores y estas acciones son ejecutadas en consciencia y complicidad de la sobrecarga laboral "La jornada de trabajo no es, pues, una magnitud constante, sino una variable... Una de sus partes la determina el tiempo de trabajo que exige la continua reproducción del obrero mismo, pero su magnitud total varía según la longitud o duración del sobre-trabajo. Por lo tanto la jornada de trabajo es determinable, pero por sí misma es indeterminada"¹⁷.

A pesar de que la jornada laboral ocupa gran tiempo del trabajador en el espacio laboral, en varias ocasiones la normal jornada laboral no es suficiente para cumplir con las exigencias de trabajo y de mercado, por lo tanto se debe acudir a otras instancias que suplan con la necesidad de mayor trabajo, como de mayor remuneración económica, aspecto al que se reconoce como **horas extras**, es entonces que si a la jornada laboral se le suma una jornada extra, se produce una sobrecarga laboral y un exceso de trabajo, hecho que es reconocido por la guía para trámite de horas extras del Departamento Nacional de Planeación DNP donde "Hora extra: Hora que se trabaja adicional a la jornada ordinaria laboral establecida"¹⁸

Tal como describe la guía, las horas extras se encuentran clasificadas, lo que quiere decir que en la jornada laboral las horas extras se fraccionan, haciendo que se adapten y se distribuyan a las condiciones y exigencias del trabajo como también de la misma jornada laboral. Entre las diferentes horas extras se encuentran:

Hora Extra diurna: Es la hora adicional que se labora antes o después de la jornada laboral ordinaria, entre las 6:00 a.m y las 6:00 p.m. El recargo de la hora extra diurna es del 25%

Hora Extra nocturna: Es la hora adicional que se labora entre las 6:00 p.m y las 6:00 a.m. del día siguiente. El recargo de la hora nocturna es del 75%.

Hora Extra dominical y/o festiva: Es la hora adicional que se labora en día domingo o festivo. El recargo de la hora extra dominical o festiva es del 100%

Día compensatorio: Es el día remunerado de descanso otorgado por cada 8 horas extras laboradas acumuladas y que no hayan sido pagadas¹⁹.

En vista de que el trabajador tiene jornadas laborales extensas, se ve la necesidad de disfrutar de un descanso en medio de la jornada de trabajo, un espacio y un tiempo que permiten al trabajador sosegar la rutina producto de la ejecución de labores periódicas; Roger Girod Menciona al respecto "Debemos insistir en las relaciones entre descanso y el trabajo: son tales que una ciencia del trabajo no podría abstenerse de ser también una ciencia de los ocios, aunque el ocio se articule, como respuesta del organismo, tanto de la sociedad como a la

¹⁷ *Ibíd.*, p. 233.

¹⁸ GUÍA PARA TRÁMITE DE HORAS EXTRAS. [En línea] [citado en 12 de Mayo de 2014] Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=nEzb5VifojU%3D&tabid=269>

¹⁹ *Ibíd.*, p. 5.

fatiga propiamente dicha. Estos aspectos biológicos del hombre corren el riesgo de ser considerados como los más alejados de la sociología del trabajo”²⁰

Si bien los descansos intermedios se emplean para satisfacer las necesidades biológicas del trabajador, cabe resaltar que no cumplen solo con aquella función, al contrario van más allá de la importancia biológica, los **descansos intermedios** se hacen un medio de refuerzo en la interacción social, por cuanto representa un espacio-tiempo alejado del automatismo del trabajo, para generar diálogos y acompañamientos que permiten compartir vivencias y experiencias personales de los trabajadores, hecho que promueve el fortalecimiento de las **relaciones laborales**, definidas por Isabel de la Torre como “el conjunto de relaciones personales o colectivas que se producen entre los miembros de una organización productiva como resultado del intercambio de trabajo personal que realiza una de las partes y de la correspondiente contra prestación económica que la otra parte ofrece”²¹. De igual manera el trabajador al ser parte de la extensa jornada laboral, presenta un desgaste a nivel físico, mental y emocional, de ahí que se parta de la premisa entre exceso de trabajo e **insistencia laboral**, sin embargo la autora María Martínez Quintana, mira el problema de la abstención o ausencia laboral desde diferentes situaciones: el administrativo/económico, el psicológico, el pedagógico y el sociológico²², por ahora se hará mayor énfasis en el ámbito sociológico, de esta manera:

En la aproximación sociológica sobre el tema se incluyen los factores individuales que faltaban y que hacían mención a la edad, el sexo, la formación, la categoría ocupacional o el estado civil. Además, se adhieren espontáneamente los factores externos a los trabajadores, interviniendo de manera esencial en el proceso de generación de estos comportamientos; ejemplos claros son el factor de la distancia del domicilio al lugar de trabajo, las pensiones familiares, el clima o el tipo de responsabilidades. Lo mismo sucede con los factores de organización del trabajo tales como el trabajo en cadena, el tamaño de la unidad de trabajo, el tamaño de la organización o la repetitividad de la tarea, que había emergido con los nuevos procesos de producción y de organización laboral²³

La jornada laboral normal y extensiva, el abstencionismo laboral y el mismo trabajo hacen parte de un convenio entre quien emplea y quien decide trabajar, es decir entre empleador y empleado, al entablar un vínculo laboral mejor conocido como **contrato laboral**, ambas partes se someten al cumplimiento de derechos y deberes, los cuales son producto de una construcción social al ir modificando costumbres, normas y comportamientos de quienes hacen parte del mundo

²⁰ MARÍN, Antonio Lucas. Sociología para la empresa. Madrid: Mc-Graw – Hill/Interamericana de España, S.A.U., 1994. p. 108.

²¹ *Ibíd.*, p. 316.

²² *Ibíd.*, p. 414.

²³ *Ibíd.*, p. 419.

laboral, un claro ejemplo de los grandes cambios presentados es la inmersión de la mujer en el mundo laboral, quien se somete a las condiciones que el mercado le impone, sobre todo en cuestión del contrato laboral, definido por el código sustantivo de trabajo según el **art. 22** como "aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario"²⁴

Con la expansión del mercado, la inmersión de la mujer al trabajo remunerado y la necesidad de obtener mayor rentabilidad, se crean diferentes medios de contratación adaptados al coste - beneficio de la empresa, más que del trabajador, de acuerdo al código sustantivo de trabajo colombiano se encuentran las modalidades: Contrato verbal y contrato escrito*. Los contratos laborales al igual que las determinaciones legales de la empresa son las principales características en la constitución como empresa formal e informal, mientras que para Artemio Baigorri la **informalidad** está asociada con la eficiencia organizativa de la empresa, para Marguerite Berger y Mayra Buvinic, la informalidad hace parte de la estructura de las microempresas y de la ubicación laboral de la mujer. Entonces por una parte como posición y argumento de Gustavo Velásquez Mastretta y Biagorri; la organización se hace el eje central en la naturaleza de la empresa, "el hombre se agrupa para actuar como un ser social, cuando comprende la visión, la misión, los valores, los objetivos y metas que persigue la organización – como empresa o institución – en la producción de bienes y servicios"²⁵, y por la otra, la informalidad es representada desde ciertas divergencias importantes con relación a la formalidad, de ahí siguiendo los planteamientos de las autoras Berger y Buvinic se encuentra:

Organización interna: La jerarquía laboral y las funciones dentro del lugar de trabajo son más flexibles y sencillas. Un caso extremo de esta informalidad es la del empleado por cuenta propia o independiente que combina las funciones

de trabajador, gerente y propietario en un solo individuo

Relaciones con el mundo exterior: Las relaciones con los proveedores, los clientes, el estado. Estas relaciones son menos definidas o más fluidas que las que mantienen los negocios formales o modernos ... no se firman contratos formales, las horas de trabajo son flexibles y los contratos son irregulares... este sector se conoce como el sector "abandonado" o "no organizado", especialmente con respecto a la mano de obra

Rama de actividades: La informalidad se define en este contexto por el hecho de que en una sola unidad de producción, comercio o servicios existen combinaciones de actividades diferentes, por la simultaneidad de las

²⁴ CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. [En línea] [citado en 22 de abril de 2014] Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Colombia.pdf>

* Ver marco legal

²⁵ VELÁSQUEZ, Mastretta Gustavo. Sociología de la organización. México D.F: Limusa S.A de C.V., 2005. p. 105.

actividades y por la frecuencia con que se cambia de actividad, sobre todo por motivos de temporada. Entre los sectores del sector informal hay numerosas tiendas donde se venden productos elaborados por el mismo comerciante, pero en algunas de ellas también se venden productos adquiridos en otra parte

Proceso de producción: El ciclo de producción tiende a la discontinuidad, la variabilidad y la flexibilidad, debido en parte al nivel rudimentario de la tecnología utilizada por los negocios de ese sector y por el bajo nivel de capitalización

Falta de separación entre el consumo y la producción: Como señala Tokman (1978), lo que les permite a los informales mantener activos los negocios, es el hecho de poder recurrir a bienes como la vivienda, vehículos e incluso muebles de uso personal. En cuanto a las mujeres del sector informal, la dedicación simultánea del tiempo a tareas domésticas y comerciales agrega otra dimensión a esta cuestión; en ningún aspecto se ve esto más claramente que en el caso de la atención de los niños²⁶.

Al reconocer las principales características de la informalidad se hace necesario cuestionar acerca de la **satisfacción** de quienes hacen parte de los ambientes informales, por cuanto la informalidad si bien representa aspectos negativos también es considerada como un medio de trabajo de fácil obtención, en el cual las formalidades pasan a un segundo plano y las actividades se realizan en torno al contexto en el cual se desarrolla, hecho que permite un notable ingreso de mujeres a este sector, quienes perciben un entorno de apacibilidad laboral, emocional y social, bajo ciertas condiciones que pueden afectar o alentar su ingreso al campo laboral, de ahí que el término satisfacción es definido por los autores Keith Davis y John W. Newstrom como “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo “hacia algo””²⁷ “la satisfacción o insatisfacción en el trabajo surge a medida que el empleado obtiene más y más información acerca de su centro de trabajo. No obstante, la satisfacción en el trabajo es dinámica, ya que puede disminuir incluso con rapidez mayor que la de su surgimiento”²⁸

Ahora bien, si la informalidad tiene una estrecha relación con el contexto regional, cabe resaltar que la **productividad** es uno de los elementos que están asociados a ella, el hecho de pertenecer a cierto sector productivo refleja: el desarrollo económico potencial maquinizado, jerarquizado, burocrático, expansivo y alienante o un subdesarrollo económico, en el cual las condiciones se determinan por un entorno primario, agrario, tradicional, rústico, rudimentario. De ahí que Jean Fourastié defina a la productividad como “la medida del progreso técnico; es la

²⁶ BERGER, Marguerite; BUVINIC, Mayra. La mujer en el sector informal. Trabajo femenino y microempresa en América Latina. Quito: Nueva Sociedad, 1988. p. 20.

²⁷ DAVIS, Keith; NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc GRAW- HILL/INTERAMERICANA Editores S.A de C.V., 2003. p. 246.

²⁸ *Ibíd.*, p. 247.

relación entre el volumen físico de la producción y el total de horas trabajadas para elaborar el producto concluido, a partir de la materia prima. La productividad, para un producto determinado, puede ser estable, ligera o grandemente creciente, según que las técnicas utilizadas para producirlo no hayan variado o hayan sido mejoradas poco o mucho”.²⁹

La modernidad ha afectado en gran medida en la concepción de la mujer, se ha auto reconocido como ser social y ser participativo, hecho que ha logrado su inmersión al mercado laboral y más precisamente en el campo empresarial, donde construye su propia cultura, su propia organización, acorde al contexto, la tradición y a los nuevos despertares de la modernidad, en ese orden de ideas la **cultura empresarial** desde la concepción de la mujer trabajadora en el ambiente empresarial es definida por Leonor Gómez Cabranes, como “el proceso-producto de construcción socio histórica (bajo la influencia del entorno, los líderes de la organización y otros factores de contingencia) del sistema de significados (expresado y aprendido simbólicamente, y compartido – en mayor o menor grado – por los miembros de esa organización) que configura la vida cotidiana de la empresa (y le confiere una identidad que la distingue de otras).”³⁰

La mujer trabajadora ha ido alcanzando nuevas metas y sigue construyendo su propia historia, la pretensión no se queda estática, se continúa luchando por conseguir nuevos logros, los cuales son planeados y planificados mediante proyectos familiares y profesionales a lo que Giddens diría un **plan de vida** “los planes de vida son el contenido sustancial de la trayectoria reflejamente organizada del yo. La planificación de la vida es un medio de preparar una línea de acción futura activada en función de la biografía del yo”³¹, creando así una autoidentidad, una identidad personal y un **estilo de vida**. “Los estilos de vida son prácticas hechas rutina: las rutinas presentes en los hábitos de vestir, el comer, los modos de actuar y los medios privilegiados para encontrarse con los demás; pero las rutinas que se practican están reflejamente abiertas al cambio en función de la naturaleza móvil de la identidad del yo”³². El estilo de vida “se refiere también a la toma de decisiones y a los cursos de acción sujetos a condiciones de construcción material; semejantes patrones de estilo de vida en ocasiones pueden implicar también el rechazo más o menos deliberado de formas ampliamente difundidas de comportamiento y consumo”³³

²⁹ FRIEDMAN, NAVILLE, Op. cit., p. 219.

³⁰ GIDDENS, Op. cit., p. 139.

³¹ GIDDENS, Anthony. Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea. Barcelona: Ediciones península, 1995. p. 111.

³² *Ibíd.*, p. 106.

³³ *Ibíd.*, p. 39.

2.2 MUJER Y FAMILIA

Es preciso ahondar en lo que Giddens entiende por **familia**: “un grupo de personas directamente ligadas por los nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos”³⁴. Claude Lévi-Strauss³⁵, define dos características complementarias de la familia. Primero, como estructuralista, afirma que las funciones de la familia son universales, el matrimonio se convierte en un vínculo reglamentado por la sociedad, se encarga de la regulación de la vida sexual, la división sexual del trabajo y la socialización de las nuevas generaciones. Al mismo tiempo, destaca su diversidad, en tanto varía la manera como las familias cumplen con estas tareas específicas de acuerdo a los contextos culturales donde se desenvuelven. Para el funcionalismo entonces, la familia debía cumplir con las labores de la satisfacción de las necesidades sociales básicas, que ayudan a perpetuar el orden social, para el caso de Talcott Parsons³⁶, las dos **funciones esenciales de la familia son**: la socialización primaria, mediante el cual los niños aprehenden las normas culturales de la sociedad a la que pertenecen, y la estabilización de la personalidad, que hace referencia a la asistencia emocional a los miembros adultos de la familia, en caso de encontrarse lejos de sus parientes.

Al aproximarse a la noción de **familia**, después de conocer los conceptos anteriores, es preciso decir que ésta corresponde a un conjunto de individuos unidos por lazos de sangre, donde se cumplen ciertas funciones sociales, familiares de producción y reproducción, procurando proporcionar un ambiente apto para la armonía y el crecimiento del ser humano. Aunque ninguna otra institución ha logrado suplir el funcionamiento de la familia en la satisfacción de las necesidades biológicas y afectivas de los individuos, es claro que la familia ha cambiado y continuará cambiando, la familia no es una, sino que se expresa en la variedad de tipologías que asume, como bien lo expone Virginia Gutiérrez de Pineda:

FAMILIA NUCLEAR SIMPLE: Incluye dos generaciones correlacionadas por la posición ascendentes- descendientes, o una generación pero en status procreativo, la condición de incompleta se debería a la falta estructural de uno de los cónyuges, esto se sustenta en la ruptura y la desintegración. Se subdivide en:

- a. **Familia conyugal**: Constituida solo por la presencia de los dos esposos, la ausencia de hijos puede estar determinada por su viaje a otros lugares, no se ha iniciado el ciclo reproductivo o este ya ha concluido.

³⁴ GIDDENS, Op. cit., p. 230.

³⁵ LEVI-STRAUSS, Claude. La familia. p. 1. [en línea] [Citado en: 24 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/la-familia-claude-levi-strauss.pdf>.

³⁶ PARSONS, Talcott. El sistema Social. p. 6 [en línea] [Citado en 25 de Abril de 2014]. Disponible en: <http://investigacion.politicas.unam.mx/teoriasociologicaparatodos/pdf/Enfoque/Parsons%20-%20El%20sistema%20social.pdf>.

- b. **Familia nuclear simple:** Comprende los cónyuges y sus hijos, bien de ambos o de cada uno de ellos, con otra persona
- c. **Familia nuclear compuesta:** Está conformada por la familia nuclear simple, adicionada con un pariente colateral de cualquier línea, hermanos de los cónyuges, sobrinos y/o sobrinas de los mismos y otros parientes consanguíneos, con excepción de sus progenitores o nietos.
- d. **Familia fraternal:** Corresponde a los miembros de la familia nuclear simple, más los hermanos casados con sus respectivos hijos.
- 1. **FAMILIA EXTENSA:** Completa e incompleta: Está conformada por la familia conyugal, a la cual se le agrega una o más generaciones bien sea de progenitores o de segundos descendientes (nietos), podría faltar algún ego básico para que sea incompleta. Se divide en:
 - a. **Troncal:** Que incorpora cualquiera de los cuatro tipos de familia nuclear, más la generación de los progenitores superiores o descendientes directos de los egos en segunda generación, nietos. Incorpora parientes a fines (yernos, nueras).
 - b. **Corporada:** Con figura de una familia troncal a la que se le añaden compadres, y/o huéspedes, y/o servidumbre³⁷.

La gran diversidad de tipos de familias y hogares hoy es un rasgo común para las sociedades, refleja en gran parte los cambios dados por la modernidad³⁸, que han erosionado las formas tradicionales de la vida familiar, dando como resultado el caso de los hogares mono parentales, en muchos casos con predominancia femenina, o los hogares en donde no logra consumarse el matrimonio como tradicionalmente se solía realizar.

Gutiérrez³⁹ realiza una clasificación a este respecto de la siguiente manera: **FAMILIA LEGAL**, esta se constituye cuando existe una unión sacramental de por medio, elemento que respalda el compromiso económico infalible con la nueva familia conformada, aunque puede evadir su responsabilidad, pero en general su cumplimiento hace parte del respeto así mismo, a su apellido y a la sociedad a la que pertenece, para el caso de la **FAMILIA DE HECHO**, existen tres formas: **LA UNIÓN LIBRE**, que puede perdurar toda la existencia del individuo, o en algunos casos, cuando el hombre abandona a la mujer pasaría a constituirse en un madresolterismo, al no existir amarras legales forzosas que le obliguen a permanecer en una relación, el **MADRESOLTERISMO O RELACIÓN ESPORÁDICA**, “caracteriza a esta forma familiar la no convivencia bajo el mismo techo y su relación sexual eventual. La pareja generalmente encuentra y solicita esporádicamente oportunidades de relación biológica, dadas las condiciones de

³⁷ GUTIÉRREZ DE PINEDA, Virginia. Estructura función y cambio de la familia en Colombia. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Medicina, 1975. p. 347.

³⁸ GIDDENS Anthony. Un mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas. Madrid: Grupo Santillana de ediciones S.A., 2000. p. 16.

³⁹ GUTIERREZ DE PINEDA, Virginia, Familia y cultura en Colombia. Tipologías, funciones y dinámica de la familia. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y sus estructuras sociales. Medellín: Universidad de Antioquia, 2000. p. 179.

sus vidas sin unidad habitacional”⁴⁰. **EL CONCUBINATO**, este se presenta cuando existen relaciones esporádicas coexistentes, la existencia de una no limita a las otras, existe por lo tanto una familia legal y otra de facto.

Virginia Gutiérrez de Pineda, menciona como el amaño y el madresolterismo podrían desembocar en unión libre, aunque sea socialmente repudiada y no aceptable culturalmente, se da a raíz de la falta de sanciones y medios de control por parte de la familia extensa de la comunidad para la culminación del modelo familiar que incluye el matrimonio. Otra de las variantes a considerar es la siguiente: “madresolterismo, unión libre y concubinato, generan un núcleo de descendientes de clara filiación maternal: el apellido, las normas, la herencia, la autoridad, el respaldo, el estatus, se proyectan del lado uterino”⁴¹, es decir, es la mujer quien asume la crianza del niño y le hereda un conjunto de patrones que le fueron enseñados a ella, mientras se deja de lado el patrón conductual masculino, debido a lo Giddens que denominará el **PADRE AUSENTE**⁴². Esta Gráfico corresponde a aquellos padres que por algunas circunstancias como separación, divorcio, etc., tiene poco contacto con los hijos, o no lo tienen por completo, formando entonces familias sin padre, lo que generará problemas sociales como la delincuencia, y la decadencia de la calidad de vida y el estado de bienestar del resto de los miembros del hogar.

Bajo los lineamientos anteriores se entiende por **madresolterismo**: “institución familiar conformada por la madre y su descendencia habida con un determinado varón, o varones sucesivos, a través de relaciones esporádicas”⁴³. Por otra parte, el título de madre soltera considera en su interior la realización de un sinnúmero de oficios que contribuyen con el sostenimiento del hogar, es decir debe cumplir con un cierto **trabajo doméstico** que le es asignado. Al hablar de trabajo doméstico, este hace referencia a: “aquellas actividades realizadas dentro del hogar, con el fin de satisfacer las necesidades de los miembros, se le llama también trabajo natural de las mujeres. Las características de este trabajo apuntan a que no requiere de especialización, no es un trabajo valorado socialmente, se realiza en condiciones de aislamiento, la demanda es subjetiva, y los criterios de evaluación también lo son, constituyéndose como un trabajo invisible”⁴⁴.

Entonces se podría decir que la participación de la mujer es una interconexión dinámica entre familia- mercado-comunidad- estado, por lo tanto aunque el cuidado de la casa no haga parte de las relaciones mercantiles propiamente

⁴⁰ *Ibíd.*, p. 180.

⁴¹ *Ibíd.*, p. 51.

⁴² GIDDENS, *Op. cit.*, p. 246.

⁴³ GUTIERREZ DE PINEDA, *Familia y cultura en Colombia. Tipologías, funciones y dinámica de la familia. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y sus estructuras sociales. Op. cit.*, p. 58.

⁴⁴ MILLAN CRUZ, Noelba. *Concepciones en torno a lo femenino. Un estudio con mujeres jefas de hogar.* Ibagué: León Graficas, LTDA. Colección Universidad del Tolima 50 años, 2006. p. 50.

dichas, si hace parte de un lineamiento productivo y laboral, puesto que se identifica al “hogar como una unidad de producción y reproducción, no solo de los seres humanos en cuanto tales y de su fuerza de trabajo, sino también de los bienes de consumo y de reproducción de las relaciones sociales, culturales, económicas, políticas y ambientales.”⁴⁵, en este orden de ideas el hogar no representa solamente un agente económico de consumo, como lo dirán Eduardo Sarmiento y Hernán Vargas, sino que es la unidad de producción y reproducción del sistema societal, en tanto que la producción es consumo, y viceversa, por ende “La subordinación de las mujeres es funcional al capital, en tanto reproduce la dominación de tipo económico, político, simbólico, cultural e ideológico”⁴⁶.

Para Eduardo Sarmiento y Hernán Vargas, todo este proceso de formación de subjetividades masculina y femenina que crean el espacio para la dominación simbólica en detrimento de la mujer, no está marcado directamente por las relaciones de producción capitalista sino que es a través de las ideologías religiosas, jurídicas, morales y políticas que dan razón de un modelo familiar patriarcal que se forma en el seno de las sociedades tradicionales, pero que se mantiene aún a pesar de los años, y de la incursión de la modernización. Otro de los aspectos a considerar es que:

El desarrollo de la identidad de los niños y las niñas depende de un periodo de identificación primaria en el cual tiene primacía la mujer. Este hecho tiene ramificaciones muy diferentes dependiendo del sexo, sobretodo en términos de las capacidades de relación y trabajo, según la teoría neo freudiana, en la vida adulta las mujeres y los hombres valorarán de manera distinta la forma de relacionarse con los demás y de insertarse en el mercado de trabajo, al quedar profundamente grabadas en la estructura inconsciente de la personalidad la división del trabajo y la desigualdad entre los sexo⁴⁷.

De acuerdo a lo anterior la familia se constituye en un espacio social que inscribe en su seno dos funciones primordiales: mientras por una parte permite crear un sistema de diferenciación de valores y normas que construyen identidad y roles de género, a pesar de ello, es en el hogar donde se concretan las **condiciones de producción y reproducción social**, siguiendo a los autores Sarmiento y Vargas estas se generan en tres niveles: micro, meso y macro social, el nivel micro social, está relacionado con la reproducción y mantenimiento y cuidado de la fuerza de trabajo, el meso societal con las relaciones institucionales, los mercados de trabajo y de bienes y servicios; el macro societal con la reproducción del capital y el régimen político.

⁴⁵ SARMIENTO, Eduardo, VARGAS, Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Facultad de ciencias Políticas y Relaciones Internacionales Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá: Rasgo y color LTDA., 2002. p. 16.

⁴⁶ *Ibíd.*, p. 22.

⁴⁷ *Ibíd.*, p. 26.

La producción de la vida, la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo se realiza en el espacio micro societal. Aquí confluyen principalmente los hogares, la comunidad y las organizaciones de la sociedad civil para el cumplimiento de esas funciones. En este espacio se presenta un proceso continuo entre el **trabajo doméstico, invisibilizado** o concebido simplemente como trabajo privado no productivo realizado en el hogar y el trabajo implicado en la reproducción, por cuanto las relaciones capitalistas de producción dependen del trabajo doméstico para la oferta de la fuerza de trabajo y la reducción de los costos laborales. Allí se concretan las relaciones de dominación/ explotación por parte de los regímenes patriarcal y capitalista sobre las mujeres que viven del trabajo. Los trabajos doméstico comunitario y de las organizaciones sociales son realizados principalmente por las mujeres⁴⁸

Si se habla de los quehaceres dentro de una familia nuclear, compuesta por padre, madre e hijos, se debe mencionar el concepto de género, que permitirá tener claridad sobre los intereses femeninos que le competen a esta investigación: “**El género** se refiere a la amplia variedad de comportamientos, roles y posiciones que se atribuyen cultural, social y económicamente a hombres y mujeres y que determinan contextos y formas de vida y de trabajo de los individuos”⁴⁹, se retoma entonces para la familia nuclear, no solo la descripción por rasgos biológicos, sino más bien socialmente construidos, los atributos sexuales fundamentan culturalmente, un conjunto de espacios y responsabilidades que son excluyentes mutuamente para hombres y mujeres; fijando como incuestionable la jerarquía de poder basada en la autoridad masculina y la sumisión de la mujer como producto cultural con la que nace.

Se habla en este punto de **violencia simbólica**, como lo dirá Bourdieu, es decir una violencia invisible, implícita, y caracterizada por su construcción social debido a la reproducción de roles sociales, estatus, género y otros patrones de poder y estructuras mentales, que se visibilizan a través de una **fuerza simbólica** que a su vez es considerada “una forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos y como por arte de magia, al margen de cualquier coacción física”⁵⁰ y de lo que considera como tal la propia **dominación masculina**. Dice Bourdieu que la mujer al estar destinada a la resignación y a la discreción, “solo puede ejercer algún poder dirigiendo contra el fuerte su propia fuerza o accediendo a difuminarse y, en cualquier caso, negar un poder que ellas solo pueden ejercer por delegación.”⁵¹, porque de alguna manera la concepción de que la mujer desde la perspectiva de la casa, se presenta en el marco individualista de estas sociedades, donde ella está identificada con el altruismo y depende del orden

⁴⁸ *Ibíd.*, p. 47.

⁴⁹ BONILLA CASTRO, Elssy; RODRÍGUEZ S., Penélope. *Fuera del cerco. Mujeres, estructura y cambio social en Colombia*. Santa fe de Bogotá: Presencia, Agencia canadiense de desarrollo internacional, primera edición, 1992. p. 13.

⁵⁰ BOURDIEU, Pierre. *La dominación masculina*. Barcelona: ANAGRAMA, 2000. p. 54.

⁵¹ *Ibíd.*, p. 47.

natural de la familia. Según Elssy Bonilla y Penélope Rodríguez ⁵², para comprender a fondo el tema del trabajo doméstico, es preciso ahondar sobre el funcionamiento de las sociedades bajo la subordinación sexual, en el sentido de reproducir la fuerza de trabajo, que influirá más tarde sobre un tipo particular de acumulación de capital,

Desde esta perspectiva, los hogares y la mujer- como responsable de la administración y la conducción de los mismos-. Se encuentran mutuamente ceñidos por la dinámica del proceso de reproducción social. Este condicionamiento es muy importante para explicar porque se valida una visión social de las mujeres centrada en un papel femenino atado a las esferas reproductivas esposa, madre, hija, ama de casa como actividades naturales, ineludibles para ellas, independientemente de su desempeño en la esfera de la producción⁵³.

Ahora bien, si se asume desde todos los ángulos las condiciones familiares de la mujer trabajadora, es preciso ahondar en lo que corresponde uno de los patrones determinantes en la calidad de vida del sector femenino: La **precarización del empleo**⁵⁴, de acuerdo a Christine M. Korgsgaard, este comienza con la imposición de los ideales neoliberales que han buscado promover la competitividad en los mercados, donde solo los ricos pueden mantener un privilegiado estilo de vida, mientras que para los pobres esto resulta insostenible, afectando su calidad de vida. Esta expresión debe “valorarse en términos de sus capacidades. **Una capacidad** es la habilidad o potencial para hacer o ser algo- más técnicamente, para lograr un cierto funcionamiento- los funcionamientos se dividen en cuatro categorías que se traslapan, a las que Amartya Sen denomina libertad de bienestar, logro de bienestar, libertad de agencia y logro de agencia”⁵⁵, si se habla del **índice de la calidad de vida**, “este indicador es otra medida de población pobre, sobre la base de un conjunto de criterios entre los cuales el peso mayor lo tienen las características de la vivienda, como materiales utilizados en su construcción, la disponibilidad de servicios básicos y el nivel de hacinamiento. Los otros componentes de menor peso se relacionan con el grado de dependencia económica y el ausentismo escolar”⁵⁶.

Para G. A. Cohen⁵⁷, el desarrollo de un país debe consistir en mejorar **la calidad de vida** que se lleva y las libertades de las cuales se disfruta, existen entonces

⁵² BONILLA C., RODRÍGEZ S., Op. cit., p. 16.

⁵³ *Ibíd.*, p. 17.

⁵⁴ KORSGAARD, Christine M. Comentario a “¿Igualdad de qué? y a capacidad y bienestar”. En: NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Comps. La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica, 1993. p. 82.

⁵⁵ *Ibíd.*, p. 84.

⁵⁶ BELTRAN, Josefina. NUÑES, Lida Margarita. Empleo y generación de ingresos de las mujeres. En: RIVERA, Mariela. Trabajo y empleo de las mujeres colombianas en contexto de globalización. Mesa de trabajo mujeres y economía/ REMTE Colombia. H.G. Impresores. Bogotá. 2004. p. 66-67.

⁵⁷ KORSGAARD, Op. cit., p. 89.

tres dimensiones con respecto a la calidad de vida que se asumirán en la presente investigación: **el bienestar**, que hace referencia a las actividades diarias, salud, educación, bienestar con la familia, sentirse bien con el medio que le rodea; **la identidad cultural**, que se refiere a las relaciones de cordialidad, tiempo libre, ocio, protección, y **la calidad ambiental**, que tiene en cuenta lo residencial y habitacional que le rodea; en este sentido la calidad de vida, se basa en la satisfacción de las necesidades existenciales (ser, tener, hacer y estar) y axiológicas (subsistencia, protección, afecto, comprensión, creación, recreación, identidad, libertad). Para el caso de la presente investigación se asumirá solo algunos aspectos referentes a la calidad de vida.

Todas estas condiciones determinan lo que Giddens llama estilo de vida. El estilo de vida concepto definido anteriormente hace parte de una especificación común en el consumo y las preferencias, estrechamente relacionado con la productividad de la economía. Por ejemplo, el caso de la estricta disciplina que llevan las sociedades industriales, esto corresponde a un rasgo específico de su estilo de vida predominante. Para Amartya Sen, las mujeres han dejado de ser solo las receptoras de su bienestar, son ellas mismas agentes de cambio y promotoras del cambio de las sociedades⁵⁸. Pero aun así sigue existiendo una notable exclusión social**, que:

Materializa la pobreza y la pobreza implica exclusión, por la imposibilidad de una persona o grupo social para participar efectivamente en la sociedad por padecer carencias materiales e inmateriales en tres dimensiones: económica, social, cultural y política- institucional. Económica, en términos de no poseer o no tener acceso a los medios de producción, privación de bienes materiales (alimentación, abrigo, techo, salud), con ambiente sano, tener barreras para el acceso a mercados justos y precariedad en los servicios para la satisfacción de necesidades básicas de subsistencia. Sociocultural, referida a la imposibilidad de acceder al conocimiento, a la cultura, al esparcimiento, al afecto, a criterios y culturas que garanticen la equitativa participación ciudadana para la satisfacción de necesidades de desarrollo social.⁵⁹

⁵⁸ SEN, Amartya. Desarrollo y libertad. Bogotá: Planeta colombiana editorial S.A., 2000. p. 26.

(**) Josefina Beltrán, Lida Margarita Nuñez, entienden por exclusión social al proceso multidimensional e intergeneracional entre la marginación y la escasez que generan precariedad en las condiciones de vida e incertidumbre económica, sociocultural y de reconocimiento ciudadano.

⁵⁹ BELTRAN, Josefina; NUÑES, Lida Margarita. Empleo y generación de ingresos de las mujeres. En: RIVERA, Mariela. Trabajo y empleo de las mujeres colombianas en contexto de globalización. Bogotá: Mesa de trabajo mujeres y economía/ REMTE Colombia. H.G. Impresores. 2004. p. 63.

3. MARCO LEGAL

En términos económicos, la actividad productiva, y el trabajo han crecido a pasos agigantados alrededor del mundo, surge una recomposición del mercado laboral que se ha manifestado en el ingreso de mano de obra femenina en todos los sectores económicos, pero estos cambios han tenido efectos adversos para las mujeres, no solo en la inequidad respecto a las condiciones laborales sino también en su entorno familiar, por ende ellas deciden organizarse y luchar por sus derechos que como madres y trabajadoras les corresponde; los organismos internacionales y nacionales, implementan a su favor un conjunto de normas y leyes que de alguna manera les ha contribuido a establecer mayores condiciones de equidad frente a los hombres. A continuación se presentan algunas de ellas:

3.1 A NIVEL INTERNACIONAL

- **Convenio 100 de 1951**

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Se notificará a todos los miembros de la OIT el registro de ratificaciones, declaraciones y denuncias que se realicen, se comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, cada vez que lo estime necesario.⁶⁰

- **Convenio 111 de 1958**

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁶¹ Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, se incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo, se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional

⁶⁰ Convenio 100 de 1951. Organización Internacional del Trabajo. OIT. p.1. [En línea] [citado en 19 de Mayo de 2014] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

⁶¹ Convenio 111 de 1958. Organización Internacional del Trabajo. OIT. p.1. [En línea] [citado en 19 de Mayo de 2014] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto, se promulgan leyes y se promueven programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política, asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional.

- **Convenio 156 de 1981**

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, con responsabilidades familiares. Se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, se aplicarán también a los trabajadores/as con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, se adoptarán todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades en el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo, tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social, se tienen en cuenta las necesidades de las comunidades locales o regionales para desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.⁶²

- **Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 2005**

Las Naciones Unidas reúne a los mandatarios de diferentes países para reconocer y promover objetivos de igualdad, desarrollo y paz para las mujeres del mundo, se reconoce la desigualdad existente en relación a los hombres, además de las limitaciones y obstáculos que atentan contra su bienestar, de allí que se determine el compromiso de defender los derechos humanos de las mujeres y la libertad de pensamiento, mencionando que:

La erradicación de la pobreza basada en el crecimiento económico sostenido, el desarrollo social, la protección del medio ambiente y la justicia social exige la participación de la mujer en el desarrollo económico y social e igualdad de oportunidades, y la participación plena y en pie de igualdad de mujeres y

⁶² Convenio 156 de 1981. Organización internacional del trabajo. OIT. p.1. [En línea] [citado en 19 de Mayo de 2014] Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156

hombres en calidad de agentes y de beneficiarios de un desarrollo sostenible centrado en la persona⁶³.

Bajo estas determinaciones, se rechaza toda forma de discriminación contra la mujer, garantizando de alguna manera la igualdad, la independencia económica, el desarrollo sostenible centrado en una persona, el desarme de toda forma de violencia hacia la mujer, entre otras disposiciones para la defensa de los derechos humanos. Para ello se consolida una plataforma de acción, encaminada a crear condiciones de vida dignas para la mujer eliminando aquellos obstáculos que dificulten su participación activa en las esferas pública y privada.

3.2 A NIVEL NACIONAL

Al igual que en otros países del mundo Colombia ha estado inmersa en un conjunto de cambios y construcciones legales, cuya idea ha sido construir una reforma laboral y familiar en pro de la mujer, con el fin de ampliar las oportunidades para el sector femenino a través de la conciliación entre el hogar y el trabajo como se verá a continuación:

- Ley 82 de 1993.

Esta ley se decreta como una medida de amparo a la mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero⁶⁴

Mediante esta ley se disponen las siguientes determinaciones: no se podrá negar el servicio de salud y educación a los hijos o dependientes de la mujer cabeza de familia, los establecimientos de primaria y secundaria le darán preferencia a los hijos o dependientes de las mujeres cabeza de familia, sin afectar la igualdad de los demás, el estado a través de sus entes, creará y ejecutará planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas de economía solidaria y empresas familiares, donde se realice una actividad económica rentable; para tal efecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas y los demás organismos de naturaleza similar diseñarán planes y programas dirigidos a la mujer cabeza de familia, además se promueven programas y planes

⁶³ NACIONES UNIDAS. Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 2005. p.1. [En línea] [citado en: 15 de agosto de 2013] Disponible en: <http://equidad.presidencia.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/4Conferencia-Mujer-Beijing.pdf>.

⁶⁴ Ley 82 de 1993. p.1. [En línea] [citado en 19 de Mayo de 2014] Disponible en: <http://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/colombia.women.93.htm>

sociales de vivienda, se organizarán programas especiales de crédito, asesoramiento técnico y vigilancia para las empresas lideradas por mujeres cabeza de familia.

- **Ley 1232 de 2008**

Por la cual se modifica la ley 82 de 1993 y se dictan otras disposiciones. Para los efectos de la presente ley, se denomina *Jefatura Femenina de Hogar*, una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil⁶⁵

Desde el momento en que se expresan las circunstancias básicas del respectivo caso, la mujer cabeza de familia deberá ser declarada ante el notario como jefe de hogar, de esa manera el gobierno nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a la ciencia y la tecnología, para ello debe existir capacitación a funcionarios públicos y líderes comunitarios en la defensa de los derechos humanos y la atención preferente a las mujeres en situación de desplazamiento interno forzado.

- **Ley 1496 de 2011**

Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías.⁶⁶

Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo, el gobierno nacional deberá: Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor, diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres, brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a

⁶⁵ Ley 1232 de 2008. p.1.[En línea] [citado en: 19 de Mayo de 2014] Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31591>

⁶⁶ Ley 1496 de 2011. p.1. [En línea] [citado en: 18 de Mayo de 2014]. Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>

las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino, divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos, vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

- **Ley 590 de 2000**

Esta ley reglamenta lo relacionado a las micro, pequeñas y medianas empresas * tiene por objetivo “Promover el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos”⁶⁷. Esta ley ofrece la dotación de factores para cierto tipo de actividades económicas en menor escala, facilitando el acceso a mercados de bienes y servicios para la adquisición de materias primas, capital económico, humano, y la asistencia para el desarrollo tecnológico, otras de sus disposiciones son: Coadyuvar en el desarrollo de las organizaciones empresariales, en la generación de esquemas de asociatividad empresarial y en alianzas estratégicas entre las entidades públicas y privadas de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas, apoyar a los micro, pequeños y medianos productores asentados en áreas de economía campesina, estimulando la creación y fortalecimiento de Mipymes rurales, asegurar la eficacia del derecho a la libre y leal competencia para las Mipymes, crear las bases de un sistema de incentivos a la capitalización de las micro, pequeñas y medianas empresas.

- **Código sustantivo del trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950)**

La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.⁶⁸ Para interés de la presente investigación se ubican los siguientes artículos:

(*) Según la LEY 590 DE JULIO 10 DE 2000, en el artículo 2: se entiende por empresa, toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana. Para la clasificación por tamaño empresarial, entiéndase micro, pequeña, mediana y gran empresa, se podrá utilizar uno o varios de los siguientes criterios:

1. Número de trabajadores totales.
2. Valor de ventas brutas anuales.
3. Valor activos totales.

⁶⁷ LEY 590 DE JULIO 10 DE 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa. p.1. [En línea] [citado en: 21 de Agosto de 2013] Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2000/ley_0590_2000.html.

⁶⁸ Código sustantivo del trabajo. p.1. [En línea] [citado en: 15 de Mayo de 2014) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Art. 22. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Art. 38. Contrato verbal: Acuerdo entre empleador y empleado por la cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago y la duración del contrato.

Art. 39. Contrato escrito: Se disponen las cláusulas que las partes acuerden libremente, está compuesto por: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su terminación.

Art. 76. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Art. 127. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades.

Art. 158. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Art. 159. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Art. 161. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo excepciones.

Art. 172 - 176. El empleador está obligado a dar a sus empleados descanso dominical remunerado con el salario ordinario de un día que hayan laborado la semana

Art. 236- 244. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 12 semanas en la época del parto, remunerada, la trabajadora puede reducir su licencia a 11 semanas y cederle una a su esposo o compañero permanente. Para disfrutar debe presentar al empleador: prueba de estado de embarazo, día probable del parto.

3.3 A NIVEL LOCAL

El departamento de Nariño, no es ajeno a las políticas que el estado establece para la mujer, de allí, que sea a través de sus gobernantes de turno, como se incursiona un reglamento que busca favorecer el entorno laboral y por ende el entorno familiar de la mujer, algunas de ellas son:

- **Política pública para la equidad de las mujeres nariñenses desde su diversidad étnica, social y cultural, en un territorio en construcción de paz, en el año 2008**

Mediante las estadísticas regionales se ha evidenciado la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres, se encuentra un mayor número de horas trabajadas por las mujeres, dadas las cargas de trabajo doméstico, así mismo se muestra una baja participación política de la mujer nariñense, ante esta situación se adelantan en el plan de desarrollo 2008- 2011 “Adelante Nariño” compromisos que permitan contribuir en el impulso económico, político, cultural y social de las mujeres nariñenses en su diversidad, para ello se implementan estrategias, programas y proyectos en el marco de referencia en la equidad de género, derechos humanos y justicia social, reconociendo los valiosos aportes de las mujeres en la región y especialmente en el desarrollo sostenible, por ende se pretende generar un modelo de inclusión integral para las mujeres del departamento de Nariño, generando autonomía en la mujer.⁶⁹

- **Política pública para las mujeres y la equidad de género en el municipio de Pasto**

En este documento se encuentran los lineamientos de las políticas públicas, leyes y decretos para las mujeres y la equidad de género en el municipio de Pasto, entre las locales se encuentran:

El plan de desarrollo municipal Pasto Mejor 2004-2007, asume el tema de la mujer con la inclusión del Eje Equidad y Corresponsabilidad social, el programa Equidad

⁶⁹ Política pública para la equidad de las mujeres nariñenses desde su diversidad étnica, social y cultural, en un territorio en construcción de paz. p.1. [En línea] [citado en: 20 de Mayo de 2014]. Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/NARI%C3%91O%20equidad.pdf

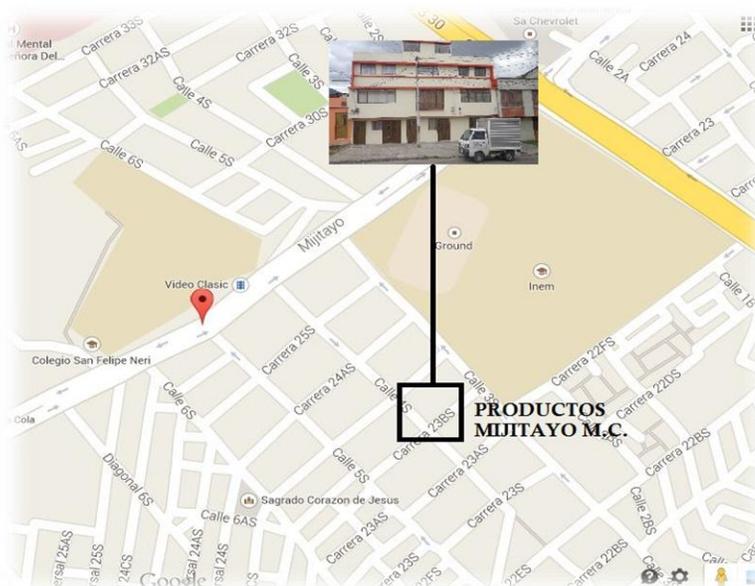
de género y acción solidaria, y metas relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres del municipio. A través del acuerdo 033 de 2004, se crea la oficina de género y Derechos Humanos de la alcaldía de Pasto.

En el decreto 0067 de 2006 se crea el concejo ciudadano de mujeres, como instancia de consulta del gobierno local frente a los temas de las mujeres del municipio⁷⁰

⁷⁰ Política Pública para las mujeres y la equidad de género en el municipio de Pasto. p.1. [En línea] [citado en: 20 de Mayo de 2014]. Disponible en: <file:///C:/Users/samsung/Downloads/ppmyeg%20municipio%20de%20pasto%202007.pdf>

4. MARCO SITUACIONAL

Ilustración 1. Ubicación geográfica de la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación, Junio, 2014

Esta pequeña empresa está ubicada en el Barrio Mijitayo, al nororiente de la ciudad de San Juan de Pasto, departamento de Nariño. Actualmente la empresa funciona en el antiguo garaje de la casa donde viven, la dirección es Kra 23 B No. 4 -08, corresponde a un espacio bastante amplio, donde se pueden desempeñar las actividades correspondientes a la fabricación de los productos alimenticios. Allí están ubicadas las distintas secciones de elaboración, empaque, sellamiento, punto de venta, sector administrativo, etc., como se ve en detalle a continuación:

Ilustración 2. Ubicación espacial Productos Mijitayo M.C.



Fuente: Esta investigación, Junio 2014

- Sus orígenes

Las diferencias entre hombre mujer, sin duda alguna se basan no solo en las características fisiológicas sino también en las construcciones sociales de acuerdo a comportamientos, pensamientos y sentimientos, todo ello es un proceso histórico, de ahí una de las clasificaciones entre ambos sexos se dan en la delegación de funciones, eventos reconocidos desde la división sexual del trabajo, es desde entonces que a la mujer se la relaciona con lo reproductivo, acción propia de lo doméstico, de lo privado y al hombre se le asigna lo productivo es decir, lo de afuera, lo público.

Cuando empieza esta clasificación, la mujer ha sufrido desventajas sociales, económicas, políticas culturales, educativas etc., estableciéndose las brechas de género, sin embargo, estas desigualdades entre hombres y mujeres se empiezan a debilitar desde que la mujer accede a estos espacios públicos como la vinculación al sector educativo, el cual le ha permitido sin duda alguna llegar a consolidarse dentro del campo laboral con grandes esfuerzos, es ella quien toma el control de su vida y sus decisiones empiezan a tener gran peso en la sociedad, como ocurrió en el caso de Doña Mariana Tatalchá, ella asume la idea de crear una microempresa, aproximadamente para el año 1995, cuando termina de estudiar TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS EN EL SENA, profesión en la cual aprendió a elaborar y procesar distintos derivados lácteos, principalmente yogurt. Una vez que la mujer decide romper con lo tradicional, es cuando debe buscar otras alternativas para su supervivencia, porque ya no estará en situación de inferioridad frente al trabajo del hombre, sino que se dan condiciones de iguales. En el caso de Doña Mariana, ella comenzó a trabajar independientemente de su marido, en ese tiempo sus hijos eran pequeños y su esposo tenía otro campo laboral, ella producía yogurt entero por litros envasado en tarrinas, que para ese entonces representaba un pequeño proyecto productivo y aún no tenía razón social, se pretendía mirar si el negocio funcionaba adecuadamente y si generaba

rentabilidad a largo plazo. En el procesamiento del yogurt se solicitaban aproximadamente dos cantinas de leche semanales que eran comercializadas por Doña Mariana, es así que para el año 1996-1997, la mercancía empezó a ser vendida por familiares (sobrinos), puerta a puerta que durante su periodo vacacional se trasladaban en moto hasta los sitios donde había clientes. Tiempo después se modificó la presentación del yogurt por litros y comenzó a venderse en bolsa por el valor de 300 pesos; en el año 1999 se realizó la inscripción ante Cámara de Comercio designando como razón social LÁCTEOS MIJITAYO y se obtiene por parte de la alcaldía de Pasto el concepto sanitario en productos lácteos. La inmersión de la mujer al campo laboral es entonces por una parte producto del desarrollo de las potencialidades provistas en la formación académica y por otra parte el rompimiento de los esquemas tradicionales impuestos a la mujer.

- **Asociatividad y generación de nuevos empleos**

La asociatividad con otras personas que poseen el mismo interés productivo y comercial, facilitan sin duda alguna la comercialización en mejores y mayores cantidades, siempre y cuando se establezcan líneas de base, donde se equiparen los intereses de ambos asociados, en el caso de Doña Mariana, ella decide trabajar con el señor: Martín Imbaquín, quien le colaboraba con el empaque y comercialización del yogurt en vaso, dependiendo de lo que era más urgente atender, la productividad aproximada era de 15 a 20 paquetes diarios, que contenían doce unidades cada uno. Con el tiempo fue necesario contratar a Diana Gonzales como acompañante de Doña Mariana y encargada de conducir la motocicleta para el transporte del producto, lo que facilitó la comercialización, generando un incremento en el pedido para el año 1999. Debido al éxito del negocio y a la sobrecarga laboral que esto generaba, Don Alfredo Cepeda, esposo de Doña Mariana, decide formar parte del crecimiento de la empresa, inicialmente colaboró con ideas creativas que facilitaron el trabajo en el procesamiento del yogurt, incursionó una maquina especial para sellar- una herramienta eléctrica más práctica- que incrementó la productividad a la vez que simplificó el trabajo y dejó de utilizarse velas para tal fin. A principios del año 2000, se procesaban aproximadamente tres cantinas diarias de leche, pero Doña Mariana empezó a elaborar nuevos productos, y a rediseñar la presentación del producto acorde al presupuesto de la población infantil de la región, empezó a sacar el tubo de yogurt por un valor de 100 pesos la unidad; en el año 2002 nace la idea de procesar refrescos y se comienza a trabajar en ello. Las personas vinculadas hasta ese momento en la pequeña empresa eran: Don Arnulfo, un empacador, Doña Mariana y Don Alfredo.

Con respecto a lo anterior, cabe resaltar que la inmersión de la mujer al campo laboral, en primeras instancias se hace una extensión de las labores tradicionales, por cuanto uno de los componentes de las labores domésticas es la cocina, acción determinada por procesar los alimentos, en la agroindustria, como sector

productivo también se presenta la transformación de aquellos alimentos, claro está que estos procedimientos adquieren la cientificidad y la producción a gran escala, los ingredientes pasan a constituirse como materias primas y la labor de preparar los alimentos pasa a ser un proceso productivo, destinado ya no a nivel familiar sino a nivel de clientes y de consumo remunerado en el mercado.

En el año 2003 Don Jesús Arteaga, le propone a Doña Mariana crear una sociedad, ella acepta y se redistribuye la labor, los refrescos se procesaban en la casa de Don Jesús, mientras los yogures se manejaban en la casa de Doña Mariana. Con el incremento de las ventas fue necesario incrementar la vinculación del personal, se incorporan a trabajar: Alvaro Chinge, (sellador y empacador de yogures), Arnulfo López y Sandro Chingue, como selladores de refrescos, las hijas de Don Jesús Arteaga, entraron como empacadoras de papas; se comienza a comercializar a través de una camioneta, facilitando el transporte del producto, para ese entonces las ventas ascendían de 100 a 150 paquetes diarios, lo que representaba 12 cantinas diarias de yogurt, y en cuanto al jugo se movían seis tanques de 250 litros, o sea alrededor de 600 paquetes diarios; agregado a ello, se crea otro producto: las frituras, cuyo procesamiento aproximado era de siete bultos de papas diarios. He aquí que es preciso tomar en consideración otro aspecto, y es que cuando se conforman las sociedades mercantiles se reúne cierto capital económico que debe respetarse y cuyas ganancias hacen parte de ambos asociados, pero suele suceder que muchas veces uno de los dos aprovecha los ingresos generados, dejando en condición de desventaja a su compañero, y es precisamente lo que ocurrió con la sociedad de Doña Mariana, donde duró tan solo un año, desde al año 2003 hasta el año 2004, debido a problemas financieros y desfalcos por parte del otro miembro de la sociedad, lo que afectó económicamente a Doña Mariana, los clientes continuaron con Don Jesús, la cartera fue asumida por Doña Mariana y debió cubrirse con recursos propios, generando inestabilidad en la empresa. He aquí otra de las problemáticas características de la cultura nariñense: la escasa asociatividad empresarial, en caso de presentarse, o bien desaparece con el tiempo o concluye en malos términos, lo que crea las condiciones para que sin duda alguna los empresarios pastusos prefieran actuar de manera independiente respecto a sus inversiones y sus negocios.

- **La economía de Productos Mijitayo M.C.: Su vínculo con las entidades financieras.**

La existencia de agentes externos y de contingencias, producto de características propias de la región, desorientan los alcances de la mujer, una de las grandes problemáticas que sufre el territorio colombiano y nariñense es el conflicto armado interno, que si bien puede estar un tanto excluido de la desigualdad frente a la mujer, es un factor que atenta y acrecienta las dificultades de las mujeres nariñenses, es una dificultad que conlleva no solo al desplazamiento de muchas mujeres sino que también fracciona a la familia, provocando crisis a nivel

económico y social. Este fue uno de los condicionantes que impidió por un tiempo el crecimiento de la empresa, en septiembre del año 2000, Don Alfredo sufre un accidente en la cabecera municipal del Bordo, Cauca, por presencia guerrillera en la zona, que lo inhabilitó para caminar, y debido a la gravedad en su estado de salud, Doña Mariana, se vio en la obligación de retirar dinero de la empresa para cubrir los gastos de salud, esta circunstancia ocasionó que la empresa se desangrara económicamente, y como el socio tampoco contaba con recursos suficientes para darle continuidad a la producción, esta se detuvo y solo se laboraban dos días a la semana. Más tarde, a mediados del año 2001, se reinicia la capitalización para la empresa, a través de un crédito con la micro financiera Mundo Mujer, solicitado a nombre de Doña Mariana, se trabajaba con este tipo de entidades debido a la cantidad mínima de requisitos exigidos.

Ella continuó trabajando en el lugar donde se procesaba el yogurt y decide adecuar su espacio de trabajo, a través de la remodelación de una parte del garaje de la casa de sus suegros, pero debido a la escasez de capital de inversión para este fin, se ve en la obligación de recurrir a préstamos con entidades bancarias, como el Banco de Bogotá, que le permitió realizar las adecuaciones respectivas para el año 2004, se remodela el subterráneo que estaba abandonado, y se comienza nuevamente con la producción de jugos, yogures y fritos, aún a pesar de los cambios, las ventas seguían siendo buenas, es así que en el año 2005, se decide darle una nueva razón social a la pequeña empresa: Productos Mijitayo M.C., cuyo representante legal pasa a ser Don Alfredo Cepeda y los créditos se posicionan a su nombre. Para este tiempo había aproximadamente 22 trabajadores relativamente constantes, su permanencia era superior a doce meses de vinculación y estaban distribuidos de la siguiente manera:

- Sección de yogurt: 4 personas solo hombres
- Sección de frituras: 8 mujeres y un fritador.
- Sección refrescos: 6 hombres.
- Punto de venta: dos mujeres
- Parte administrativa: Guillermo Gómez, Don Alfredo, Doña Mariana.

Aunque a nivel internacional, nacional y local existen políticas dirigidas a la protección de la mujer, aquellas protecciones a la hora de ubicarlas en la realidad se hacen escasas, la mujer en miras de progresar de salir adelante no depende de los auxilios de gobierno, al contrario busca alternativas de mejoramiento económico en entidades privadas y una de estas medidas de defensa es la adquisición de un capital de trabajo, bajo la modalidad de préstamos en entidades financieras, que con el tiempo da origen a un elevado nivel de endeudamiento, que debe ser subsanado a través de ganancias netas obtenidas en la empresa, sin embargo, aunque el crédito, aparente ajustarse a las necesidades inmediatas del solicitante, termina generando a largo plazo, la desestabilización de cualquier negocio, debido a los intereses elevados o recargos por mora, lo que produce gastos adicionales

que además de afectar el bolsillo, también afectan el historial crediticio, sino se cumple con el debido pago oportuno.

A pesar de las deudas, las ganancias seguían siendo superiores, no solo se cubrían los gastos de la empresa, y la compra de materia prima, sino que se comienza a comprar propiedades personales, la estabilidad económica sube aproximadamente hasta el año 2011, tiempo de bonanza que se ve afectado en el año 2012, por las exigencias del estado entre las que se encuentran el Registro INVIMA, DIAN, Cámara e Industria y Comercio, Impuestos prediales, impuestos de vehículos, entre otros, que debían consignarse debido a la permanencia y crecimiento de la empresa. Para ello se adquirió otro crédito, con altas tasas de interés, desestabilizando económicamente a PRODUCTOS MIJITAYO M.C., por lo anterior los salarios destinados a sus trabajadores disminuyen notablemente en relación a los anteriores años, provocando la alta fluctuación del personal en los últimos años, sumado a ello, el personal no cuenta con la vinculación a las prestaciones sociales exigidas por la ley, ubicando a la empresa dentro de la informalidad. Con esta situación se decide cambiar de entidad bancaria que ofrezca un interés más bajo, aunque todavía no se cubre la totalidad del monto adeudado hasta el momento, limitando las ganancias para los propietarios y enfrentándose a una economía de subsistencia.

La actuación de las empresas conformadas bajo el marco de la informalidad, representan un descontento tanto para quienes actúan en calidad de empresarios al generar empleo, como para quienes se someten a estas condiciones. La inestabilidad laboral y falta garantías provocan desequilibrios en el ambiente productivo.

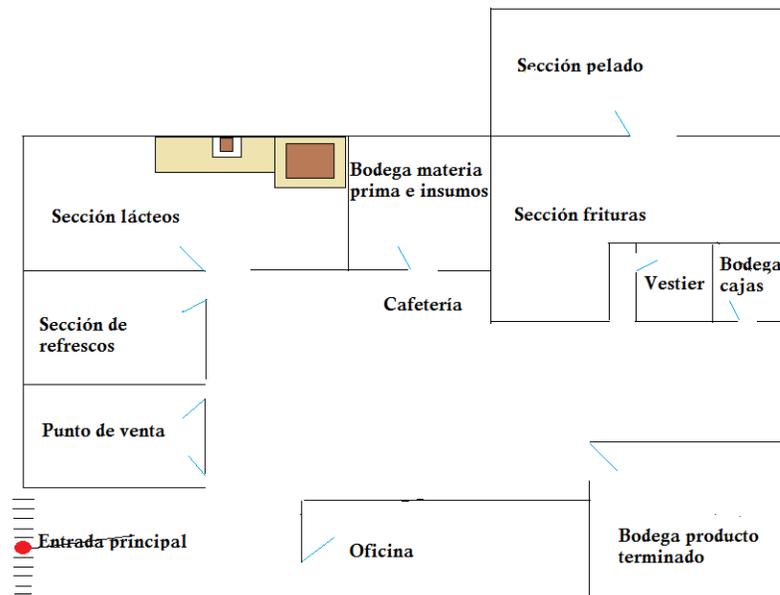
- **Productos Mijitayo M.C. en la actualidad**

- **Misión:** Productos Mijitayo M.C., es una empresa, dedicada a la producción y comercialización de productos comestibles, los cuales están orientados a la sociedad en general mediante normas higiénicas y técnicas, reglamentadas para su elaboración, garantizándole al consumidor la mejor calidad a los mejores precios.
- **Visión:** Productos Mijitayo M.C., busca ser una empresa líder en la producción y comercialización de productos comestibles, garantizándoles a sus clientes y a la comunidad en general calidad, responsabilidad y compromiso con el trabajo realizado.
- **Objetivos Corporativos:** Crecimiento y mayor expansión en el mercado laboral, desarrollar una imagen corporativa que genere preferencia por nuestra empresa, cumplir con las expectativas de la comunidad primordialmente mujeres y niños.

Actualmente en la empresa se procesa semanalmente 30 cantinas de yogurt, diez o doce bultos de papa y cinco tanques de jugo. Hasta noviembre de 2013 se estaban fritando cinco bultos diarios de papa, pero el cambio en la producción es fluctuante, debido a que la empresa destina sus productos a la población infantil del sector educativo; disminuyendo notablemente las ventas en periodos vacacionales. Con relación a las funciones de de las personas vinculadas a Productos Mijitayo M.C., están discriminadas de la siguiente forma:

- **Gerente y propietario:** Don Alfredo Cepeda.
- **Jefe de Producción:** Doña Mariana Tatalcha.
- **Administración y contabilidad:** Danny Cepeda
- **Auxiliar contable y ventas:** Johana Getial, Carmen Irgua
- **Ventas externas:** Henry Cepeda, Milton Estrada.
- **Sección de lácteos y refrescos:** sellador: Camilo Cepeda- Jeison Chavez
- **Empacadores:** Daniel Latorre, William Cerón, Johana Mera, Jesika Guerrero
- **Sección de frituras:** fritador: Fabio Bolaños
- **Empacadoras:** Dayana Cuchala, Evelín Guancha, Sandra Milena Tabla, Marisel Irgua, Viviana Cuchala, Luz Dary Cabrera, Olga Anganoy, Floralba Tabla, Alejandra Cadena.

Gráfico 1. Plano interno de la empresa.



Fuente: esta investigación, Junio 2014

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y ANÁLISIS SOCIOLÓGICO

En este capítulo se determinan empíricamente las características esenciales en Productos Mijitayo M.C., con relación a la participación de la mujer en el mercado laboral y la estructura de sus hogares centrándose en sus condiciones de vida, a partir de la interrelación que existen entre esos dos ámbitos: público y privado. Para iniciar con la interpretación de la información, se hace uso de los resultados suministrados por el componente cuantitativo a través de una encuesta aplicada a 20 trabajadoras y el componente cualitativo enfocado en 3 entrevistas aplicadas a las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C., durante los años 2012 y 2013 y 1 entrevista aplicada a un hombre, como representante del sector administrativo de la empresa.

5.1 MUJER Y CULTURA EMPRESARIAL

Si bien la empresa representa, según Weber⁷¹, una acción que persigue fines determinados por una clase de un modo continuo cabe indagar si en aquella clase, la mujer ocupa una verdadera posición o solo es un reflejo de las actuaciones del hombre en la empresa, especialmente en su estructura constituida por la cultura empresarial, dado que este elemento fundamental permite evidenciar la verdadera condición de la mujer desde el carácter sociológico, representando la identidad, la diversidad, la autonomía y la génesis como organización; de ahí se pretende examinar el liderazgo y la actuación de la mujer frente a este campo productivo, para hacer visible lo invisible⁷². Durante este análisis se retomarán ciertos aportes de la autora Leonor Gómez Cabranes, planteamientos que se ajustan a la realidad de la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.

En ese orden de ideas, uno de los primeros aspectos que se retoman de la autora es lo alusivo a la cultura en su adaptación, supervivencia y medio, “Desde esta perspectiva, las empresas son sistemas socioculturales que nacen y mueren bajo el influjo de circunstancias ecológicas, en el intento continuo de adaptarse a las características económicas, culturales y socio políticas de ambiente... un ambiente de alto grado de contingencia”⁷³, contingencia representada para Giddens en el *Umwelt** dinámico, inducido por el mundo de la normalidad que el individuo lleva consigo de situación en situación, bajo la sombra de la modernidad, causante de

⁷¹ WEBER, Max. Economía y sociedad. 2da edición en español. México: Fondo de Cultura Económica, 2005. p. 42.

⁷² Cultura organizacional y estilos de dirección desde la perspectiva de género: Desafíos de la empresa Cubana. p.1. [En línea] [consultado en: 16 de Mayo de 2014.] Disponible en: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/echevarria_310107.pdf

⁷³ MARÍN, Op.cit., p. 135.

(*) Este término empleado por Giddens hace alusión al entorno, esencialmente el entorno de contingencias.

las transformaciones a nivel de la intimidad y a nivel de las grandes instituciones.⁷⁴ Por lo tanto, para Giddens uno de los acontecimientos que ha cambiado con el ritmo de vida en la mujer y su actuación en la sociedad, es adentrarse en la *cultura de riesgo*^{**}; en el momento que la mujer decide y acepta tomar el riesgo de vincularse al mundo laboral, y más precisamente en el ambiente empresarial, es cuando hace parte del espacio público y visible; se hace protagonista al conquistar nuevas posiciones en la sociedad, sin embargo, al ingresar a estos espacios la mujer también se somete a las contradicciones e inequidades propias del mercado laboral más aún la modernidad y con la globalización^{***}.

Si bien es cierto, la empresa occidental es sinónimo de racionalidad, contabilidad, ganancia, solidez económica, notable diferenciación de clases sociales, etc., Productos Mijitayo M.C., es una pequeña empresa situada en una región que levemente empieza a incursionar en el mundo de la industria, por lo tanto no alcanza ni siquiera una estabilidad de capital, mucho menos trabaja con maquinaria sofisticada, al contrario toda su actividad es netamente artesanal, donde la mano de obra más que todo femenina es la principal herramienta de trabajo y la materia prima es fundamentalmente agraria, de ahí que la productividad de la pequeña empresa este concentrada en la agro transformación de papa, lácteos y refrescos.

Al incursionarse Productos Mijitayo M.C., al mundo del capital, se sujeta no solo a la producción, sino también se afianza en la distribución y comercialización de los productos fabricados, hecho el cual le obliga a competir con las grandes empresas de largas trayectorias industriales y de este difícil enfrentamiento solo se obtiene el debilitamiento “en lugar de aldea global, alguien podría decir, esto parece más el saqueo global”⁷⁵, donde “La globalización... crea un mundo de ganadores y perdedores, unos pocos en el camino rápido hacia la prosperidad, la mayoría condenada a una vida de miseria y desesperación.”⁷⁶ Sumado a la crisis provocada por la globalización, las políticas de gobierno terminan de desangrar a las pequeñas empresas, al exigir el pago de altos impuestos para el funcionamiento del establecimiento,

... algo que yo intenté hacerlo, lo intenté, lo logré, estoy saliendo adelante, o sea como les digo la situación no es fácil, el gobierno tiene mucho, mucho que ver en esto de muchos impuestos, de muchas pagas, hay que pagarlo y las exigencias que se hacen no nos tratan

⁷⁴ GUIDDENS, A. *et al.* Op. cit., p.59.

(**) Al hablar de cultura de riesgo se hace alusión a la modernidad en sí, la cual altera la naturaleza de la cotidianidad y de la intimidad ser social.

(***) El autor menciona que al hablar de globalización no tiene que ver sólo con lo que hay “ahí fuera”, remoto y alejado del individuo. Es también un fenómeno de “aquí dentro”, que influye en los aspectos íntimos y personales de nuestras vidas”

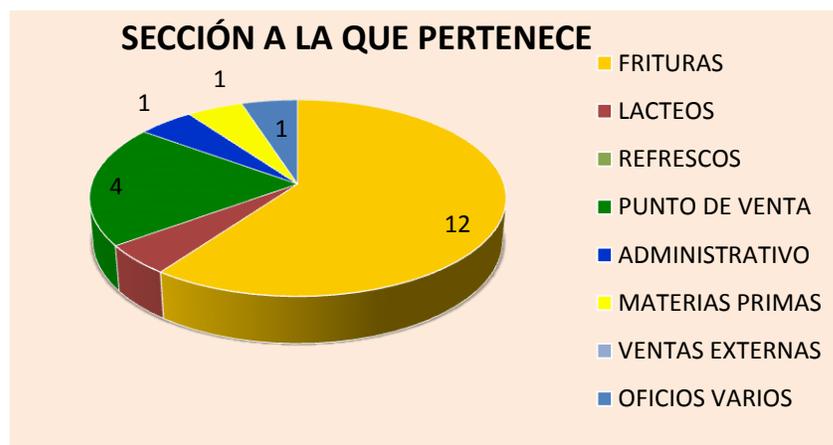
⁷⁵ GUIDDENS, A. BAUMAN Z., LUHMANN N., BECK U. Op. cit., p. 28.

⁷⁶ *Ibíd.*, p. 27.

*como micro- empresarios, sino como empresas grandes a las cuales tenemos que asumir, y ponernos a sentar cabeza, y someternos entonces, hay muchos pros y muchos contras que uno ve, igual yo lo he logrado, no lo he logrado al máximo pero si vamos ahí en la meta, y en lo que se ha podido hacer se ha cumplido también.*⁷⁷

No obstante emprendedores y emprendedoras se adaptan al ambiente a pesar de mantener unas condiciones laborales inestables, de bajo progreso técnico, escaso capital y una productividad a baja escala, aunque se padecen de aquellas ambivalencias, se crean las pequeñas empresas como una fuente de ingreso y de subsistencia; así mismo ocurre con las trabajadoras, aceptan y se introducen a este campo laboral, siendo conscientes que en la región predominan las pequeñas empresas las cuales no son garantes de unas condiciones laborales prometedoras, no obstante las mujeres se ven impulsadas a emplearse en actividades propios del territorio como el comercio y la producción artesanal especialmente de alimentos. En el informe sector agroalimentario se puede evidenciar que en la región en la ciudad de Pasto “La actividad de producción de lácteos es la más representativa en cuanto a empleo, con el 29% del total generado en la subregión, seguida por las hortalizas y frutas, con el 22%, y la papa con el 21%”⁷⁸

Gráfico 2. Sección a la que pertenece la mujer trabajadora de Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

⁷⁷ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

⁷⁸ Sector Agroalimentario: Oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad de Pasto. PNUD Colombia. p. 57. [En línea] [consultado en: 18 de abril de 2014] Disponible en: http://pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/pobreza/pasto_sector_agroalimentario.pdf

Como se observa en el Gráfico No. 2 en Productos Mijitayo M.C., la oferta laboral de mayor influencia para las mujeres es el sector de frituras, de 20 trabajadoras vinculadas a la pequeña empresa 12 pertenecen a este sector productivo, 4 hacen parte de del sector comercial, el resto de las mujeres hacen parte de las labores productivas, como sección de lácteos, refrescos, materias primas, varios, y solo 1 mujer hace parte del sector administrativo.

Ilustración 3. Mujeres empacadoras de frituras



Fuente: esta investigación, Junio, 2014.

Cabe resaltar además que estas actividades son extensiones de las labores propias de la mujer, son actividades del sector secundario, en el que se transforman productos para el consumo inmediato, siendo destreza de la mujer especialmente en la habilidad manual.

El segundo aporte que se retoma de la autora Gómez, es la cultura en la organización “En este enfoque, la cultura de la empresa es un sistema de valores y normas, que han ido formándose históricamente, haciéndose más sólidos y estables con la repetición y habituación, y que se transmiten a los nuevos miembros de la empresa modelando su conducta”⁷⁹, para la autora esta representación se encuentra estrechamente vinculada a la racionalidad*, es así que se hace interesante examinar la actuación de racionalidades en Productos Mijitayo M.C., sobre todo la racionalidad de la mujer. Si bien la pequeña empresa se encuentra bajo la potestad de un hombre, frente a instancias públicas y legales; la verdadera dirección del establecimiento está a cargo de una mujer, como es tradicional el

⁷⁹ MARÍN, Op. cit., p. 136.

(*) Una de las principales características de la empresa occidental y de la expansión del capitalismo en su gran poderío económico, político, cultural y social

reconocimiento frente al ámbito público, es atribuido al hombre, mientras que la parte oculta de la empresa como organización y administración son atribuidas a la mujer; en estas instancias la participación productiva de la mujer no se exteriorizan, dejándola nuevamente en una invisibilidad. “Ese trabajo invisible es el que realizan las mujeres dentro del ámbito de su familia, pero no únicamente las tareas domésticas propiamente dichas... sino también esos trabajos de todo tipo que a menudo se realizan en el campo, en la explotación ganadera, en la pequeña industria o artesanía familiar, pero que habitualmente quedan fuera de toda contabilidad.”⁸⁰ Así mismo para Bourdieu esta negación de las capacidades de la mujer representa el símbolo de la dominación masculina:

Los hombres, situados en el campo de lo exterior, de lo oficial, de lo público, de lo derecho, de lo seco, de lo alto, de lo discontinuo, realizar todos los actos a la vez breves, peligrosos y espectaculares, que marcan unas rupturas en el curso normal de la vida, por el contrario a las mujeres, al estar situadas en el campo de lo interno, de lo húmedo, de abajo, de la curva y de lo continuo, que les adjudican todos los trabajos domésticos, es decir privados y ocultos prácticamente invisibles⁸¹

No obstante con el pasar del tiempo la mujer va alcanzando logros y adquiriendo nuevos posicionamientos dentro de la sociedad, en ambientes característicos del hombre, es desde entonces cuando la actuación de la mujer se diversifica agregando a su cotidianidad distintos roles en los ámbitos públicos y hogareños, los cuales se tornan opuestos pero a la vez se encuentran asociados en la vida de la mujer vinculada al mercado laboral. Por ende, como la administración y la toma de decisiones en Productos Mijitayo M.C., son asumidos por una mujer, quien a la vez tiene compromisos en el hogar, ella se encuentra en una continua interacción de lo público y lo privado, en un vaivén, movimiento pendular el cual hace que la mujer no separe los dos ambientes, ve a la empresa como a una familia más, a la cual le brinda afectos, hace prevalecer los sentimientos inherentes a su condición de madre, de esposa y sobre todo de mujer, haciendo lo que le dicta el corazón, más no la razón, manejando los recursos económicos de empresa como recursos familiares, olvidando el carácter de inversión y de recapitalización hacia la empresa, hecho que provoca que aquella racionalidad se aleje. Frente a ello Max Weber expone: “La moderna organización racional del capitalismo europeo no hubiera sido posible sin la intervención de dos elementos determinantes de su evolución: la separación de la economía doméstica y la industria (que hoy es un principio fundamental de la actual vida económica) y la consiguiente contabilidad racional.”⁸²

⁸⁰ BAIGORRI, Artemio. Introducción a la sociología de la empresa. p. 57. [En línea] [consultado en: 20 de abril de 2014]. Disponible en <http://members.fortunecity.es/sharebooks/>

⁸¹ BOURDIEU, Op. cit., p. 45.

⁸² *Ibíd.*, p. 13.

Al sobrepasar las conductas de afectividad y de tradicionalismo a los intereses racionales y actuación en función del cálculo, Max Weber expone: “Ciertamente, el capitalismo se identifica con la aspiración a la ganancia lograda con el trabajo capitalista incesante y racional, la ganancia siempre renovada, a la “rentabilidad”. Y así tiene que ser; dentro de una ordenación capitalista de la economía, todo esfuerzo individual no enderezado a la probabilidad de conseguir una rentabilidad está condenado al fracaso”.⁸³

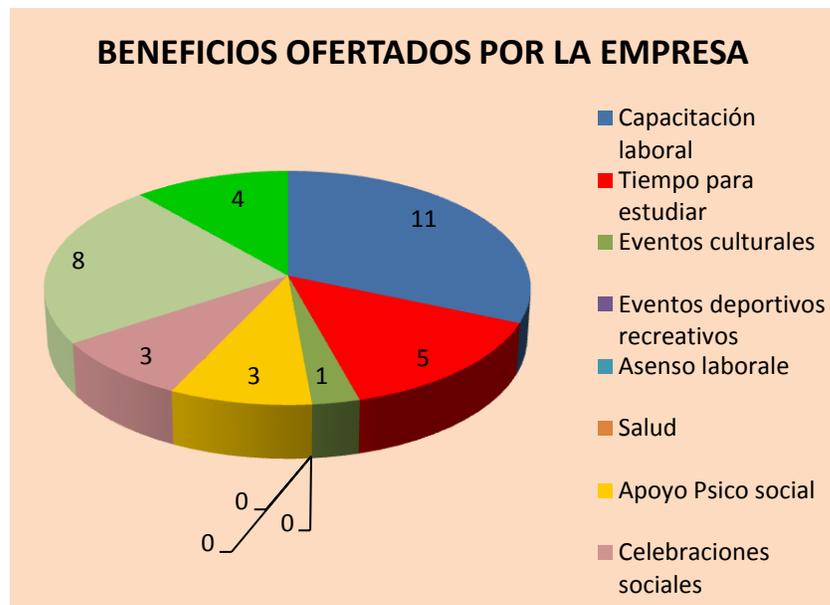
Es entonces que por alejarse de aquella racionalidad, la empresa adopta las características del capitalismo occidental en un mínimo grado, las ganancias disminuyen y la empresa es parte de decisiones arbitrarias, convirtiéndose en una *economía de satisfacción de necesidades* más que en una *economía adquisitiva* y de expansión capitalista.⁸⁴ Sin embargo estos no son los únicos factores que hacen que la empresa se vea en una condición de subsistencia, los agentes externos propios del ambiente en que se desarrolla la pequeña empresa no permiten el crecimiento económico y social; el alejamiento de la racionalidad, la globalización, las exigencias del Estado en cuanto a impuestos y el contexto regional, hacen que Productos Mijitayo M.C., actúen bajo el marco de la informalidad. (Véase definición y características en marco teórico conceptual)

Sin embargo, a pesar de la difícil situación por la que atraviesa Productos Mijitayo M.C., tiene incluido dentro de sus políticas internas, la asistencia para las trabajadoras, decisiones creadas por la mujer para la mujer, como una medida de salvaguardia en bienestar del género. En concordancia con lo expuesto la encuesta arroja que la empresa ha otorgado beneficios extras a la remuneración económica por las labores desempeñadas por las trabajadoras.

⁸³ WEBER, Max. La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Vol. 1. México: Premiá editores de libros S.A., 1991. p. 8.

⁸⁴ *Ibíd.*, p. 31.

Gráfico 3. Beneficios ofertados por la empresa Productos Mijitayo M.C., a las mujeres trabajadoras



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

De los beneficios ofertados por la pequeña empresa, los aspectos que indican una significativa representación de protección de la mujer frente a las trabajadoras son la capacitación laboral, 11 de las 20 mujeres han obtenido este beneficio, el cual pretende que la mujer siga conquistando los campos laborales; 8 mujeres han sido participes de eventos culturales, como medio de distracción y convivencia en el entorno laboral; a 5 mujeres les han concedido tiempo para estudiar. Y de manera menos significativa, las mujeres han participado de celebraciones sociales, apoyo psicosocial y auxilios económicos. Sin embargo, la empresa por las crisis económicas no ha brindado a sus trabajadoras las atenciones primordiales como son salud y asenso laboral y se ha visto en la obligación de adquirir deudas bancarias para seguir actuando en el mercado laboral.

“...pero es que la situación del país esta mala, entonces por ese asunto por el negocio están bajas las ventas, de lo contrario mi proyección para mayo o junio se mejore la situación y sigamos supliendo esas necesidades bancarias, esas obligaciones...”⁸⁵

Como parte de la estructura de la empresa se encuentran la organización, la racionalidad y el cumplimiento de múltiples funciones, las cuales son direccionadas por mandatarios y ejecutadas por servidores. Aquellas funciones son otorgadas de acuerdo a la posición que se ocupe, por una parte se encuentra

⁸⁵ Entrevista realizada a Danny Cepeda. Productos Mijitayo M.C. 30 DE Marzo de 2014. Hora: 10.00 Am.

la superioridad y por la otra la subordinación, de ahí que los jefes se encuentren en la cima y los trabajadores van descendiendo de posición de acuerdo a la función ejecutada, esta clasificación de mandos es mejor conocida como jerarquización, por lo tanto Alain Touraine sostiene que “la organización más simple es de tipo piramidal, delegando el jefe superior una parte de su autoridad a sus subordinados inmediatos que transmiten a su vez informaciones y órdenes a escalafón situado por debajo de ellos”⁸⁶, aunque en Productos Mijitayo M.C., además de formar parte de la simpleza en la jerarquía acuden a la continua movilidad de funciones, especialmente por parte de los propietarios quienes a pesar de ocupar los cargos de mayor relevancia, también suelen ocupar cargos de menor jerarquía, no obstante así el jefe se desplace a cumplir labores de los trabajadores el jefe siempre será jefe por ser dueño de los medios de producción, por esta razón cumple con un triple papel: jefe- empresario-trabajador, ahora para el caso de la mujer empresaria, se agrega un componente más, el hogar, por lo tanto la mujer es empresaria-jefa-trabajadora-ama de casa, cuatro grandes roles que cumplir

*... uno tiene que tener los cinco sentidos para hacer las fórmulas, para entregar, para organizar, hay cosas en las que uno se enreda, se olvida, y se confunde y es por estar pensando que ya la leche, que ya los clientes, que ya los vendedores, entonces como que se le hace un sancocho en la cabeza...*⁸⁷

Ilustración 4. Trabajadores y trabajadoras en las instalaciones de Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación, Junio, 2014

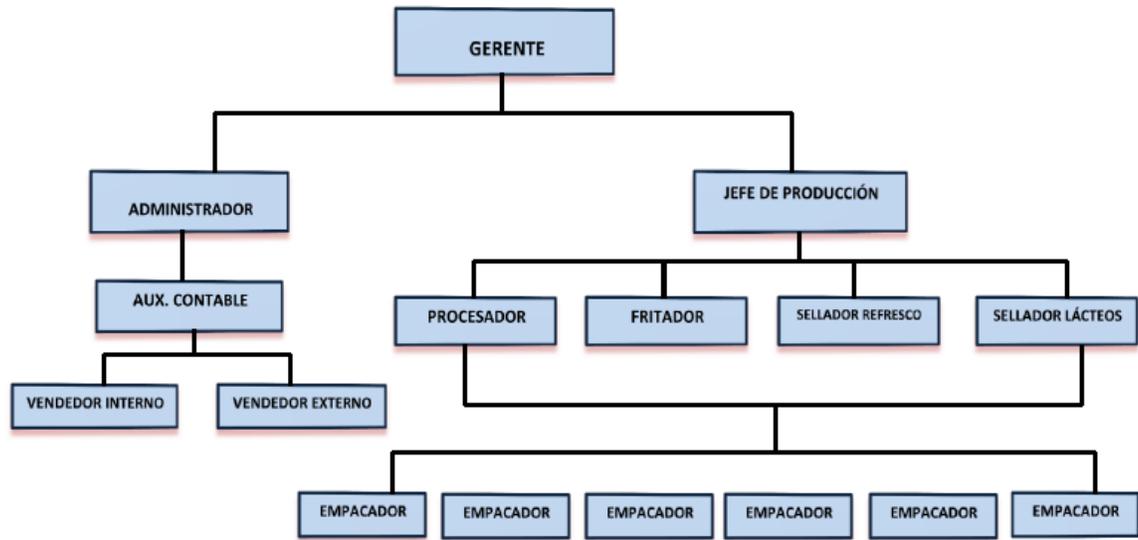
⁸⁶ FRIEDMAN, G.; NAVILLE, P. Op. cit., p. 404.

⁸⁷ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

La mejor forma de representar la estructura y con ello la organización es mediante el organigrama^{88*}

Gráfico 4. Organigrama Productos Mijitayo M.C.

ORGANIGRAMA PRODUCTOS MIJITAYO M.C



Fuente: Productos Mijitayo M.C, Abril, 2014.

Dentro de la estructura y la organización empresarial se encuentran las relaciones laborales, aquellas relaciones de afinidad o antipatía entre quienes conforman el ambiente laboral; ciertas correspondencias que se presentan por la continua interacción, una mirada, una palabra, un gesto, una sonrisa, un disgusto, es decir toda actuación del personal que ocurre al interior de aquel espacio laboral. De este modo, las relaciones laborales se pueden establecer y constituir dentro de la empresa entre patrón-trabajador y trabajador-trabajador; de aquella relación es importante señalar la jerarquía existente, puesto que como se había mencionado anteriormente el patrón por ser dueño y jefe mantiene una posición más alta que el trabajador, así mismo ocurre con los trabajadores quienes si bien representan la asignación de trabajador, existen cargos que son de mayor escala en la estructura organizacional, por lo tanto, de una u otra manera en estas relaciones laborales el estatus representa un significado al momento de entablar las relaciones laborales. Por consiguiente, en el pequeño campo laboral y social denominado Productos Mijitayo M.C., las relaciones laborales se mediatizan entre las trabajadoras y

*La estructura está representada por un Tabla que Fayol llamaba “Tabla de organización” y que ahora se llama comúnmente organigrama, aunque el término se emplee a veces también para designar, gamas, circuitos de operaciones

jefes, tanto en las áreas de producción como en los espacios administrativos, de acuerdo a la sección que ocupan las trabajadoras, según el Gráfico 1. 15 de ellas, se encuentra en el sector productivo (frituras, materias primas), 4 en el sector de comercio (punto de venta) y 1 en el sector administrativo (auxiliar contable). En cuanto a los jefes, presentan la particularidad propia de la organización informal, característica que se evidencia por realizar distintas actividades laborales, el gerente puede ser sellador, empacador, fritador, entre otras labores desempeñadas por los trabajadores, este hecho le permite al jefe reconocer detalladamente la acción de obrero bajo sus condiciones, hasta tal punto de hablar en un mismo lenguaje laboral. Al interrogar a las trabajadoras por las relaciones laborales con los administrativos se encuentra que:

Tabla 4. Relaciones laborales de las mujeres con el personal administrativo de Productos Mijitayo M.C.

RELACIÓN LABORAL CON EL PERSONAL ADMINISTRATIVO	MUJERES	PORCENTAJE
Excelente	12	60%
Buena	7	35%
Regular	1	5%
Mala	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

Tal como indica la Tabla 4, las relaciones laborales entre trabajadoras y el personal administrativo son positivas, por cuanto de las 20 mujeres encuestadas, 12 mantienen una excelente relación; 7 una buena relación y tan solo 1 mantiene una relación de carácter regular, aspecto que conlleva a decir que en la empresa existe un ambiente de tranquilidad, entre las diferentes jerarquías y las trabajadoras.

“... para que se va a decir, eh, si no tuviéramos esa relación fuera la vida como muy difícil para conllevarnos, en lo que amerita, mis compañeros, son como digo yo, únicos, molestamos fregamos, hacemos algo, por decir, una comida, hacemos un café, hacemos algo para comer entre todos, y no pues muy buena la relación con ellos, compartimos muchas cosas...”⁸⁹

⁸⁹ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

Al respecto la autora Marguerite Berger dice de las organizaciones informales “la jerarquía laboral y las funciones dentro del lugar de trabajo son más flexibles y sencillas”⁹⁰, de la misma manera Artemio Baigorri sostiene:

Las organizaciones informales son valoradas tanto positiva como negativamente, tanto desde un punto de vista psicosocial como desde la perspectiva estricta de la eficiencia organizativa. En la medida en que, según hemos visto, responden en parte a necesidades de individuos, en tanto satisfagan dichas necesidades deben ser valoradas como positivas, pues de este modo el individuo estará más relajado y dispuesto a trabajar eficazmente en la organización o la empresa. Las conversaciones, bromas, relaciones fuera de la empresa, acentúan la cohesión y solidaridad de los compañeros, con lo que el funcionamiento de la organización se engrasa... Por otra parte, en lo que se refiere directamente a la efectividad del sistema, la organización informal aporta flexibilidad que le falta a la organización formal, llenando sus lagunas y facilitando la adaptación al cambio. Aunque en el lado negativo hay que señalar que en ocasiones provocan comunicaciones alteradas, rumores, etc., que puedan minar la moral de la empresa e incluso dificultar la producción, mediante la resistencia *informalmente organizada*.⁹¹

*“... en cuanto a problemas con los empleados, si ha habido muchos sobre todo el chisme, el aumentar, el hablar de pronto cosas que no están bien, anteriormente hubo eso, por eso un empleado se fue, lo retiramos, porque siempre acosaba a las personas, les decía y se inventaba muchas cosas que eran dolorosas para cada persona...”*⁹²

Después de conocer las relaciones entre el sector administrativo y las trabajadoras de la pequeña empresa, se hace necesario observar las correspondencias entre trabajador-trabajador, con similares características en el cargo y en condiciones laborales:

Tabla 5. Relaciones laborales de las mujeres con los compañeros de trabajo en Productos Mijitayo M.C.

RELACIÓN LABORAL CON LOS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO	MUJERES	PORCENTAJE
Excelente	10	50%
Buena	10	50%
Regular	0	0%
Mala	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

⁹⁰ BERGER, BUVINIC. Op. cit., p. 19.

⁹¹ BAIGORRI, A. Op. cit. p., 81.

⁹² Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

Al apreciar la Tabla No. 5, se detalla una situación similar a la relación laboral entre el personal administrativo y las trabajadoras, aunque cabe resaltar que en este vínculo, las relaciones se hacen más estrechas, de mayor convivencia y adaptación, ya que no hay calificativos negativos como “regular” o “malo”, al contrario las trabajadoras encuestadas reconocen en un 50% que las relaciones laborales entre compañeros de trabajo son excelentes y con igual porcentaje del 50% las relaciones son buenas, siendo este resultado el encargado de ratificar la solidez en la convivencia laboral en una cultura tradicional y de valores constituidos como: “La solidaridad que deriva de las semejanzas alcanza su **máximo** cuando la consciencia colectiva recubre exactamente nuestra conciencia total y coincide en todos sus puntos con ella... Además, desde el momento en que está solidaridad ejerce su acción, nuestra personalidad se desvanece, podría decirse, por definición, pues ya no somos nosotros mismos, sino el ser colectivo.”⁹³

Finalmente, se abordará el tercer planteamiento de la autora Gómez; la cultura como tejido de significados,⁹⁴ donde el lenguaje, los símbolos, las interacciones, las tradiciones y el ser, son el significado simbólico de la cultura empresarial.

Productos Mijitayo M.C., es una construcción social, representada por un agregado de subculturas provenientes de cada persona vinculada al establecimiento, jefes y trabajadoras comparten modos de vida, transmiten su esencia y sus pautas de comportamiento, las cuales se hacen componentes de la cultura empresarial y a la vez de la identidad de la empresa, de ahí que la pequeña empresa nace, crece, socializa y se transforma a lo largo del tiempo. Si a eso se le suma que la empresa es direccionada por una mujer tradicionalista, de grandes valores y con sentido de solidaridad social, la empresa adoptará y será promovida por aquellos rasgos distintivos e incluso las trabajadoras que llegan a vincularse a la entidad y se mantienen en este ambiente laboral, adquieren ciertas conductas que serán reproducidas en la sociedad en especial a la familia; de la misma manera las características de las trabajadoras son un medio de aprendizaje para la empresaria y para el fortalecimiento del establecimiento, haciendo un recíproco intercambio de culturas.

De ahí que la parte simbólica tenga un sentido sociológico relevante, de este modo lo que caracteriza a la empresa, la imagen que proyecta ante la sociedad, la organización, las relaciones laborales, e incluso el portafolio y los colores, generan un sentido y un significado, sobre todo para las mujeres pertenecientes a este espacio de trabajo, promovido por la cultura de género, característica reconocida por Giddens como la socialización de género “el aprendizaje de los roles de género mediante factores sociales como la familia y los medios de

⁹³ DURKHEIM, Emilie. La división del trabajo social. 4ª Edición. Madrid: Ediciones Akal S.A., 2001. p. 152.

⁹⁴ MARÍN, Op. cit., p. 137.

comunicación”⁹⁵, de esto se puede concluir que la empresa representa para la mandataria una familia, a la cual tiene que proteger. Por tal motivo se puede evidenciar que en Productos Mijitayo M.C., durante los periodos 2012 y 2013 no ha existido inconvenientes en contra de la mujer como: acoso laboral, acoso sexual, estigmatización y discriminación; solamente se encuentra la dificultad del exceso de trabajo con un 15%.

Tabla 6. Problemáticas en el entorno laboral en Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.

PROBLEMÁTICAS EN EL ENTORNO LABORAL	MUJERES	PORCENTAJE
Acoso laboral	0	0
Acoso sexual	0	0
Estigmatización	0	0
Discriminación	0	0
Exceso de trabajo	3	15%
Ninguno	17	85%
TOTAL	20	100%

Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

5.2 CONDICIONES SOCIO-LABORALES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS PRODUCTOS MIJITAYO M.C

En el siguiente capítulo se identifican las características socio-laborales de las mujeres trabajadoras de la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C., en San Juan de Pasto para el periodo 2012 y 2013. Condiciones determinadas desde el entorno empresarial, pero concebidas desde la sociología del trabajo; a partir de ello, se abordarán variables tales como vínculos/contratos laborales, salarios, destino del salario, ausencia laboral, proyecto profesional, jornada laboral y horas extras.

5.2.1 Contrato laboral. El mercado afronta nuevas condiciones, la expansión, la transformación y las reformas, son eventos globales que conllevan a romper viejos esquemas laborales, si bien es cierto que existe un crecimiento en el mercado, también el desempleo alcanza notables ascensos, la tendencia de incrementar el margen de ganancia provoca la reducción de las garantías y condiciones estables para el trabajador; se atenta directamente en la estabilidad del empleado y por consiguiente se llega a la precarización del trabajo, tales condiciones se ven

⁹⁵ GIDDENS, A. Op. cit., p. 135.

reflejadas en los contratos laborales, los cuales se reglamentan por el acuerdo mutuo entre quien emplea y es empleado, de ahí que los convenios celebrados sean bajo consideraciones que van desde la modalidad de contratación, la jornada laboral, el salario, hasta la culminación del mismo⁹⁶

Según el informe mensual versión 115 de Fedesarrollo, en Colombia el mercado laboral es caracterizado por problemas estructurales como el desempleo y la informalidad, en parte generados por excesivas cargas a la nómina que deben enfrentar las empresas y por otra parte los convenios efímeros resultantes de la expansión del mercado, estos hechos producen que el trabajo sea temporal e indirecto, donde se incrementan las tasas de subempleo⁹⁷ en Colombia “el empleo temporal ha crecido considerablemente en los últimos 12 años, llegando a representar el 41% del empleo en la industria manufacturera (EAM, DANE). Este porcentaje resulta elevado en comparación con estándares internacionales ya que en España representa el 34%, en Francia el 13%, en Reino Unido el 7% y en el promedio de la Unión Europea representa el 12%”⁹⁸, así mismo los trabajos indirectos presentan una gran tendencia que provoca el surgimiento de contrataciones laborales inestables, momentáneas y con mínimos respaldos.

Por lo general las formas de contratación colombiana en las manufactureras representen un 28,7% en contratos fijos y un 71,3% en contratos indefinidos; en el comercio al por menor la situación es similar, para los contratos fijos solo 38,1% y los contratos indefinidos un 61,9%⁹⁹. Para el caso de la ciudad de pasto, la industria manufacturera también concentra un gran número de ocupados, presentando para el trimestre octubre-diciembre de 2012 un 12,9% de participación y el número de empleos generados por este subsector económico es de 21.597 empleos en el año 2012.¹⁰⁰ Mientras que la tasa de subempleo representa el 42,3%¹⁰¹

⁹⁶ CONTRATOS DE TRABAJO. Módulo 5. Equipo de formación Escuela Julián Besteiro – UGT. Cuarta edición 2001. p. 13. [En línea][consultado en: Mayo de 2014] Disponible en: <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/expeduca/pdf/0600101.pdf>

⁹⁷ TENDENCIA ECONÓMICA. Informe mensual de fedesarrollo. Versión 115. Noviembre de 2011. p.5. [En línea] [consultado en: 23 de abril de 2014] Disponible en: <http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2011/08/T.E.-115.pdf>

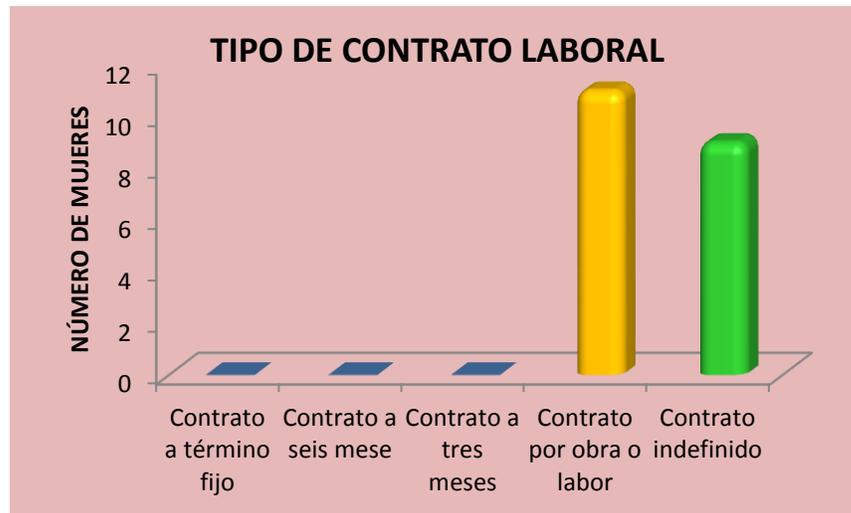
⁹⁸ *Ibíd.*, p. 5.

⁹⁹ *Ibíd.*, p. 6.

¹⁰⁰ Colombia. Departamento Nacional de Estadística DANE. Anuario estadístico, movimiento de registro público 2012. Cámara de comercio de Pasto. ISSN: 2256-3156. p. 34.

¹⁰¹ *Ibíd.*, p. 18.

Gráfico 5. Tipo de vínculo o contrato laboral de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.



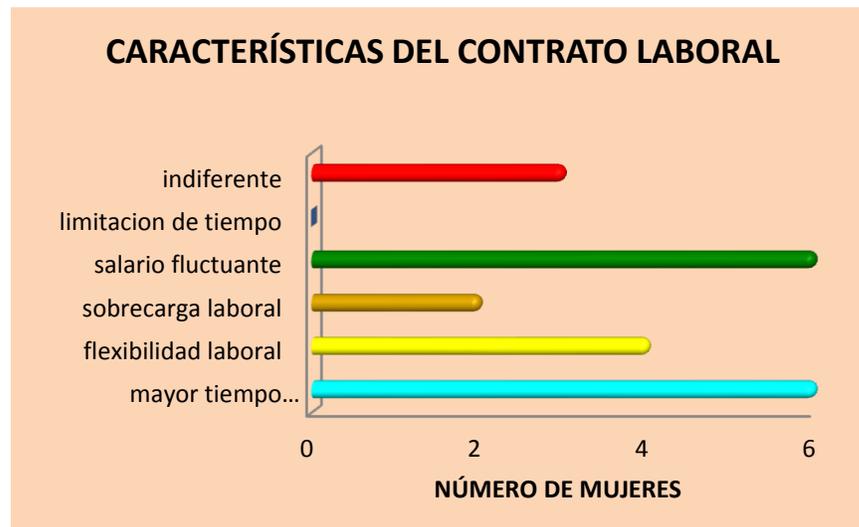
Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

En Productos Mijitayo M.C., la situación no es ajena al escenario anteriormente detallado, al observar el Gráfico No. 5, se encuentra que los contratos laborales celebrados entre las trabajadoras y la pequeña empresa, representan la clasificación generalizada, se presentan contratos laborales escritos, empleando solo dos tipos, el contrato por obra o labor y el contrato indefinido, siendo el más común el contrato por obra o labor, personificado por 11 mujeres, mientras que del contrato laboral indefinido hacen parte 9 trabajadoras.

Este aspecto representa de alguna manera la inestabilidad y la libertad de permanecer o desvincularse del establecimiento, por cuanto las características de estos tipos de contratos son promotores de periodos de trabajo cortos e informalidad. Como resultado del convenio laboral entre Productos Mijitayo M.C., y las trabajadoras, durante el periodo de investigación, se encuentra una alta fluctuación de personal, hecho que perjudica tanto al empresario como al empleado, el primero se ve afectado por la ausencia de personal con experiencia en las labores a desempeñar, una baja producción, una continua capacitación al nuevo personal, una elevada rotación, pérdidas en cuanto a implementos personales como la dotación de uniformes, variación en el estado de producto terminado, alta divulgación de las políticas internas de la empresa; así mismo el empleado no posee un trabajo fijo, se somete a las condiciones impuestas por el contratante, no accede a las prestaciones sociales estipuladas por la ley, el periodo de prueba en muchas ocasiones representa la terminación del contrato, la ausencia de una certificación laboral, la pérdida de un nuevo aprendizaje y experiencia laboral, todos aquellos desequilibrios son causantes de una

precarización laboral, de unas condiciones socio-laborales lamentables para quienes forman parte de este entorno laboral.

Gráfico 6. Características contrato laboral Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

Cada contrato laboral es poseedor de ciertas particularidades, teniendo en cuenta los dos tipos de contratos laborales que se presentan en Productos Mijitayo M.C., se interroga a las 20 trabajadoras acerca de las especificidades de la contratación, acorde con ello el Gráfico No. 6., expone las características positivas y negativas, entre las apreciaciones que se indican, las que representan una significativa tendencia son: el mayor tiempo disponible; de las 20 mujeres encuestadas 6 atribuyeron esta cualidad al vínculo laboral; con la misma cantidad se encuentra el salario fluctuante; seguido por la flexibilidad laboral, 4 trabajadoras encontraron esta característica en el contrato; 3 mujeres son indiferentes al tipo de contrato y 2 mujeres catalogan que el contrato laboral representa una sobrecarga laboral.

De lo anteriormente indicado se puede afirmar que los contratos laborales representan para las trabajadoras un paralelismo entre los aspectos positivos y negativos, entre los que se consideran positivos se encuentran el mayor tiempo disponible, cualidad que le permite a la trabajadora atender otras actividades extra laborales en las diferentes esferas de la sociedad; la flexibilidad laboral hace que la mujer no tenga presiones laborales como el acoplo en los horarios de trabajo, la ubicación en el sector laboral, la disposición de permisos para la atención de eventos extra laborales, la insistencia injustificada.

Entre los aspectos denominados negativos se encuentran el salario fluctuante como una de las particularidades más determinantes en la estabilidad de la mujer, este detalle hace que se degraden las características positivas del contrato asimiladas por las mujeres, por cuanto el salario devengado depende del grado de rendimiento laboral, a lo que en términos propios de las ciencias exactas existiría una relación directamente proporcional, a mayor trabajo mayor remuneración económica y a menor trabajo la retribución económica es menor. Aquella particularidad hace que sea la misma trabajadora quien imponga unos horarios de trabajo extensivo, en miras de obtener un mayor salario, hecho el cual genera que el tiempo disponible se invierta en el mismo trabajo provocando la desatención de las demás obligaciones externas a la empresa, así mismo el salario devengado mensualmente es altamente inestable, lo cual hace que exista una readequación en los gastos de la trabajadora; la sobre carga laboral genera en la trabajadora un agotamiento tanto a nivel psicológico como físico. A esto Marx diría “Una vez dado el salario a destajo, es natural que el interés personal empuje al obrero a poner sus fuerzas en la máxima tensión, cosa que permite al capitalista elevar con mayor facilidad el grado normal de la intensidad del trabajo. Al obrero también le interesa prolongar la jornada de trabajo, pues ese es el modo de acrecentar su salario cotidiano o semanal”¹⁰²

5.2.2 Salario. Uno de los principales objetivos de la OIT desde su creación es “un salario que asegure a los trabajadores un nivel de vida decoroso”¹⁰³, de ahí que la OIT dictamine que cada estado es libre de determinar el salario, mediante ley, decreto o fijación en un acuerdo mutuo. Aquella determinación conlleva a que el salario sea percibido desde las diferentes esferas de la sociedad, por ejemplo, desde la economía es visto como una herramienta de política antiinflacionaria, mientras que desde la perspectiva social se ve como un instrumento de reducción de la pobreza y la desigualdad¹⁰⁴; así mismo el salario se hace objeto derivado del sector productivo al que pertenece, para el caso de América Latina se regulan los salarios mínimos en relación a la cuestión agrícola, así lo menciona el estudio de la regulación del salario mínimo, donde se resalta que a partir de 1923 se establecen salarios rurales en Uruguay, Chile, Ecuador y Brasil¹⁰⁵, “Este proceso se intensificó después de la Segunda Guerra Mundial. Hoy día todos los países de

¹⁰² MARX, Op. cit., p. 528.

¹⁰³ La regulación del salario mínimo: Normas Internacionales y legislación nacional. p.1. [En línea] [Consultado en: 12 de Mayo de 2014]. Disponible en: <http://www.gurn.info/en/topics/minimum-wages/political-economy-and-regulation/regulacion-del-salario-minimo-normas-internacionales-y-legislacion-nacional>

¹⁰⁴ ¿ES ALTO EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA?: Una comparación internacional. p. 99. [En línea] [Consultado en: 7 de Mayo de 2014]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pece/n13/n13a5.pdf>

¹⁰⁵ LA REGULACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO: Normas Internacionales y legislación nacional. p.14. [En línea] [Consultado en: 12 de Mayo de 2014]. Disponible en: <http://www.gurn.info/en/topics/minimum-wages/political-economy-and-regulation/regulacion-del-salario-minimo-normas-internacionales-y-legislacion-nacional>

América Latina tienen legislación sobre salario mínimo, y se refieren al mismo por lo menos doce constituciones. Algunas de ellas, como la de Colombia, introducen el principio de la ajustabilidad”¹⁰⁶

Entre los países en desarrollo, América Latina parece constituir la región donde el objetivo del salario mínimo de garantizar un salario “socialmente aceptable” y un nivel de vida digno a todos los trabajadores ha sido más intensamente practicado...de las economías, alcanzando niveles excesivamente altos como en Paraguay (94,6%) y Argentina (72,9%). Los niveles más bajos se registran en Nicaragua (27%) y México (26,8%). Colombia es el quinto país de la región con el salario mínimo relativo más alto (59,0%).¹⁰⁷

En cuanto a los salarios mínimos en relación a la pobreza se encuentra que “los salarios mínimos más altos estarían en Costa Rica, Chile, Argentina y Paraguay. Los más bajos, México, Nicaragua, República Dominicana y Bolivia. Colombia se encontraría en un nivel intermedio”¹⁰⁸. Ahora bien, de acuerdo a las anteriores estadísticas Colombia en relación a los demás países de América Latina establece un salario mínimo moderado, dentro de la legislación colombiana el salario mínimo legal vigente (SMLV) decretado para el año 2012 presenta un valor de \$566.700¹⁰⁹ y para el año 2013 \$589.500.¹¹⁰

Sin embargo, cabe resaltar que en Colombia numerosos empleos no alcanzan a obtener un SMLV, el pertenecer a establecimientos considerados informales, conlleva a obtener salarios inferiores a lo mínimo establecido, según el boletín de prensa medición del empleo informal y seguridad del DANE “Durante el trimestre octubre – diciembre de 2012, del total de ocupados 51,2% tenía un empleo informal” De ahí que las condiciones precarias que la mayoría de los trabajadores colombianos tienen en el mercado de trabajo el 55% percibe ingresos por debajo por debajo de 1SMLV¹¹¹

En la ciudad de Pasto según el anuario estadístico 2012 de la Cámara de Comercio, del total de mujeres ocupadas durante el trimestre octubre-diciembre del año mencionado, 28.751 mujeres obtienen ingresos de 0 a menos de medio

¹⁰⁶ *Ibíd.*, p. 14.

¹⁰⁷ ¿ES ALTO EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA?: Una comparación internacional. *Op.cit.*, p. 119.

¹⁰⁸ *Ibíd.*, p. 125.

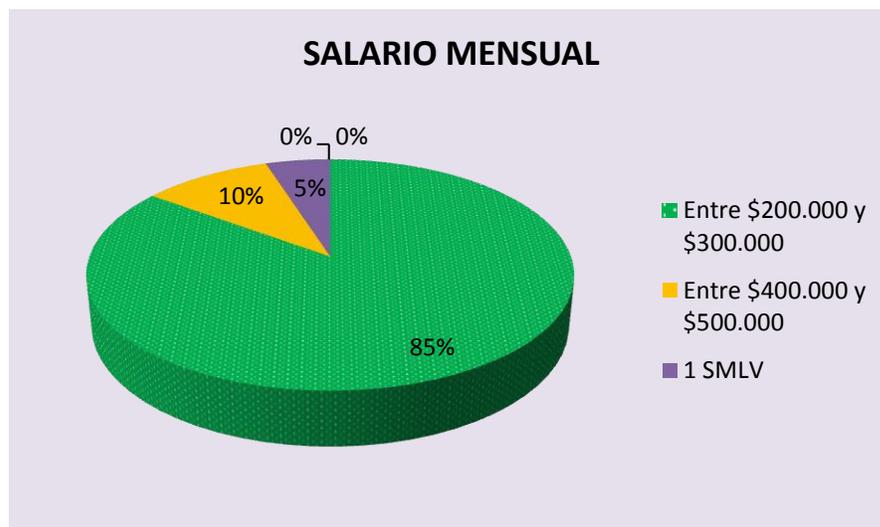
¹⁰⁹ Circular No. 00000005. MINISTERIO DEL TRABAJO. p.1. [En línea] [Consultado en: 23 de Abril de 2014]. En línea. Disponible en: file:///C:/Users/samsung/Downloads/circular_00000005_de_2012.PDF

¹¹⁰ ANDI. Informe novedades laborales. p.1. [En línea] [Consultado en: 23 de Abril de 2014]. Disponible en: [file:///C:/Users/samsung/Downloads/Salario_Minimo2013_20121228_070218%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/samsung/Downloads/Salario_Minimo2013_20121228_070218%20(1).pdf)

¹¹¹ TRABAJO DECENTE. VIDA DIGNA. Informe nacional de trabajo decente en Colombia, 2012. Medellín: 2013. p.14. [En línea] [Consultado en: 16 de Mayo de 2014]. Disponible en: http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/TD_2012.pdf

SMLV, de medio a menos de 1 SMLV 14.852 mujeres ocupadas y de 1 a menos de 1.5 SMLV 11.681 mujeres ocupadas.¹¹² En el sector agroalimentario “La demanda laboral de los sectores empresariales no absorbe los niveles de la población en edad de trabajar, y tan solo emplea un 44% de ella. Por lo demás, los ingresos que perciben por los oficios y ocupaciones que desempeñan son muy precarios: el 68% de los ocupados ganan menos de \$100.000 y el 89% menos de \$200.000.”¹¹³

Gráfico 7. Salario mensual devengado por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

En Productos Mijitayo M.C., de acuerdo al Gráfico No. 7., se detalla que un gran porcentaje de los salarios se encuentran por debajo del SMLV; del 100% de las trabajadoras encuestadas, el 85% devenga un salario que oscila entre los \$200.000 y \$300.000 mensuales, un 10% de las trabajadoras ganan entre \$400.000 y \$500.000. Y tan solo el 5% devenga un SMLV. En síntesis el salario alcanzado por las mujeres vinculadas a la pequeña empresa es escaso, no cumple con la legislación colombiana establecida y es un salario que no permite llevar una calidad de vida decorosa como menciona la OIT.

¹¹² COLOMBIA. Departamento Nacional de Estadística DANE. Anuario estadístico, movimiento de registro público 2012. p. 24.

¹¹³ SECTOR AGROALIMENTARIO: Oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad de Pasto. PNUD Colombia. p.57. [En línea] [Consultado en: 18 de Abril de 2014.) Disponible en: http://pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/pobreza/pasto_sector_agroalimentario.pdf

Una de las afectaciones en el salario obtenido por las trabajadoras se debe al tipo de contrato al que se someten, 11 de las 20 mujeres encuestadas tienen un contrato por obra y labor, entonces el salario adopta las características de este tipo de contratación, es decir la retribución económica se da por la cantidad de unidades entregadas al final del día, para el caso de las mujeres empacadoras de frituras se les asigna un valor de \$400 por paquete entregado, así mismo ocurre con el proceso de yogurt, el valor es de \$2000 por cantina procesada, a diferencia de la trabajadora de punto de venta, quien obtiene su salario por jornada, correspondiente a \$13.000 diarios, por lo tanto, si el salario depende de la cantidad de trabajo, significa que la trabajadora requiere de mayor sacrificio, de adaptarse a las condiciones laborales, de adquirir actitudes que le permitan mejorar en el rendimiento, de extender los horarios de trabajo, de adquirir mayor experiencia en las labores, de disminuir el descanso, con tal de aumentar la retribución económica “la calidad de trabajo la controla el trabajo mismo, que debe ser de una perfección media para que la pieza se pague según el precio convenido. En ese sentido, el salario a destajo se convierte en una fuente inagotable de pretextos para practicar retenciones sobre los salarios”¹¹⁴ “por otro lado, “el salario a destajo permite al capitalista firmar un contrato de a tanto por pieza... con el obrero se tiende a desarrollar los distintos grados de habilidad, fuerza, energía, perseverancia”¹¹⁵

Gráfico 8. Destino del salario mensual devengado por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. años 2012-2013.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

¹¹⁴ MARX, Op. cit., p. 527.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 528.

Al conocer el salario percibido por las trabajadoras, surge el interrogante ¿En qué emplean las trabajadoras aquel salario? A partir de aquel interrogante se hace necesario interrogar a las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., por el destino del salario obtenido en la pequeña empresa y acorde a sus respuestas se pone en claro que la satisfacción de necesidades primarias es una de las obligaciones más importantes para las mujeres, tal como lo muestra el Gráfico 8., del 100% de las encuestadas, el 80% satisface sus necesidades básicas, hecho el cual demuestra que las mujeres suman un componente más entre las obligaciones propias, si tradicionalmente la mujer era la encargada del mundo privado como el cuidado de hijos, oficios domésticos y cuidado de enfermos, la condición de trabajadora en un espacio público, le agrega una nueva responsabilidad, el aporte económico para vivienda, alimentación y vestido, es entonces que además de cumplir con el rol reproductivo, la mujer se hace también constructora del rol productivo.

Si bien es cierto que el salario es reducido, una de las particularidades que llaman la atención es que las mujeres adoptan el interés por la educación y por el auto cuidado el 15 % de las trabajadoras destinan el salario a la satisfacción de necesidades secundarias, como educación, artículos suntuarios y vacaciones, así mismo un 15% destina su salario al pago de deudas, el 10% de las mujeres mantienen la cultura de ahorro, aunque es importante resaltar que generalmente en este tipo de economía de subsistencia el ahorro no se presenta; y un 5% es destinando a otro tipo de necesidades.

5.2.3 Jornada laboral. La jornada laboral ha sostenido varias reivindicaciones y regulaciones como parte integral del trabajo. Desde los orígenes del trabajo, la jornada laboral se representa como un elemento constituyente que en sus comienzos experimenta la banalidad de la limitación de tiempo en el trabajo, sometiendo al trabajador a la prolongación de la jornada laboral, provocando la carencia de libertad al despojarlo del tiempo de goce en entornos externos al trabajo, de ahí se ve la necesidad de regular la estancia en el entorno laboral y establecer una jornada máxima de trabajo, con la finalidad de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y el disfrute de su tiempo libre¹¹⁶

En todo el recorrido, la jornada laboral ha hecho parte de variaciones impuestas naturalmente por la sociedad productiva; acaecidas desde estancias legales internacionales, nacionales y locales, hasta acuerdos entre quienes se disponen a convenir un contrato laboral, el cual además del acuerdo de tiempo de trabajo, se dictaminan las funciones o actividades a realizar, claro está que estas determinaciones son más bien impuestas por el patrono, que por el mismo trabajador. “He aquí porque la reglamentación de la jornada de trabajo se presenta en la historia de la producción capitalista como una lucha secular por la limitación

¹¹⁶ LA JORNADA LABORAL. p.1. [En línea] [Consultado en: 14 de Mayo de 2014). Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_14/doc_boletin_14_03.pdf

de dicha jornada, lucha entre el capitalista, es decir, la clase capitalista y el trabajador, es decir la clase obrera”¹¹⁷

Es entonces que la regulación de la jornada laboral presenta disparidades en las sociedades productivas, si por una parte el empresario busca la ampliación de la jornada laboral, el trabajador en sí mismo se enajena y se somete a las condiciones no solo del patrono sino también del trabajo en sí. En la búsqueda de la regulación de la jornada laboral se encuentra que “En el plano internacional, en 1919 se adoptó el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo que estableció 8 horas diarias y 48 horas semanales como límite a la jornada de trabajo. Con el paso de los años y los cambios en la vida social y en las organizaciones productivas, nuevos argumentos se han sumado a la justificación de la necesidad de dicha regulación, como la conciliación de la vida familiar y personal del trabajador, la repartición del trabajo y la productividad empresarial.”¹¹⁸

Así mismo en la reglamentación colombiana se establecen ciertos parámetros declarados en las normas constitucionales, por lo tanto:

En el “**Art. 161.** Modificado por el art. 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto; **b.** La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: **1.** El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros; **2.** Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrán trabajar una jornada máximas de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana. **3.** La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana”¹¹⁹

En el artículo Calidad de Empleo, se encuentra que la jornada laboral, en Colombia ha sufrido importantes cambios, como resultado de la reforma laboral del 2002. Donde la ciudad más afectada negativamente es Pereira. Los trabajadores asalariados en esta ciudad incrementaron su jornada promedio por encima de las 48 horas, en cerca de un 15%; especialmente los varones profesionales permanecieron mayor tiempo en sus lugares de trabajo con un incremento de cerca del 20% en su jornada. En la ciudad de Cartagena se

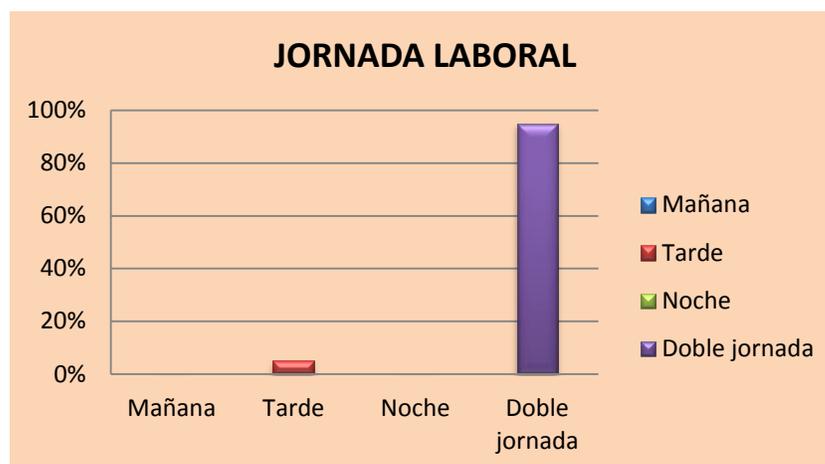
¹¹⁷ MARX, Op. cit., p. 235.

¹¹⁸ *Ibid.*, p. 1.

¹¹⁹ CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Art. 161. p.1. [En línea] [Consultado en: 15 de Mayo de 2014). Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

disminuyeron los promedios de las jornadas para los asalariados, especialmente para los varones. En Pasto los cambios no fueron relevantes ¹²⁰

Gráfico 9. Tipo de jornada laboral de las mujeres trabajadoras de Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

Al observar la jornada laboral de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C., se evidencia una prolongación de la normal jornada de trabajo. En el Gráfico 9., se indica que en la pequeña empresa las labores diarias se realizan habitualmente en una doble jornada laboral, por cuanto el 95% de las trabajadoras son parte de este tipo de jornada, y solo el 5% trabaja en solo una jornada, la de la tarde.

Tabla 7. Horas de trabajo de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.

HORAS DE TRABAJO DE LA MUJERES VINCULADAS A PRODUCTOS MIJITAYO M.C	MUJERES	PORCENTAJE
1-4 Horas diarias	1	5%
4-8 Horas diarias	4	20%
Más de 8 horas diarias	15	75%
TOTAL	20	100%

Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

¹²⁰ CALIDAD DEL EMPLEO: Comparaciones locales para Colombia. p.14. [En línea] [Consultado en: 16 de Mayo de 2014). Disponible en: <http://www.almamater.edu.co/sitio/Archivos/Documentos/Documentos/00000088.pdf>

En la Tabla No. 7. se precisa la jornada laboral con la intensidad horaria, hecho que permite detallar la cantidad de horas trabajadas por las mujeres vinculadas al establecimiento, de ello se encuentra que el 75% de las mujeres trabajan más de ocho horas diarias, el 20% trabaja entre cuatro y ocho horas diarias, y solo el 5% trabaja entre una y cuatro horas diarias. De acuerdo al contexto reflejado a través de las anteriores estadísticas, se concluye que el espacio dedicado al trabajo por las mujeres, es extenso, sobrepasando el límite de horas establecidas tanto por la OIT a nivel internacional, como por el reglamento colombiano, situación la cual trae como resultado, la disminución de tiempo para la realización de otras actividades y la reducción del tiempo para dedicar a la familia, “el trabajador no es otra cosa, a lo largo de su vida, que fuerza de trabajo, y que por consiguiente todo su tiempo disponible es, por derecho y naturaleza, tiempo de trabajo perteneciente al capital y a la capitalización”¹²¹.

Ilustración 5. Mujer encargada del procesamiento de productos lácteos.



Fuente: esta investigación, Junio, 2014

5.2.4 Horas extras. A pesar de que a la jornada laboral se le asigna una regulación en el tiempo de trabajo, este se hace cada vez más reacio a la normatividad y las condiciones estables del trabajador, sobrepasando aquellas necesidades de libertad, de calidad de vida y de integridad humana. El espacio determinado a la jornada laboral se hace insuficiente para cumplir con las exigencias de mercado, acudiendo a espacios adicionales para suplir aquellos requerimientos. De esta manera se ocupa en mayor medida la mano de obra de

¹²¹ MARX, Carlos. El capital. Crítica de la economía política. Libro I. Buenos Aires: CARTAGO, 1973. p. 265.

los trabajadores, quienes asumen esta obligación como un incidente positivo-negativo, por una parte el desgaste físico-mental, la reducción de tiempo, especialmente para las mujeres quienes además asumen su rol reproductivo, el cuidado de los hijos y del hogar, pero a cambio de ello se obtiene una remuneración extra, que aumenta al salario percibido frecuentemente, no obstante se debe tener en cuenta que hay empresas que pagan las horas extras de acuerdo a lo legalmente establecido, mientras que otras solo pagan bonificaciones o días de compensación y muchas sencillamente no reconocen este trabajo y vulneran los derechos del trabajador.

El Informe Nacional de Trabajo Decente de 2012, hace una minuciosa inspección acerca de la situación laboral en torno a las jornadas laborales excesivas, resalta que es habitual el trabajo entre 48 y 60 horas semanales en el caso de Medellín, de ahí que sea una de las ciudades que representan la mayor tasa en el país, con un 26,5%, y es inquietante que 13 ciudades trabajen 60 horas semanales con una tasa del 12,02%¹²²

Gráfico 10. Jornada de horas extras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

En Productos Mijitayo M.C., el trabajo de horas extras es notable, de acuerdo al Gráfico No. 10., de las mujeres encuestadas por respuesta múltiple, 11 mujeres aseguran haber trabajado horas extras nocturnas, 6 trabajaron horas extras dominicales, 5 aceptan no haber trabajado horas extras y solo 1 trabajo horas extras festivas.

¹²² TRABAJO DECENTE. VIDA DIGNA. Informe nacional de trabajo decente en Colombia, 2012. Medellín: 2013. P.21. [En línea] [Visitada en:16 de Mayo de 2014]. Disponible en: http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/TD_2012.pdf

Tabla 8. Frecuencia de horas extras en Productos Mijitayo M.C.

FRECUENCIA DE HORAS EXTRAS DE PRODUCTOS MIJITAYO M.C. EN LOS AÑOS 2012-2013.	MUJERES	PORCENTAJE
Mucha frecuencia	4	20%
Poca frecuencia	11	55%
Nunca	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

Como bien se indicó anteriormente 15 mujeres vinculadas a la pequeña empresa, fueron partícipes de trabajar horas extras, sin embargo, según indica la Tabla 8., la frecuencia de trabajo de horas extras es poco frecuente, ya que solo el 20% del total de la población ha trabajado con mucha frecuencia horas extras, y el 55% ha trabajado pero con poca frecuencia.

El tema de las horas extras en Productos Mijitayo M.C., es una conciliación entre ambas partes: por un lado el empresario obtiene una mayor producción, una mayor distribución y por ende una mayor rentabilidad; por la otra parte la trabajadora al permanecer laborando mayor tiempo y al cumplir con el contrato al destajo representa una productividad más alta que aumenta la retribución económica, sin embargo la trabajadora no es consciente de que a pesar de que no es muy frecuente el trabajo de horas extras, sigue afectando la extensión de la jornada y la sobrecarga laboral, hecho que perjudica en gran medida en la realización de actividades extra laborales, adentrándose desmedidamente en el mundo laboral y olvidando otros aspectos de su cotidianidad, así mismo se somete a un desgaste físico y emocional; como también se desajusta del orden diario, aspecto que se ve influido desde el desplazamiento hacia el hogar hasta la realización de las responsabilidades propias de familia, ya que tal como se observó en el Gráfico 10, las horas extras nocturnas son las que más predominan en este ambiente laboral. Las horas extras en Productos Mijitayo M.C.,* son compensadas con alimentación, transporte y remuneración económica.

A esto Marx diría:

El capital no solo supera las barreras morales, sino además el límite fisiológico extremo de la jornada. Usurpa el tiempo que exige el crecimiento, el desarrollo y la conservación del cuerpo en buena salud. Roba el tiempo que debería emplearse en respirar aire libre y gozar de la luz del sol. Mezquina el tiempo de la comida, y siempre que puede lo incorpora al proceso mismo de la producción, de modo que el trabajador, reducido al papel de simple instrumento, recibe sus alimentos como se da carbón a la caldera, aceite y grasa a la máquina¹²³

* Información recopilada de libros de caja en las instalaciones de Productos Mijitayo M.C.

¹²³ MARX, Op. cit., p. 265.

5.2.5 Descansos intermedios. Después de abordar la temática de la jornada laboral y las horas extras se hace preciso explorar en el asunto de los descansos intermedios durante la jornada laboral, aquellos descansos en medio de la jornada laboral se hacen un medio no solo para satisfacer aquellas necesidades biológicas, como el consumo de alimentos, bebidas e incluso tomar un descanso físico, sino también se convierten en una posibilidad de tiempo para entablar una conversación más tranquila, sin la presión de la labor, para socializar con los demás compañeros de trabajo e interiorizar aspectos de la cotidianidad, distracción y relajamiento de la rutina laboral.

Tabla 9. Descansos intermedios durante la jornada laboral en Productos Mijitayo M.C.

DESCANSOS INTERMEDIOS DURANTE LA JORNADA LABORAL EN PRODUCTOS MIJITAYO M.C	MUJERES	PORCENTAJE
Uno	4	20%
Dos	2	10%
Tres	14	70%
Más de tres	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

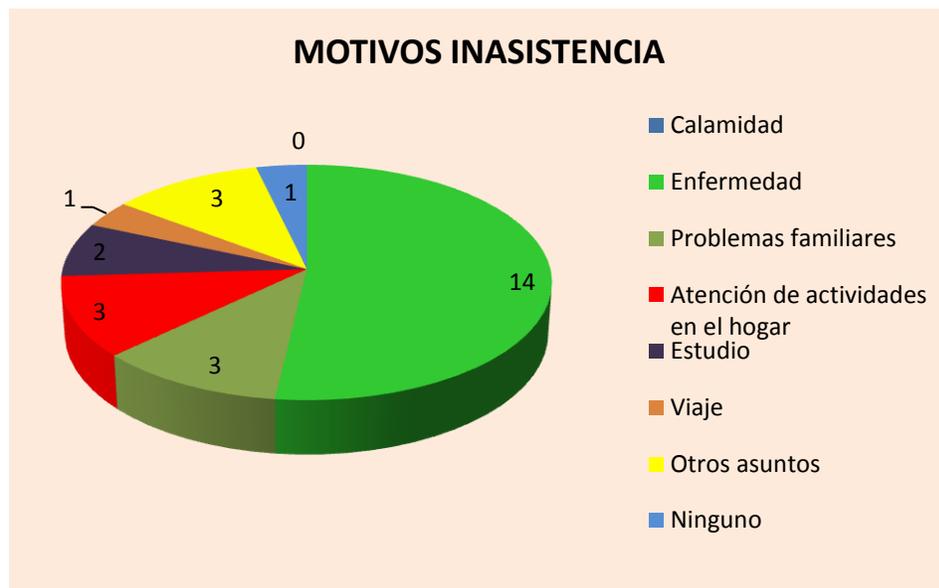
Los descansos representan de alguna manera una motivación y un derecho que adquieren las trabajadoras en las prácticas laborales, ya que este aspecto apacigua el trabajo, sobre todo al trabajar extensas jornadas laborales. Al interrogar a las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., se encuentra que del 100% de mujeres vinculadas a este establecimiento., durante los años 2012 y 2013, el 70% de las trabajadoras disfrutaban de tres descansos diarios; comprendidos de la siguiente manera en la mañana un espacio de 15 minutos, al medio día un espacio de 1 hora y en la tarde un espacio de 15 minutos; el 20% solo tiene un descanso de 2 horas y el 10% goza de dos descansos de 45 minutos cada uno.*

En resumen se puede decir que las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., poseen una extensa jornada laboral con una retribución económica insuficiente; cabe también señalar que las trabajadoras asumen en sus obligaciones el trabajo de horas extras, aunque no es muy frecuente es un elemento que hace parte de la condición de la mujer vinculada a la pequeña empresa, asimismo las trabajadoras cuentan con descansos intermedios durante la jornada laboral, hecho que permite satisfacer tanto sus necesidades biológicas como psicosociales.

* Instalaciones Productos Mijitayo M.C.

5.2.6 Inasistencia. La ausencia laboral representa un acto individual, el cual puede ser causado por diferentes causas alternas o accidentales, pueden ser voluntarias e involuntarias, no obstante el hecho de faltar al trabajo se puede hacer una acción colectiva debido a que afecta a otras personas y a otros procesos en el lugar de trabajo, de ahí que los empresarios en miras de no afectar la producción y el cumplimiento de deberes, delega dichas funciones del ausente a otros trabajadores. La ausencia en el trabajo evoca la dependencia laboral, es decir el cumplimiento del contrato o vínculo que se sostiene con un empleador, hecho que le hace aceptar al trabajador un horario de trabajo y unos reglamentos estipulados en aquel contrato laboral.

Gráfico 11. Motivos inasistencia a la normal jornada laboral a Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

Como se ha visto, Producto Mijitayo M.C., es una pequeña empresa que está conformada en gran parte por mujeres quienes asumen un papel importante en el rol reproductivo, y una vez vinculada al mercado laboral asumen el nuevo rol productivo.

Sin embargo, al observar el Gráfico 11, se puede inferir que los problemas familiares, la atención de actividades en el hogar y otros asuntos, sean los más significativos en las causas de inasistencia de las trabajadoras de la pequeña empresa, a pesar de que 12 mujeres tienen hijos y 5 son casadas, estas circunstancias no son la causa principal de faltar al trabajo, como si lo es la enfermedad, uno de los sucesos imprevistos y accidentales que son ajenos a la

voluntad de la trabajadora representan la mayor causa, de las 20 encuestadas 14 afirman haber faltado por este motivo, mientras que por cada situación 3 mujeres aceptan faltar por problemas familiares, atención de actividades en el hogar y otros asuntos; 2 mujeres faltan por estudio; la calamidad y los viajes son la causa por la que menos han faltado. Para los autores Keith Davis y John Newstrom, la ausencia laboral depende en gran medida de la satisfacción con el trabajo¹²⁵. De ahí que al observar el Tabla No. Que representa el grado de satisfacción de las trabajadoras por el trabajo, se puede ratificar la idea de los autores, ya que el 75% de las trabajadoras se encuentran satisfechas con Productos Mijitayo M.C., hecho que hace que las trabajadoras solo falten considerablemente por motivos involuntarios como lo es la enfermedad, más no por motivos intencionales; por otra parte, al relacionar al ausencia laboral con el tipo de contrato laboral que se maneja en Productos Mijitayo M.C., primero se debe señalar que esta contratación no tiene las características que presentan los contratos laborales formales, es por ello que el contratante no está en plena posición de sancionar a las trabajadoras por el ausentismo, es entonces que se hace importante tener en cuenta la reacción de los jefes de Productos Mijitayo M.C., ante las inasistencias, de aquella manifestación se encuentra que el 80% de las trabajadoras no tienen amonestación por la inasistencia, el 5% de vez en cuando reciben un regaño y el 15% si tienen amonestaciones*.

5.2.7 Grado de satisfacción. Al detallar las condiciones socio-laborales de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C., se debe tener en cuenta la conformidad de las trabajadoras con el empleo ofrecido por la pequeña empresa, para ello se hace uso del término “satisfacción”, cuyo significado según los autores Keith Davis y John W. Newstrom tiene una fuerte inclinación sentimental, cualidad perteneciente a la forma de ser, sentir, pensar y actuar de las mujeres.

Tabla 10. Grado de satisfacción de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C.

GRADO DE SATISFACCIÓN CON PRODUCTOS MIJITAYO M.C	MUJERES	PORCENTAJE
Satisfecha	15	75%
Medianamente satisfecha	4	20%
Insatisfecha	1	5%
Ns/Nr	0	0%
TOTAL	20	100%

Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

¹²⁵ DAVIS, K; NEWSTROM, J. Op.cit., p. 254.

* Instalaciones Productos Mijitayo M.C.

Tal como se expone en la Tabla 10, existe un alto grado de satisfacción, del 100% de las mujeres encuestadas el 75% de ellas están satisfechas con el trabajo, a pesar de que las condiciones laborales no sean las mejores, desde esta perspectiva se analizará la satisfacción bajo dos lineamientos; el primero enfatizado por el influjo de la modernidad en un proceso que adentra a las personas a un continuo dinamismo con el resto de la sociedad y consigo mismo, de este modo, la posibilidad de permanecer en un solo lugar se hace escasa, la permanente movilidad, la necesidad de permanecer ocupado, de concentrar el tiempo y espacio en una actividad extra independiente al hogar, el formar lazos afectivos con otras personas, el evitar la rutina y aceptar el riesgo, hacen que el trabajo represente una identidad personal en la mujer “En las sociedades modernas, tener trabajo es importante para mantener la autoestima. Incluso cuando las condiciones laborales son relativamente desagradables y las tareas que comporta monótonas, el trabajo suele ser un elemento estructurador de la constitución psicológica de los individuos y del ciclo de sus actividades cotidianas”¹²⁷, la segunda, es el auto reconocimiento de la mujer en un espacio público. Si bien es cierto que en el trabajo existen inestabilidades en las condiciones socio laborales, la participación de la mujer en el mercado laboral hace que las actuaciones y las conductas tradicionales se superen, se incluya una remuneración económica por realizar una actividad, aspecto que el trabajo doméstico no admite, así a pesar de que el salario sea bajo, cumple la función de satisfacer las necesidades básicas y de apremiar a la mujer por el trabajo.

“... la necesidad del trabajo, la necesidad de tener plata, la necesidad de tener uno mismo, un horario... sea como sea, así no haya una buena paga, pero hay trabajo, y hay plata así no sea mucha...”¹²⁸

5.2.8 Proyecto profesional. Las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., ya son partícipes de la vinculación al mundo laboral, a pesar de las injustas condiciones socio- laborales, se han adentrado y han permanecido en el espacio público, hecho que le permite lograr grandes avances en la participación; la búsqueda de continuos cambios a nivel social y a nivel de su propia autoestima permiten la superación de los esquemas de inferioridad de la mujer frente al hombre, pero con cada logro se demuestra la firmeza en las dos esferas: la reproductiva y productiva, en la investigación Mujeres Ejecutivas¹²⁹, se encuentra que las mujeres pioneras del emprendimiento empresarial, además del éxito familiar articulan proyectos profesionales, si bien la conciliación de funciones en el trabajo y la familia ha sido considerada, desde hace largo tiempo, como un “problema”

¹²⁷ GIDDENS, Sociología. Op.cit., p. 397.

¹²⁸ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

¹²⁹ ARANGO, Luz Gabriela; MORA Rosa Bernal. Mujeres ejecutivas. Santafé de Bogotá: Ecoe Ediciones Uniandes, 1995. p. 126.

para las mujeres pero no para los hombres”¹³⁰ la mujer de la modernidad ha sido promotora del desarrollo y de la participación económica, política cultural y social.

Gráfico 12. Proyecto profesional/laboral de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. en los años 2012-2013.



Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

A las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., no les basta solo el hecho de estar trabajando, ellas buscan mayores logros y entre ellos el proyecto educativo es al que mayor interés le imprimen, 10 trabajadoras buscan estudiar, 5 buscan cambiar de cargo, 4 incrementar el salario, 2 buscan negocio propio y hay 4 mujeres que no tienen ningún proyecto profesional.

¹³⁰ Ibid., p. 127.

6. LA MUJER DENTRO DEL CONTEXTO FAMILIAR

Como lo dirá Anthony Giddens¹³¹, Los cambios que ha tenido la familia occidental alrededor de los últimos cuarenta años, han sido abrumadores, alterando los parámetros bajo los cuales se entendía la vida familiar de antaño, se la califica entonces como una construcción histórica, cuyas características, dinámica y funciones, varían notablemente, y sus miembros deben desarrollar variadas estrategias de supervivencia frente a las demandas exigentes de la sociedad capitalista. Antes de los años 60 en Colombia¹³², el modelo de familia nuclear, estaba basado en el matrimonio, existían unos roles especializados donde el hombre cumplía un papel instrumental y de sustento, mientras la madre asumía el de carácter afectivo y emocional.

Beck y Beck- Gernsheim, llegan a la conclusión de que, en la época actual, entran en las relaciones muchos más elementos que antes. No solo el amor, el sexo, los niños y el matrimonio son objeto de negociación, sino que las relaciones tienen mucho que ver con el trabajo, la política, la economía, las profesiones y la desigualdad. Las parejas contemporáneas se enfrentan a una variedad de problemas, que van desde lo prosaico hasta lo profundo¹³³.

En este sentido, y siguiendo a Giddens¹³⁴, existen nuevas influencias que determinan el cambio de roles, de imágenes sexuales claramente establecidas, por una parte están las exigencias vitales en la vida urbana, el desarrollo industrial, el auge del comercio, la presencia de una descendencia fuera del matrimonio, etc., de tal manera que la mujer se incursiona en ambientes diferentes donde el reconocimiento de la comunidad y el trabajo remunerativo son características esenciales, y el hombre por su parte se ve empujado a colaborar con las labores hogareñas. Esto ha repercutido sin duda no solo en la transformación del mercado laboral, sino en la constitución misma de la familia.

La globalización ha dado como resultado un número cada vez más elevado de relaciones volátiles que se disuelven en corto tiempo, dejando un primogénito, cuyos cuidados debe proveer no solo la madre soltera, sino también sus padres

¹³¹ GIDDENS, Sociología. Op. cit., p. 233.

¹³² GUTIÉRREZ DE PINEDA, Estructura función y cambio de la familia en Colombia. Op. cit., p. 20.

¹³³ GIDDENS, Sociología. Op. cit., p. 237.

¹³⁴ *Ibíd.*, p. 230.

otros miembros de la familia; reestructurando de manera notable la constitución de los hogares, en base a los lazos de parentesco, que “son los que se establecen entre los individuos mediante el matrimonio o por las líneas genealógicas que vinculan a los familiares consanguíneos, (madres, padres, hermanos, hermanas, hijos, etc.)”¹³⁵.

Hoy en día la existencia de diversos tipos de familias y hogares es un rasgo bastante común para las sociedades, ello refleja en gran parte la globalización, que termina deteriorando las formas tradicionales de la vida familiar, ya no representan de manera alguna un cuadro de armonía y felicidad compartida, en su seno se cometen una gran cantidad de abusos, violencia intrafamiliar con los hijos, con la esposa, producto del comportamiento impulsivo de los hombres en su supremacía por tener el poder y dominio del hogar, este se convierte en uno de los motivos por los cuales la gente suele casarse menos que antes y en edades mucho más avanzadas, como lo aclara Giddens¹³⁶, él plantea dos fenómenos bastante usuales que años atrás eran poco ocurrentes, por una parte describe al madresolterismo como una manifestación de la llegada de los hijos en temprana edad, y por otra parte menciona a la unión libre, donde muchas personas optan por cohabitar antes de casarse, y sustituyen finalmente al matrimonio por este tipo de prácticas, se da entonces un cambio en la composición de la familia y en el tipo de relaciones al interior de la misma.

Con relación a esto, la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C. denota una situación bastante particular, su tipología familiar siguiendo a Virginia Gutiérrez de Pineda¹³⁷, no está basada sustancialmente en una familia nuclear simple, sino que la presencia de una familia extensa, es un rasgo definitorio, donde se observa la presencia de los padres, de segunda descendencia y de otros miembros del hogar dentro de la misma vivienda, en este sentido aunque el matrimonio se defina como “una unión sexual entre dos individuos socialmente reconocida y aprobada, cuando dos personas se casan se convierten en parientes, sin embargo, el matrimonio también vincula a un grupo más amplio de personas. Los padres, hermanos, hermanas y otros familiares consanguíneos se convierten en parientes del cónyuge mediante el matrimonio”¹³⁸, como se ve a continuación: (ver Tabla No 11).

¹³⁵ *Ibíd.*, p. 231.

¹³⁶ *Ibíd.*, p. 230.

¹³⁷ GUTIÉRREZ DE PINEDA, Virginia. Estructura función y cambio de la familia en Colombia. Op. cit., p. 347.

¹³⁸ GIDDENS, Op. cit., p. 231.

Tabla 11. Tipología familiar presentada en Productos Mijitayo M.C.

TIPOLOGÍA FAMILIAR	NÚMERO DE HOGARES	PORCENTAJE
Familia nuclear simple	11	55%
Familia extensa	9	45%
Total	20	100%

Fuente: esta investigación Abril, 2014.

De acuerdo a la clasificación realizada por Virginia Gutiérrez de Pineda, Once hogares están catalogados dentro de la familia nuclear simple, compuesta por padres e hijos, mientras que nueve de los hogares encuestados están conformados por dos generaciones, la de los progenitores y segunda descendencia, esto no solo repercute en la convivencia misma de las personas que cohabitan un hogar, sino que implica también la distribución de actividades en el hogar, la contribución económica y el tipo de vivienda que deben compartir con otros miembros que no hacen parte del núcleo familiar simple, como se describirá más adelante. Es así que se conforman dos polos familiares coexistentes: uno basado en el modelo familiar y otro de cara a la sociedad, “a espaldas de estos patrones normativos, se configuraron modalidades familiares disímiles a la precedente, hasta el punto de que debía jugar los roles del padre y de la madre (...), la mujer por desvanecimiento cultural o legal debía asumir los frentes que el hombre no satisfacía, ya fuera de forma permanente o en momentos de crisis, porque su rol prescrito no era respaldado institucionalmente en el cumplimiento”¹³⁹

Gráfico 13. Miembros que conforman el hogar de las trabajadoras vinculadas a Productos Mijitayo M.C., años 2012-2013.



Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

¹³⁹ GUTIÉRREZ DE PINEDA, Estructura función y cambio de la familia en Colombia. Op. cit., p. 84.

El Gráfico No. 13., indica, como la mayoría de los hogares pertenecientes a las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C., están conformados por hijos, cónyuge, padres, hermanos, tíos, otros familiares, distribuidos de la siguiente manera: doce hogares están conformados por la presencia de hijos, cinco de ellos, por la presencia de un cónyuge, en 16 hogares se encuentra la presencia activa de los padres de unos de los cónyuges, en 15 hogares, se mira la incursión de los hermanos de los cónyuges dentro del núcleo familiar, en dos hogares conviven con tíos, y en seis hogares más, se mira la presencia de otros familiares.

Ahora bien, el estado civil es otro rasgo que se debe tener en cuenta al momento de analizar la conformación y transformación de la familia; este se convierte en un elemento de gran trascendencia, si se asume la existencia de una percepción radical y/o pudor de algunas personas frente a este tipo de uniones maritales, lo que se traduce en el abandono como uno de los casos más frecuentes; por otro lado una gran parte de las personas prefieren otras opciones de convivencia diferentes al matrimonio para compartir su vida con alguien. Sin embargo, esto se vuelve un condicionante en una relación, al no existir un vínculo legal estable, se tiende a disolver con el tiempo, dejando tras su paso, un gran número de mujeres desprotegidas y con hijos que mantener. No existe por lo tanto una FAMILIA LEGAL¹⁴⁰, constituida cuando existe una unión sacramental de por medio, lo que sin duda respalda el compromiso económico infalible con la nueva familia conformada, en ocasiones puede evadir su responsabilidad, pero en general su cumplimiento hace parte del respeto así mismo, a su apellido y a la sociedad a la que pertenece, como lo menciona Gutiérrez de Pineda.

Para el caso de Productos Mijitayo M.C., estas condiciones se manifiestan de la siguiente manera:

¹⁴⁰ GUTIERREZ DE PINEDA, Familia y cultura en Colombia. Tipologías, funciones y dinámica de la familia. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y sus estructuras sociales. Op. cit., p. 180.

Gráfico 14. Estado civil mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

Como se mira en el Gráfico No. 14, quince trabajadoras son solteras, tres son casadas, y dos viven en unión libre, no hay presencia de mujeres viudas o divorciadas; de este conjunto de mujeres, el 35%, es decir siete mujeres, tienen hijos y la responsabilidad recae sobre ellas, lo que las ubica dentro del rango de madres cabeza de familia.

Para el caso de los ingresos económicos en el madresolterismo, la madre ocupa la jefatura económica de la familia, respaldada a veces por sus progenitores como su madre o seguidamente por sus hermanos, en algunos casos se recibe ayuda esporádica del padre de su hijo.

6.1 LA MUJER TRABAJADORA FRENTE AL RETO DEL MADRESOLTERISMO Y LA JEFATURA DE HOGAR

Para el caso colombiano, a pesar de que el matrimonio no representa un privilegio de clase o de un grupo étnico-cultural según Virginia Gutiérrez de Pineda¹⁴¹, su carencia deteriora el estatus, puesto que cada persona realiza un amplio reconocimiento de su situación, y cuando esa unión marital es negada después de la existencia de un primogénito, ese conjunto de rasgos conservadores que precisan a la sociedad colombiana, afectan la dignidad de la mujer, en caso de que ella no cumpliera con algunas de las pautas morales que se le imponen y que definen la buena educación de la mujer; es preciso aclarar en este punto, como, sin embargo, el nacimiento de un hijo antes de consumar el matrimonio, no solo cuestiona su dignidad, sino que afecta esa valoración legal, que va unida al matrimonio, lo que de alguna manera deja en condición de libertad el cumplimiento

¹⁴¹ Ibid., p. 47.

de las responsabilidades masculinas, como el caso de las económicas, educativas, etc., bien lo dirá esta autora: “acepto como matrimonio la ceremonia o rito que la comunidad total colombiana adopta, como el acto social reconocido, para declarar a la pareja, que contrae como cónyuges legales con obligaciones y derechos inherentes, individuales y recíprocos ante sí, y ante la sociedad total y parcial la que pertenecen”¹⁴².

Estas condiciones se sustentan mejor si se toma en consideración los grupos de edad y la presencia y ausencia de hijos, como se ve en la Tabla No. 12

Tabla 12. Grupos de edades mujeres trabajadoras

RANGOS DE EDAD	TOTAL PERSONAS	PORCENTAJE	NO. DE PERSONAS CON HIJOS
Menor a 20 años	3	15%	0
20-25 años	8	40%	5
26-30 años	3	15%	2
31-35 años	3	15%	3
36-40 años	1	5%	0
Más de 40 años	2	10%	2
Total	20	100%	12

Fuente: Esta investigación. Abril, 2014.

En la información dada anteriormente, sorprende el hecho de que el 40% de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C., posean edades entre 20 y 25 años, y son ellas a la vez quienes poseen más hijos a cargo, seguidamente el 15% oscila entre 26 y 30 años y de ellas tres poseen hijos; de las personas de 31 a 35 años, tres tienen hijos; hay que aclarar que las personas menores de 20 años no tienen hijos, mientras que el 15% restante lo conforman las personas de más de 36 años de las cuales dos de ellas tienen hijos. Ahora bien, como se mencionó en el capítulo anterior, el 35% de las mujeres son madres solteras, cabeza de familia, que deben emprender cada día un sinnúmero de actividades con el propósito de posibilitar los ingresos para sus hijos y quizás para otros miembros que componen su hogar, por si fuera poco, no solo son madres solteras, sino que tienen esta condición desde temprana edad, por lo tanto en ellas se presenta lo que caracteriza a este tipo de forma familiar: la residencia de cada una de ellas en sus hogares de orientación.

De allí que sea común encontrar a la madre con su descendencia en una unidad familiar incompleta con o sin parientes maternos, mientras el padre continúa

¹⁴² Ibid., p. 46.

residiendo con o sin sus consanguíneos, aunque no se reconoce abiertamente su papel, muchas veces o incluso por presiones legales de la mujer terminan accediendo al pago de mensualidades para la sostenibilidad de los hijos, sin embargo, hay que aclarar, como esta situación de comodidad para el hombre, donde su obligación no trasciende a la de otorgar un valor establecido mensual, y mirar esporádicamente al niño, mientras que a la mujer le corresponde la crianza, la educación, la manutención del menor, lo cual conlleva a la multiplicación de sus actividades a lo largo de la jornada.

Si se mira bajo la óptica de Virginia Gutiérrez de Pineda¹⁴³, en Productos Mijitayo M.C., se presenta el caso de **Madresolterismo en relación rota**¹⁴⁴, pues estas mujeres han mantenido una relación con un solo compañero durante su vida fértil, pero a pesar de ello, han existido circunstancias que de alguna manera imposibilitaron su unión, y la madre visiblemente afectada, se dedica por entero a la crianza del hijo y permanece célibe, al menos hasta un momento determinado; se constituye entonces como una relación esporádica, que se caracteriza por “la no convivencia bajo el mismo techo y su relación sexual eventual. La pareja generalmente encuentra y solicita ocasionalmente oportunidades de relación biológica, dadas las condiciones de sus vidas sin unidad habitacional”¹⁴⁵.

Por su parte **la unión libre**¹⁴⁶, aunque menos frecuente en Productos Mijitayo, con solo dos mujeres que cumplen el caso, “tiene un carácter más estable: en sí misma es una meta, y conscientemente no involucra una finalidad matrimonial”¹⁴⁷, puede perdurar largos periodos de tiempo en la vida de los individuos, pero si las circunstancias no se dan, el hombre abandona a la mujer desembocando en un madresolterismo; aunque es muy posible que se legalice la unión con la compañera a través del matrimonio, después de varios años, este tipo de relación se la conoce como FAMILIA DE HECHO, y se presenta cuando no existen ataduras legales forzosas que le obliguen a permanecer en una relación.

Las formas de facto monógamas están representadas por el amaño, el madresolterismo y la unión libre, que constituyen una gama de matices de una situación total. No pueden llegar a definirse en una forma absoluta, tajante, integral, y de modo que las tres son como vasos comunicantes de interrelación permanente y de posibilidades de cambio. Una puede en momento dado –amaño- al perder un rasgo, transformarse en la otra –unión libre- o convertirse en una tercera –madresolterismo- porque son instituciones transicionales, cuya meta evidente -el matrimonio- está fuera de ellas¹⁴⁸.

¹⁴³ *Ibíd.*, p. 60.

¹⁴⁴ *Ibíd.*, p. 180.

¹⁴⁵ *Ibíd.*, p. 180.

¹⁴⁶ *Ibíd.*, p. 66.

¹⁴⁷ *Ibíd.*, p. 66.

¹⁴⁸ *Ibíd.*, p. 49.

Ilustración 6. Mujer trabajadora y su hija



Fuente: esta investigación, Junio, 2014

6.2 EL CUMPLIMIENTO DE LAS LABORES EN EL HOGAR: UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA

“Una mujer siempre puede alcanzar la felicidad a condición de que no sea un individuo, sino el ser exquisito que vive fuera de sí misma y para los demás”¹⁴⁹

En las sociedades actuales, aunque se siga reproduciendo de alguna manera el patrón de dominación masculina, encuentra algunas variantes a su alrededor, las tareas principales de las mujeres, hoy en día se relacionan más con el exterior que con el interior de la casa, “La mujer no es propiamente hablando, una mujer de su casa, o dicho de otro modo, acaparada de manera exclusiva por las cargas del hogar y de los hijos”¹⁵⁰, por lo tanto preparar las comidas, quitar el polvo, barrer, hacer las camas, se vuelve de menor valía en provecho del trabajo remunerado, cuyos ingresos se vuelven representativos al momento de adquirir los bienes necesarios para la familia, como se verá más adelante en las condiciones socio-laborales de las trabajadoras de Productos Mijitayo, donde las mujeres se movilizan por más tiempo en su trabajo externo, otorgando una importancia muy relativa a lo doméstico, al relegar a otros miembros de la casa la responsabilidad

¹⁴⁹ LIPOVESTSKY, Guilles. La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino. Barcelona: Anagrama S.A., 1999. p.193.

¹⁵⁰ *Ibíd.*, p. 191.

en la ejecución de sus tareas, aunque para el caso de otras madres, su despertar y anochecer está consagrado no solo a su trabajo, sino a la atención del hogar.

Para realizar una amplia contextualización de la corresponsabilidad en los quehaceres de la casa, se procederá desde dos ángulos distintos pero que muestran la realidad de las mujeres trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., por una parte se encuentra las funciones dentro de una familia nuclear, y por otra parte aquellas cumplidas dentro de una familia extensa. Se puede mencionar, con respecto a lo sucedido en las familias extensas, que el reparto de las responsabilidades del hogar es de todos y de todas con quienes se convive, aunque para ello deba realizarse un gran esfuerzo colectivo, debido a la negligencia de unos cuantos, al trabajo conjunto de otros miembros lo que no les permite colaborar en casa, y al reconocimiento de lo doméstico como “cosa de mujeres”, condiciones que sin duda, siguen reproduciendo un patrón de trabajo sexuado. Para el caso de las mujeres trabajadoras, otros miembros entran a compartir las actividades del hogar, incluso el cuidado parcial de sus hijos, si los hubiere, con el fin de suplir el tiempo, que para ellas escasea, pero en las familias nucleares, la responsabilidad si recae directamente sobre ellas y/o su cónyuge, al no existir otro miembro que pueda reemplazar sus quehaceres.

En la cotidianidad la mujer trabajadora al ser madre, esposa, tiene una responsabilidad significativa, que da por supuesto que quienes laboran con un trabajo remunerado no pueden ser tan eficientes como el resto de los trabajadores, porque se encuentra la responsabilidad en el hogar, esta lógica implica que la remuneración de la mujer en el mercado laboral sea diferente a la de su homólogo, “domina la idea de que existe una contradicción entre feminidad y trabajo, maternidad y salario. Si bien los modernos sacralizaron el valor del trabajo, al mismo tiempo se aplicaron en devaluar sistemáticamente la actividad productiva femenina”¹⁵¹ y que no se tome en cuenta que al menos la mitad de las trabajadoras remuneradas tienen doble jornada o quizás triple.

Todo este panorama se ve reflejado en Productos Mijitayo M.C., donde se encontró que en el 70% de los hogares de las mujeres encuestadas, se comparten las tareas en el hogar con otros miembros de su familia o el conyugue, mientras un 28% afirma que no se distribuyen las tareas en el hogar, sino que la responsabilidad recae sobre uno de los miembros de la casa, el 2%, afirman que solo a veces se comparten las tareas en el hogar, dependiendo de los horarios de trabajo, entre otros aspectos. El elevado porcentaje de los hogares en donde **no se comparten** las tareas de casa, se presenta debido a la escases de tiempo de las mujeres trabajadoras, quienes no alcanzan a realizar las labores del hogar, y es su cónyuge, su madre, u otro miembro quien asume esa responsabilidad, mientras los demás, si se trata de una familia extensa, dedican su tiempo para

¹⁵¹ *Ibíd.*, p. 190.

trabajar y generar ingresos; las mujeres trabajadoras colaboran dependiendo de las horas que tengan libre para pasar tiempo con su familia.

Gráfico 15. Actividades realizadas en el hogar por las mujeres vinculadas a la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.



Fuente: Esta investigación. Abril, 2014.

Para el caso de las familias donde sí se comparten las tareas en el hogar, como se puede apreciar en el Gráfico anterior, el aseo es la tarea que en más ocasiones realiza la mujer, con el 75% del total de las encuestadas, cocinar es el siguiente trabajo con mayor frecuencia que recae sobre la mujer, con el 65%; en tan solo el 20 y el 5% de las familias se realizan actividades relacionadas con el cuidado de niños y enfermos respectivamente.

Gráfico 16. Tiempo dedicado por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., a las labores de la casa.



Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

El Gráfico anterior, muestra que el 65% de las mujeres dedican de una a tres horas a las labores de la casa, mientras el 10% se dedican de tres a seis horas, en el transcurso del día, y el 25% se dedican menos de una hora a la atención de las labores del hogar. Si se indicaran estos valores por franjas horarias, se encontraría que de lunes a viernes, la jornada inicia desde las primeras horas de la mañana con atención en el hogar, luego la actividad con mayor participación es la del trabajo remunerado, seguida otra vez por tareas domésticas, o estudio, en algunos casos, con horarios extenuantes hasta altas horas de la noche; es durante esa franja que ocupa más de ocho horas diarias, donde sus actividades del hogar son asumidas por otros miembros, debido a la ausencia de las mujeres trabajadoras en casa. Por el contrario, esta situación tiende a cambiar los sábados y domingos, donde la principal actividad realizada por la mañana está relacionada con la contribución a las tareas domésticas. En este mismo periodo de tiempo, la segunda actividad más realizada está relacionada con el tiempo libre y otras actividades extras que no están contempladas dentro de una obligación corriente. Finalmente, como se ha mencionado anteriormente, desempeñar ciertas tareas del hogar, para el caso de las familias nucleares, es una condición obligatoria para las mujeres, es un recurso a través del cual se muestran o reproducen los géneros femenino o masculino, conforme a las normas sociales y la cultura de una sociedad, influenciando la actitud acerca del rol que debe cumplir cada cual en el hogar. Pero para el caso de las familias extensas, esto tiende a variar y la mujer colabora con las actividades del hogar, dependiendo del tiempo que le quede disponible, o será otro miembro quien se responsabilice de ello.

Se podría decir que la participación de la mujer es una interconexión dinámica entre familia- mercado-comunidad- estado, por lo tanto aunque el cuidado de la casa no haga parte de las relaciones mercantiles propiamente dichas, si hace parte de un lineamiento productivo y laboral, puesto que se identifica al “hogar como una unidad de producción y reproducción, no solo de los seres humanos en cuanto tales y de su fuerza de trabajo, sino también de los bienes de consumo y de reproducción de las relaciones sociales, culturales, económicas, políticas y ambientales.”¹⁵², en este orden de ideas el hogar no representa solamente un agente económico de consumo, como lo dirán Sarmiento y Vargas, sino que es la unidad de producción y reproducción todo el sistema societal, hay que considerar que:

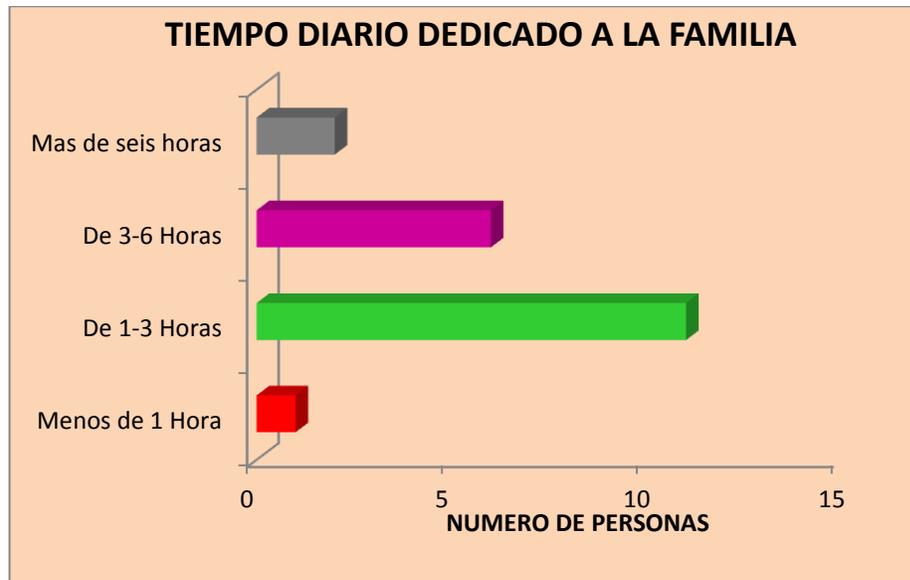
El desarrollo de la identidad de los niños y las niñas depende de un periodo de identificación primaria en el cual tiene primacía la mujer. Este hecho tiene ramificaciones muy diferentes dependiendo del sexo, sobretodo en términos de las capacidades de relación y trabajo, según la teoría neo freudiana, en la vida adulta las mujeres y los hombres valorarán de manera distinta la forma de relacionarse con los demás y de insertarse en el mercado de trabajo, al quedar profundamente grabadas en la estructura inconsciente de la personalidad la división del trabajo y la desigualdad entre los sexo¹⁵³.

De allí la importancia de compartir el mayor tiempo posible con la familia, pero lastimosamente el tiempo no es directamente proporcional al ingreso en Productos Mijitayo M.C., entonces se asume lo segundo, en detrimento de lo primero, pero en otros casos se sacrifica el tiempo de descanso de la mujer, para poder compartir más tiempo con sus hijos y/o familiares, como se muestra a continuación:

¹⁵² SARMIENTO, E., VARGAS, H., Op. cit., p. 16.

¹⁵³ *Ibíd.*, p. 26.

Gráfico 17. Tiempo dedicado a la familia por las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C



Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

Como se puede observar en el Gráfico No. 17, el 5% comparten menos de una hora con su familia, el 55% de las mujeres comparten de una a tres horas, el 30% de tres a seis horas, y sorprende como el 10% de las mujeres buscan compartir más de seis horas con los miembros de su hogar, restándole tiempo a su descanso, a sus horas de ocio, de preparación profesional, académica, etc.

La problemática se agudiza más, al considerar que ellas deben soportar una mayor explotación e inestabilidad en el trabajo, se recortan espacios de socialización y convivencia con la familia, debido no solo a la explotación durante las largas jornadas de trabajo, sino esto sumado a las cargas ya existentes en el ámbito de la reproducción y el cuidado de los hijos, en este sentido el tamaño del hogar es otro de los elementos que imposibilitan la inserción laboral de las mujeres, por cuanto se espera que ellas asuman las labores del cuidado de los otros, por encima de sus propios intereses y de las posibilidades de realización, no obstante, esto se convierte en una obligación, cuando existen hijos menores de doce años, que obligan a la mujer a permanecer en el mercado de trabajo, en el caso de que sean ellas la cabeza del hogar, con el fin de generar ingresos suficientes para el sustento diario; esto también les limita la posibilidad de participar en algún tipo de organización social, como Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, o sindicatos, del total de las mujeres encuestadas en Productos Mijitayo M.C. el 100% no se encuentran vinculadas a este tipo de organizaciones sociales. Esto se explica en la medida, en que tiempo con el que ellas cuentan, no alcanza para cubrir la asistencia a reuniones sociales, y en caso

de que dispongan de algunas horas libres, ellas buscan compartirlas con su familia.

Ilustración 7. Mujer trabajadora y su hija



Fuente: esta investigación, Junio. 2014

6.3 VIVIENDA, SERVICIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

Las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., al no devengar un salario estable, perjudica sobremanera la atención de las necesidades básicas de la familia, como vestido, vivienda, educación, esparcimiento, recreación, etc., se cubre mayoritariamente la canasta familiar, mientras se reduce el gasto en otros sectores que también requieren de atención. Sin embargo a pesar de las dificultades, las trabajadoras cuentan con la vivienda, si se dirige una mirada a la vivienda y al tipo de propiedad sobre ella se encuentra que el 90% de las familias de las trabajadoras viven en casa y el 10% en pieza, como se ve a continuación:

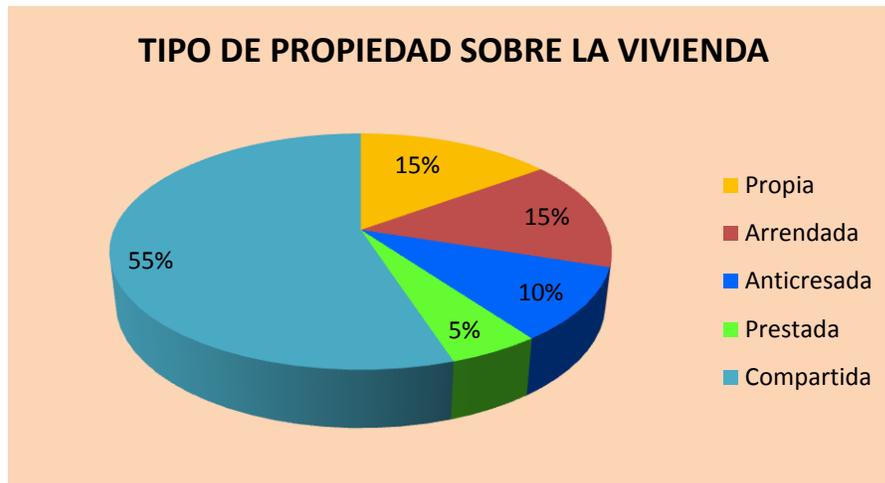
Gráfico 18. Tipo de vivienda de las mujeres vinculadas a la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

Pero este análisis no es completo sino se determina el tipo de propiedad sobre la vivienda que predomina en las mujeres vinculadas a la empresa, la ocupación de una vivienda en propiedad es un elemento determinante del estatus de las personas, tener una casa propia, equivale a tener un estatus más elevado que el del alquiler, sin embargo, anexo a ello, la posibilidad de tener una casa, es directamente proporcional a la posición económica con la que se goce, de allí que sea bastante generalizado compartir la vivienda con el núcleo familiar primario, lo que evita el pago de cuotas de arriendo o inquilinato en otra residencia, esto amplía la posibilidad de gasto en más necesidades, pero en muchos casos, la independencia predomina sobre el valor económico de la vivienda y se toma la determinación de buscar un alojamiento en arriendo, bien sea en vivienda, apartamento o pieza, de acuerdo a su conformidad y posibilidades de acceso, como ocurre en Productos Mijitayo M.C.

Gráfico 19. Tipo de propiedad sobre la vivienda de las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C.



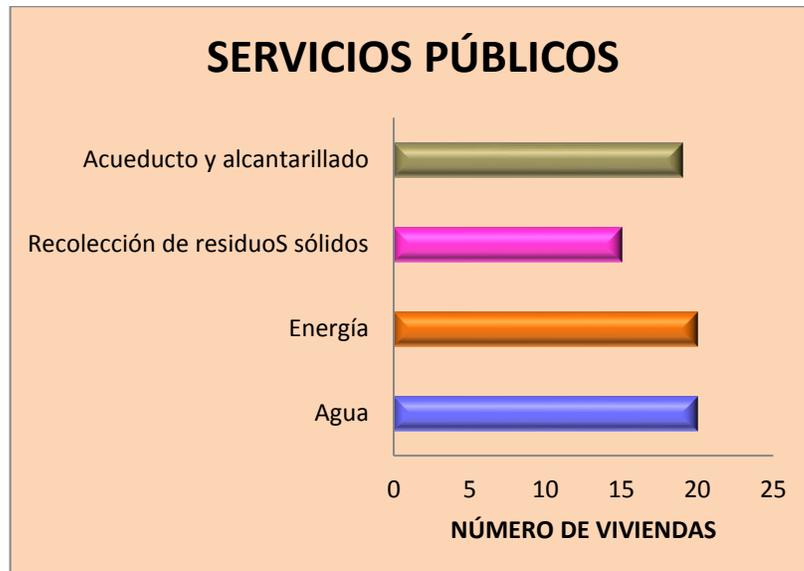
Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

En el Gráfico anterior se puede observar que apenas el 15% poseen casa propia, el 55% de las familias comparten la vivienda con otros miembros del hogar, el otro 15% viven en condiciones de arriendo, el 10% en anticresis, y finalmente un 5% han pedido prestada una unidad familiar para vivir.

Hay que analizar otros aspectos aparte de los ya mencionados, y es que “en la mayoría de los sitios la opción es alquilar por la vía privada, y es una mala solución en muchos sentidos, por un lado, en el sector privado es bastante más probable que las viviendas en alquiler estén en malas condiciones y, por otro, los arrendamientos nuevos se ofrecen a rentas de mercado”¹⁵⁴. Como lo menciona Jane Darke, existen ciertas desventajas en las rentas o en caso de alquiler, además de ser relativamente costosas, se desconoce a los demás inquilinos, lo que afecta en gran medida la privacidad de las personas, el arrendatario se ve obligado a vivir bajo las condiciones de la vivienda en renta, con sus servicios públicos, su mueblería, su seguridad, su estrato, etc. Por fortuna en Productos Mijitayo M.C., todas las viviendas cuentan con casi todos los servicios básicos de salubridad y atención que se deben tener, como acueducto, alcantarillado, recolección de residuos sólidos, energía, agua. Además hay que aclarar que el 50% de las mujeres viven en estrato 2, el 45% en estrato 1 y el 5% en estrato socioeconómico 3.

¹⁵⁴ DARKE, Jane. Búsqueda de vivienda en la ciudad. En: BOOTH, Chris. DARKE, Jane. YEANDLE, Susan. La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad un espacio para el cambio. Madrid: NARCEA. S.A. de ediciones, 1998. p. 89.

Gráfico 20. Servicios públicos con los que cuentan las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

Para quienes quieren adquirir vivienda propia, aunque el mercado favorece el acceso a la propiedad con una gran diversidad de opciones, posee un alto riesgo de pérdida por incumplimiento en el pago de cuotas, de impuestos, etc., de allí, que se consideran en condición de ventaja aquellas personas que logren mantener en el tiempo su vivienda en propiedad. Para la mujer, el lugar donde se vive toma significado dentro de la familia, va más allá de una mera condición económica estable o inestable, para ella el tipo de vivienda, independientemente de cuál sea, corresponde a una zona donde ejerce el control, donde puede ser “ella misma”, donde no existe dominio por parte de otras personas ajenas a las de su núcleo familiar, “aun cuando ambos, varones y mujeres, consideren el hogar un refugio, la diferencia puede surgir si nos preguntamos ¿un refugio de qué?, para los hombres es típico que sea un refugio de la rutina cotidiana del trabajo, y para las mujeres un refugio para el control patriarcal ejercido por el ámbito público”¹⁵⁵, es un lugar de trabajo, donde se reproducen otro tipo de labores por cumplir, como la limpieza, el orden, la cocina, y especialmente cuando estas tareas sean compartidas por otros miembros del hogar, la responsabilidad recaerá siempre sobre la mujer, en caso de alguna negligencia.

Otro rasgo a considerar es que “el hogar puede ser un lugar de creatividad, de placer, de expresión de la propia personalidad”¹⁵⁶, que permite sin lugar a dudas,

¹⁵⁵ Ibid., p. 98.

¹⁵⁶ Ibid.

una conexión con el exterior donde otros valorarán el cuidado y la pulcritud de ese espacio, aún a pesar de no ser un trabajo remunerado, de allí que ellas dediquen muchas horas semanales al cuidado de la casa y de los hijos. (véase Gráfico No. 15 de esa investigación).

Muchas veces se pretende negociar el reparto de las tareas en el hogar, pero existen las expectativas tradicionales de que es la mujer a quien le corresponde toda labor doméstica, que esto hace parte de su estima social, “el cumplimiento del trabajo doméstico es, por lo tanto, una fuente de culpabilización y de conflicto interno para la mujer. Nunca se hace lo suficiente, pero esto no significa que todo lo que haga una mujer sea una tarea alienante y opresiva”¹⁵⁷, porque gran parte de esas mujeres, consideran gratificante todo el trabajo realizado dentro de casa, es así que han equiparado un tipo de dominación patriarcal que para ellas carece de significado en tanto se ha convertido en un patrón tradicional asimilado a través del tiempo, que está tan fuertemente arraigado en las relaciones sociales, de tal manera que la gente no lo identifica como tal y considera la dominación masculina como un estado natural de la sociedad.

Lo anterior se comprende si se mira como de lo femenino se esperan unos niveles de excelencia que a la larga se vuelven opresivos, la mujer entrevistada de Productos Mijitayo M.C., debe desenvolverse muy bien en la cocina, se pretende que sea ella quien esté al tanto de las buenas condiciones de los alimentos que se ingieren, deben estar pendientes del arreglo de la casa, además de ser una buena compañera en caso de ser casada, y tener conocimientos para las ayudas escolares de sus hijos, etc., y por otra parte, se le exige actualmente un mayor nivel intelectual que le permita tener una expectativa laboral para poder ejercer una ocupación remunerada; por todas estas condiciones se puede decir que el hogar ofrece a la vez para mujer, encanto y opresión, intimidad y aislamiento, placer por la educación de los hijos y peso por las obligaciones que se deben concretar, “algunas mujeres pueden deleitarse con estas nuevas oportunidades mientras otras se agotan al intentar tener todo y hacerlo todo”¹⁵⁸. Existe otro rasgo no menos importante que se debe considerar y es la importancia del hogar y de la casa como un cúmulo de sentimientos para la mujer

Parece que las mujeres confieren al hogar un sentido que no tiene tanto que ver con un determinado régimen de tenencia y sí mucho con los nexos establecidos a causa de los acontecimientos vitales y las emociones que los acompañan: matrimonio, nacimiento, de hijos/ hijas, formación de una familia, quizás la pérdida de alguien querido o divorcio. La mayoría de las mujeres deciden compartir su vivienda con seres a los que aman; es el continente y el espacio para estas relaciones y este es el significado predominante para ellas¹⁵⁹.

¹⁵⁷ *Ibíd.*, p. 106.

¹⁵⁸ *Ibíd.*, p. 108.

¹⁵⁹ *Ibíd.*, p. 109.

Todos estos significados sobre la vivienda permiten detallar como para la mujer representan un conjunto de sentimientos, pensamientos y emociones en el sentido del yo femenino, que los hombres no siempre comprenden de la misma manera; otra de las cosas que es preciso tener en cuenta es que el sistema de prestaciones sociales y de subsidios, no resulta muy útil a las mujeres a pesar de estar incorporadas en condiciones de igualdad respecto a los hombres, como en el caso de Productos Mijitayo M.C., que debido a la volatilidad de su empleo, no existe un sistema de prestaciones sociales, salvo los subsidios por maternidad o primas en ciertos periodos del año, para algunos casos;

“... y no pues no es mucho, pero muchos de nosotros lo hemos recibido con mucho aprecio, porque no lo esperábamos, pero por ejemplo cada fin de año nos den una plata, póngale que no sea un mínimo, lo básico pero le dicen tome 200 tome 300 y a uno es como que le alza el ego y uno no cuenta como con esa plata, y esa plata, no sé, contento, feliz, y muchas cosas, no? ...”¹⁶⁰

La situación se torna más difícil respecto al sistema de Seguridad laboral y riesgos profesionales, por cuanto las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., no cuentan con el aseguramiento de riesgos profesionales. Una situación similar ocurra con el sistema de salud prepagada para la mujer, en vista de que gran parte de ellas pertenecen a la Entidad Promotora de Salud de régimen subsidiado Emssanar, las personas que cuentan con sistema de salud privada y pensión son los propietarios de la empresa y es muy reducido el número de mujeres que poseen salud prepagada. A continuación se muestra las condiciones de Productos Mijitayo M.C.

¹⁶⁰ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

Gráfico 21. Prestaciones sociales a las que están vinculadas las trabajadoras de Productos Mijitayo M.C. años 2012-2013.



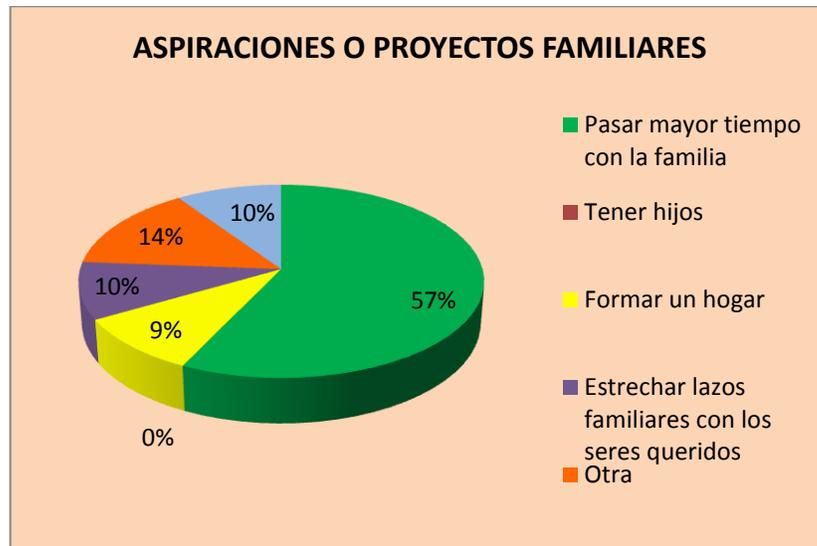
Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

En el Gráfico anterior se puede mirar que la mayoría de las mujeres no cuentan con las prestaciones sociales (el 90%), solo el 10%, poseen el servicio de salud prepagada.

6.4 PROYECTOS FAMILIARES

Por último, las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C., a pesar de tener unas condiciones socio-laborales y familiares poco estables aún contemplan los planes de vida reflejados por una parte en proyectos familiares y por otra por los proyectos profesionales. Las mujeres trabajadoras debido a esa limitación de tiempo a la que ya se ha hecho referencia anteriormente, lo que más pretenden con un 57%, es compartir más tiempo con sus hijos, su cónyuge y/o más miembros de su familia, estar con ellos más horas al día para poder atender sus requerimientos. Posteriormente está tener hijos con un 14%, estrechar lazos familiares con los seres queridos el 10%, y formar un hogar con el 9%, un 10% aseguró no tener ninguna aspiración o proyecto familiar.

Gráfico 22. Proyectos familiares de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C.



Fuente: esta investigación. Abril, 2014.

Ilustración 8. Mujer trabajadora y sus hijos



Fuente: Esta investigación. Junio 2014

7. MUJER Y FAMILIA DESDE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO VISIBLE E INVISIBLE

Para Eduardo Sarmiento¹⁶¹, la década de los años 70 fue determinante al momento de marcar constantes cambios en el sector productivo, no solo se introdujo maquinaria pesada que favoreció la industrialización sino que con ello se dio una proletarización del empleo, desde todos los ángulos, dando como resultado una economía informal, sustentada en el sector de los servicios, a la vez que surge una sobreexplotación por las amplias jornadas de trabajo en relación a salarios insuficientes, se rompió además el contrato laboral que brindaba prestaciones sociales, con el fin de generar rentabilidad en alto grado. Todos estos cambios se filtraron en la producción nacional, en pequeñas y medianas empresas, como Productos Mijitayo M.C., los dueños se han visto en la obligación de reducir costos salariales, y manejar un tipo de contrato a destajo, donde la vinculación de trabajadores es fluctuante en pro de las ganancias de la pequeña empresa, perjudicando sobremanera a quienes laboran allí:

“... Sea como sea, así no haya una buena paga, pero hay trabajo, y hay plata así no sea mucha, y lo negativo del contrato laboral, es pues que toca, la esclavitud, dele, dele y dele, dele eso sería... Respecto al salario pues alcanzar, alcanza, pero son muy reducidos, o sea nos toca como más apretados, ¿no? No es así como de pronto decir, me voy de vacaciones, me voy a comprar esta ropa, este carro, no pues, prácticamente alcanza a vivir como dicen, de una manera humilde, y subsistir.”¹⁶²

En este sentido pequeñas y medianas empresas, tienen que “(...) actuar al margen de todo interés social o colectivo, el determinante de la competitividad les obliga a incorporar de manera continua tecnología de punta y generar poco empleo”¹⁶³, si estas condiciones no se cumplen, otras empresas en su lugar, lograrán subir un escalón más en el mercado, mejorando su producción y por ende su índice de competitividad; en el caso de Productos Mijitayo M.C., esto ha permitido que la economía informal se cole en su estructura, al representar la manera más fácil de obtener algunos beneficios económicos, precarizando entonces el trabajo, en cuanto a calidad, estabilidad e ingresos. “La política de bajos salarios considerada como ventaja comparativa por el estilo de desarrollo neoliberal ha ocasionado que los ingresos monetarios de los hogares se hayan reducido considerablemente. Esta situación ha provocado que los hogares

¹⁶¹ SARMIENTO, E., VARGAS, H., Op. cit., p. 20.

¹⁶² Entrevista realizada a Doña Mariana. Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

¹⁶³ *Ibíd.*, p. 33.

recurran a la mano de obra de las mujeres, niños y ancianos para lograr subsistir o mantener su nivel de consumo”¹⁶⁴,

La dinámica expuesta ha afectado masivamente a todos los trabajadores de la empresa en mención, pero principalmente al sector femenino, además del cumplimiento simultaneo de las labores en el hogar y el cuidado de los hijos, poseen sobre sí mismas una responsabilidad económica que no pueden pasar desapercibida, Ahora bien, si se considera la posición de las mujeres trabajadoras frente a su vinculación en el mercado de trabajo, se tendrá que en muchas de ellas ha sido una opción ineludible y necesaria; una evidencia que ilustra esta posición es el cuidado económico del núcleo doméstico que las mujeres deben asumir. Esto se observa de la siguiente manera: frente a la pregunta ¿Cuál fue el motivo de ingreso a Productos Mijitayo M.C.?

“... pues yo entré a trabajar aquí porque no tenía trabajo y siempre estaba buscando y yo necesito para mi hija, porque a veces estoy sola entonces me toca buscármelas donde sea”¹⁶⁵

Por lo anterior, la percepción de las mujeres frente al mercado de trabajo está ligada a los imperativos de índole financiera, aunque hay que tener en cuenta que la búsqueda de la satisfacción personal es un elemento crucial hoy en día, pero se presenta aisladamente de los aspectos de naturaleza económica. A la luz de las formulaciones anteriores, existen patrones económicos que condicionan la participación laboral de la mujer de Productos Mijitayo M.C., lo que repercute en la reorganización del trabajo dentro del núcleo familiar, aún con la presencia de otros miembros en el hogar, la mujer siempre deberá combinar el trabajo remunerado o visible con otro tipo de actividades de índole doméstico subvaloradas y consideradas invisibles ante los ojos de la sociedad.

Generalmente el trabajo está vinculado a la realización de actividades que generan plusvalía o algún tipo de ganancia, pero en el trabajo doméstico de la mujer no existe esa oferta y demanda, la sociedad lo ha incorporado como un conjunto de actividades obligatorias que debe cumplir la mujer de manera gratuita, lo que de alguna manera pretenderá dignificar la calidad de vida de las familias. Entre las actividades más comunes que deben realizar las mujeres de Productos Mijitayo están: cocinar, hacer el aseo, organizar la casa, planchar, lavar la ropa, servir, educar a los niños, cuidar enfermos, etc., como se indicó en el Gráfico No.15 de esta investigación (Actividades realizadas en el hogar por las mujeres vinculadas a la pequeña empresa Productos Mijitayo M.C.); todo esto corresponde al rol reproductivo que:

¹⁶⁴ *Ibíd.*, p. 35.

¹⁶⁵ Entrevista realizada a Dayana. Productos Mijitayo M.C. 21 de Marzo de 2014. Hora: 11.00 am.

Comprende la reproducción biológica (procreación y perpetuación del grupo), la reproducción de la fuerza de trabajo (supervivencia del grupo) y la reproducción social (educación inicial de niñas y niños, especialmente). Estas se consideran labores domésticas. Diversas investigaciones coinciden en mostrar que las mujeres son quienes realizan la mayor parte de este trabajo caracterizado por la cotidianidad y la repetitividad. Desprovisto de valor mercantil, no proporciona a la persona que lo ejerce un estatus social comparable a aquel que podría pretender si su actividad fuera ejercida dentro de la economía de mercado¹⁶⁶

El trabajo reproductivo permite el desarrollo de la vida humana, a través del cuidado del hogar y de los miembros que lo componen; a diferencia del rol productivo, que apunta a bienes y servicios para el consumo y el comercio en la sociedad. Para la autora Julia Annas¹⁶⁷ las diferencias sexuales biológicas entre hombres y mujeres traen un sinnúmero de divisiones culturales, la conformación de sus vidas es completamente diferente, y no solo son las instituciones sociales quienes permiten que esto ocurra, sino que son los mismos sujetos, quienes ven sus propias vidas de formas diferentes, es así que para cualquier individuo, el hecho de ser hombre o mujer implica una gama de opciones para emprender varias clases de actividad con relación al género, y este mismo puede cerrar completamente algunas opciones o hacerlas más difíciles. Hoy en día conviven dos tipos de sociedades: unas tradicionales, cuyas normas reproducen una división sexual del trabajo fuertemente obligatoria y formas de vida en base a la sumisión y el castigo para la mujer; otras sociedades en cambio son más liberales y esa división de actividades es débilmente obligatoria, lo que le permite a la mujer involucrarse plenamente en asuntos públicos. Aunque se convive con estos dos tipos de normas, y se tiende a acostumbrarse a ello, no es menos cierto, que se generan profundos problemas al momento de analizar las condiciones socio-laborales y familiares de los individuos.

Estos problemas no solo radican en la inequidad de oportunidades laborales, sino que implica una serie de injusticias respecto a lo que deben enfrentar las mujeres, podría suponerse que la mayoría de ellas reciben educación y que completan una carrera, pero tienen que elegir entre el papel de “hombre” (la carrera), y el papel de “mujer” (las actividades domésticas), algunas de ellas optan por convertirse en “hombres de honorarios”¹⁶⁸, y buscan alternativas distintas en otros ámbitos de la vida social, política y económica, otras en cambio, deciden cumplir su rol femenino, respetando las normas tradicionales de la división sexuada en el trabajo, sin embargo, un tercer grupo, traspasa las divisiones por el sexo y asumen los diferentes papeles y clases de vida de ambos sexos, alejándose de

¹⁶⁶ BELTRAN, NUÑES, Op. cit., p. 75.

¹⁶⁷ ANNAS. Julia. XI. Las mujeres y la calidad de vida: ¿dos normas o una? En: NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Comps. La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica, 1993. p. 363

¹⁶⁸ *Ibíd.*, p.364.

parámetros comunes de pensamiento, situación que representa largas jornadas de trabajo.

Esto deja en claro que “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 esta y de la actividad para los dos sexos, de una manera que no tiene ninguna relación con sus habilidades, a las que puede frustrar, y las maneras en que podrían actuar y conformar sus vidas si las normas fueran diferentes”¹⁶⁹, lo que se ha convertido en un rasgo bastante común en las sociedades modernas, debido a que el número de madres solteras y cabeza de familia ha incrementado enormemente, siendo condición inevitable, asumir responsabilidades diferenciales para alcanzar un nivel de vida mucho mejor, a través de lo cual han tenido que aprender nuevas habilidades y desarrollar aún más sus capacidades intelectuales para abastecer todas las áreas que ahora les competen: madre, educadora, trabajadora, líder, etc. En este punto es preciso aclarar que “el problema no es que los papeles según el sexo restrinjan la libertad, sino que en las sociedades patriarcales se utilizan los papeles según el sexo y la división sexual del trabajo para oprimir a las mujeres”¹⁷⁰.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral*, como miembros activos de la producción, ha permitido la desaparición de espacios diferenciados para hombres y mujeres, “la segregación espacial acentúa la desigualdad entre los géneros por eso para que las mujeres accedan al tipo de conocimiento que el hombre ha utilizado para mantener su estatus y superioridad, es precisa la integración espacial. A mayor posición o estatus de las mujeres, más posibilidades de romper barreras- techos de cristal- y compartir espacios con los hombres”¹⁷¹, y una de las maneras más eficaces de lograrlo es a través de las herramientas que brinda la educación, como un sistema de normas y de conocimiento donde se ubica a hombres y mujeres en una balanza de capacidades iguales.

¹⁶⁹ *Ibíd.*, p. 369.

¹⁷⁰ FRANCINE, Rainone Y JANICE Moulton. Los papeles sexuales y la división sexual del trabajo. En: ANNAS, Julia. XI. Las mujeres y la calidad de vida: ¿dos normas o una? En: NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Comps. La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica, 1993. p.371.

* Para Josefina Beltrán, el mercado laboral, en general hace referencia al conjunto de comportamientos – cambios y variaciones- de las siguientes variables: población en edad de trabajar, población económicamente activa, población ocupada, bien sea porque tiene un empleo formal, uno informal o se encuentra subempleado/a y la población desocupada.: los desempleados/as, cesantes y aspirantes.

¹⁷¹ BOOTH, Chris. DARKE, Jane. YEANDLE, Susan. La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad un espacio para el cambio. Madrid: NARCEA. S.A. de ediciones, 1998. p. 15.

Gráfico 23. Nivel de Escolaridad



Fuente: esta investigación, Abril, 2014.

En el Gráfico No. 23 se observa el nivel de escolaridad de la mujer trabajadora de Productos Mijitayo M.C., es visible su caracterización dominante dentro de la secundaria completa, mientras que la participación de técnicos, tecnólogos y profesionales es bastante limitada y su oficio está centrado en la ejecución de labores administrativas en la empresa, mientras que las otras mujeres desempeñan labores de mayor rigor físico, extensión laboral y pago limitado. A partir de lo anterior se puede deducir como en la sociedad existen dos tipos de mujeres en el mercado laboral, por un lado se encuentran las mujeres con altas posibilidades de asenso laboral debido a su preparación académica y cualificación profesional que las ubica dentro de un rango económico relativamente estable, mientras que por otra parte se encuentran las mujeres que realizan una multitud de trabajos mal pagados, se encargan del servicio doméstico de terceras personas, realizan las actividades domésticas de sus casas, deben adaptarse a los horarios escolares de sus hijos en algunos casos de sus maridos, por lo que trabajan fuera de las jornadas normales de trabajo o fines de semana, de allí que ellas deban renunciar intermitentemente a su empleo cuando se modifican las demandas familiares, o cuando no se puede cumplir una responsabilidad laboral debido a sus condiciones en el hogar. Se encuentran por lo tanto en la línea de la autosuficiencia a través de una ocupación exigente escasamente remunerada, dando como resultado unas condiciones de vida con recursos bastante limitados e insuficientes que muchas veces alcanzan a satisfacer solo las necesidades básicas de la familia.

“A pesar de que ella tiene su trabajo y de que le toca trabajar igual, ella mantiene muy bien su casa, mantiene muy aseado, uno como hombre es desordenado, ella en ese aspecto es como más meticulosa y está al pendiente de nosotros, sirviéndonos, me parece que hace un papel muy importante y es algo de encomiar y es algo como decir ehh como

decir de pagarle un sueldo a ella, pero lastimosamente las madres no tienen sueldo”¹⁷²

Sin embargo, aunque las mujeres se han vinculado al mercado laboral, es evidente el alto nivel de discriminación existente respecto a los salarios e igualdad de oportunidades frente a sus homólogos, no solo por la condición misma del trabajo, sino porque ellas deben abordar, un conjunto de actividades mucho mayores en su hábitat, lo que las coloca en desventaja, y más aún si se trata de una familia mono parental donde la responsabilidad es asumida por ellas, de allí que las mujeres deban copiar el modelo masculino para poder ser aceptadas, diversificando sus profesiones.

El incremento de trabajo para las mujeres con el fin de generar ingresos y cubrir las necesidades no es la única consecuencia de su vinculación al mercado laboral, sino que ellas deben ser objeto de las continuas tensiones familiares, el incremento de la violencia intrafamiliar, divorcios, abandono de hijos, abandono del marido, lo que produce por efecto el incremento de familias con jefatura femenina, descansando toda la responsabilidad del hogar sobre ellas, a veces independientemente de la presencia y/o ayuda o no del cónyuge. Aún a pesar de todo ello es preciso afirmar que la modernización también insertó un proceso dinámico para la economía y trabajo femenino, que inicia ad portas del siglo XIX, con los debates sobre trabajo doméstico, el derecho laboral de las mujeres a tener un empleo, y las desigualdades laborales- salariales entre ambos sexos, en Colombia se exigen quizá estos cambios, con el fin de posibilitar igualdad de oportunidades en los espacios de poder y toma de decisiones¹⁷³, de este modo para el siglo XX, se apoya la construcción de la democracia con acciones positivas para la mujer, a través del reconocimiento de sus derechos sociales, económicos, políticos. La contribución económica al desarrollo del país en las últimas décadas ha sido determinante en diferentes esferas de la sociedad, y “Aunque discriminadas salarialmente las mujeres han ingresado masivamente a la fuerza de trabajo, porque pueden y desean trabajar, porque están educadas, porque los hogares requieren de sus ingresos y por todas estas razones juntas”¹⁷⁴.

Para Amartya Sen¹⁷⁵, las mujeres han dejado de ser solo las receptoras de su bienestar, son ellas mismas agentes de cambio y promotoras del cambio de las sociedades. Analizando el bienestar de las mujeres vinculadas en Productos Mijitayo M.C., El estilo de vida es cambiante, de lo contrario como diría el autor¹⁷⁶, seguiríamos siendo cazadores recolectores, el ambiente no es estático, todo

¹⁷² Entrevista realizada a Danny Cepeda. Productos Mijitayo M.C. 30 DE Marzo de 2014. Hora: 10.00 Am.

¹⁷³ SARMIENTO, E., VARGAS, H., Op.cit., p. 27.

¹⁷⁴ BONILLA CASTRO, E., RODRÍGUEZ S., P. Op. cit., p. 9.

¹⁷⁵ SEN, Desarrollo y libertad. Op.cit., p. 25.

¹⁷⁶ BLISS, Christopher. XIV. El estilo de vida y el estándar de vida. En: NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Comps. La calidad de vida. México: Fondo de Cultura Económica, 1993. p. 550.

cambia constantemente, “en el curso de este proceso, los estilos de vida se modifican, a veces en forma gradual, a veces abruptamente. Algunos cambios reflejan decisión consciente de seguir otro estilo de vida; otros derivan involuntariamente de otras decisiones. Una familia decide dejar la agricultura, o enviar a un hijo a la universidad, y así inicia un recorrido que cambiará sus horizontes y modificará su estilo de vida, ya sea que se den cuenta o no”¹⁷⁷. El estilo de vida puede transformarse abruptamente cuando existe un cambio en los precios y en el ambiente de consumo, y ya no puede obtenerse como antes, a esto se le denomina desintegración del estilo de vida.

¹⁷⁷ *Ibíd.*, p. 550.

8. ENTRE EL MERCADO LABORAL Y LA FAMILIA: LOS DISTINTOS ESCENARIOS DE LA MUJER TRABAJADORA

*“Voy a decirlo de entrada
Para el que quiera entender
Son penas muy encimadas
... El ser pobre y ser mujer
Trabaja toda la vida
Apenas para comer.
Tiene las penas del pobre
Y las más de ser mujer...
Ya es mucho sufrir por pobre
Y encima por ser mujer.
Está tan desamparada
Y es madre y padre a la vez...
Derechos ni el de la queja.
Por ser pobre y por mujer...
En el papel la respetan.
Pero sólo en el papel”¹⁷⁸.*

Para Anthony Giddens¹⁷⁹, el estudio de la vida cotidiana revela, la manera de actuar de los seres humanos, guiada generalmente por un sinnúmero de cosas que se hacen al día sin pensar a veces en ellas, muchas de estas conforman lo que se estructura como una rutina cotidiana, que corresponde a una repetición de pautas de comportamiento parecidas día, tras día, semana tras semana, año tras año, es decir un conjunto de hábitos que se han mantenido en el tiempo, aunque es preciso aclarar que las rutinas de todos los días no son idénticas y suelen cambiar los fines de semana, “el comportamiento social se guía hasta cierto punto por las fuerzas como los roles, las normas y las expectativas compartidas, los individuos perciben la realidad de forma diferente según sea su procedencia, intereses y motivaciones”¹⁸⁰, como se ha visto en detalle en esta investigación.

La jornada de trabajo de la mujer vinculada a Productos Mijitayo M.C., que aquí se expone, es una jornada que quizá corresponde al tipo más común manejado en la pequeña empresa, aunque realmente tiende a variar de una persona a otra, de una familia a otra, incluso de un día a otro, porque ellas con Gráfico sus actividades no solo al cumplimiento de una rutina, sino al cumplimiento con los

¹⁷⁸ *Ibíd.*

¹⁷⁹ GIDDENS, *Op. cit.*, p. 121.

¹⁸⁰ *Ibíd.*, p. 122.

deberes mismos para con los miembros de su familia, presentándose en ciertos casos, eventualidades que no se deben desatender, pero que sin duda cambian el orden del día, en este sentido los individuos son creativos y configura constantemente su realidad mediante sus decisiones y sus acciones, la realidad entonces es cambiante.

8.1 LOS MÚLTIPLES ROLES DE LA MUJER DESDE LA PERSPECTIVA DE LA JORNADA LABORAL

La jornada de trabajo remunerada para las mujeres trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., comienza a las 7.30 Am, con excepción de Doña Mariana, quien ingresa a las 9.00 Am, debido al cumplimiento de otras labores de tipo familiar antes de ingresar al trabajo; esta jornada que se extiende aproximadamente hasta las 6.00 Pm, con descansos intermedios a las 10.00 de la mañana y a las 3.00 de la tarde, además de proporcionar una hora para el almuerzo desde las 12 M hasta la 1.00 PM, en el transcurso de su jornada laboral, ellas deben desempeñar labores de empacado, de ventas, de aseo si es el caso, etc.

La jornada semanal, dentro del trabajo remunerado va de lunes a viernes, sin embargo, existen excepciones, en las cuales como se ha visto se maneja la jornada extra convencional.

“Me levanto a las siete de la mañana, arreglo mi casa, adelanto la comida hasta las ocho y media o nueve, salgo a mi trabajo, a las nueve arranco con el orden del día, si hay que hacer jugo para programar lo del jugo, si hay que hacer yogurt para hacer lo del yogurt, si hay que hacer papa, que clase de papa vamos a hacer, a la fritadora nos toca programar cuantos bultos hay que fritar, tocineta, chicharrón, chicharrón de cerdo, y ya mirado lo que vamos a hacer, empezamos a buscar los medios para conseguirlo, y arrancamos a hacer los pedidos y todo lo que tengamos que hacer, terminando a la una de la tarde, salimos a almorzar, a las dos acabamos de almorzar, inmediatamente acabamos de almorzar, ya comenzamos a revisar cómo va el proceso, como van los asuntos, mirar proveedores hacer pedidos de plásticos, recibir la mercancía, la producción que se ha programado en este día, mirar si la cantidad es la requerida o no da, y mirar toda la producción que se ha programado desde la mañana, a las cinco, o seis de la tarde para ya empezar a hacer la contabilidad, recibir caja del punto de venta, revisar si se entregaron pedidos todo eso, y ya terminando como eso de las siete a ocho de la noche, cuando no cuadra caja, toca hasta que se cuadre caja”¹⁸¹.

¹⁸¹ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

Ahora bien, la división social del trabajo, está relacionada con el trabajo remunerado y el no remunerado, el primero considerado como productivo al desarrollarse dentro de un campo económico establecido legalmente, mientras que el segundo se convierte en improductivo, por la falta de reconocimiento social con que el goza el primero. Si esto se lo relaciona a la actuación del hombre es donde se refleja la brecha entre ambos géneros, especialmente en la mujer trabajadora.

“Me levanto ehh a las siete y media, salgo a trabajar a las ocho de la mañana, estoy llegando a la casa a la una de la tarde, almuerzo, a las dos y media vuelvo a ir al trabajo... El resto del tiempo ya son recreaciones ehh, lo que es, estoy asistiendo al gimnasio, ehhh me voy con mi novia, en fin”¹⁸²

La jornada más complicada con la cual debe cumplir la mujer corresponde a la llevada a cabo dentro del hogar, porque corresponde a horas adicionales dentro de su trabajo que no son pagadas, pero que son de carácter obligatorio para la permanencia del orden dentro del hogar,

El trabajo doméstico es esencial para la economía, aunque está ligado indirectamente al proceso de desarrollo y a la acumulación de capital. El rol y la ubicación de la mujer en el proceso de desarrollo, está condicionado en gran medida por su papel primario en la esfera reproductiva. Este condicionamiento implica que una parte significativa, cuando no todos los trabajos, permanecen invisibles. El trabajo productivo no es fácilmente detectado por la sociedad cuando es adelantado por una trabajadora que realiza también labores domésticas, por lo cual la medición convencional de los trabajos femeninos no es confiable¹⁸³.

La correlación entre el trabajo doméstico y el productivo, trae unas consecuencias con respecto a la valoración monetaria del trabajo, el acceso y desempeño de las labores en el mercado de trabajo o en la casa, en el tiempo que se invierte en la realización de sus actividades, lo que desemboca en jornadas y semanas más largas para las mujeres, además de representar un estrecho margen entre el trabajo remunerado y aquel realizado en la casa. Entre las actividades diarias más comunes que deben desempeñar las mujeres de Productos Mijitayo M.C., están: lavar, cocinar, planchar, hacer las camas, barrer, cuidar niños, entre otras. Los fines de semana dentro de la jornada de trabajo no remunerada, se realizan actividades fuera de lo común, se procura salir con los hijos, el cónyuge o la familia, o al menos se procura tomar unas horas de descanso así sean escasas, se rompe con la rutina estricta y desgastante:

¹⁸² Entrevista realizada a Danny Cepeda. Productos Mijitayo M.C. 30 DE Marzo de 2014. Hora: 10.00 Am.

¹⁸³ BONILLA CASTRO, E., RODRÍGUEZ S. Op. cit., p. 15.

“Pues yo, digamos que de lunes a sábados, en mi casa casi no hago nada a veces a meter ropa o a veces para ponerme a jabonar es por las noches, así cuando tengo tiempo, pero los domingos desde por la mañana, tipo 9 de la mañana, me levanto con la niña, ya me baño yo, baño a la niña, a veces me pongo a desempolvar, arreglar, a sacar la ropa de un lado a otro y ya cojo a la niña y ya nos vamos a la misa, todo eso pero ya en la casa y en los domingos, todos los domingos me toca cocinar a mí, todos los domingos hago almuerzo, hago cena, todos los domingos”¹⁸⁴

Por lo tanto como se ha observado en los dos ambientes laboral y familiar la modernidad y con ello sus connotaciones son las principales causantes de los cambios al interior de las condiciones socio-laborales y familiares de la mujer vinculada a productos Mijitayo M.C. El trabajo doméstico, siguiendo las ideas de Libardo Sarmiento y Hernán Vargas,¹⁸⁵ hace parte del nivel micro social, se convierte en la base de la actividad productiva, debe existir necesariamente alguien que se encargue de cumplir un sinnúmero de tareas como: cuidar niños, enfermos, ancianos, limpiar la casa, cocinar, realizar mercado, entre muchas otras más, todas estas labores deben cumplirse a cabalidad, independientemente del estrato socio económico, o el nivel educativo de las familias, al proveer tanto a los niños como adolescentes, los cuidados y atenciones indispensables para crecer y desarrollar capacidades físicas y mentales que permitan alcanzar un grado de conocimientos, formación y/o educación, que los involucren con los procesos sociales que se desarrollan en sus entorno, para que posteriormente se conviertan en la fuerza de trabajo que deberá incursionar en el mercado.

Agregado a esto, en Colombia existe un modelo patriarcal que permea a la sociedad bajo la mirada masculina, tejiendo un tipo de dominación simbólica en el campo social, político y económico, basada en prejuicios que asignan roles a las mujeres que les son “naturales”, como el cuidado de la casa y la reproducción, esto no hace más que limitar el potencial de libertad y equidad respecto a las múltiples posibilidades que tienen los hombres, más aún, la legislación, las normas e incluso la ausencia de las mismas, favorecen esas condiciones de inferioridad y menoscabo de la identidad de la mujer.

“La mujer sea como sea es más emprendedora que un hombre, por eso siempre tratamos de conseguir mujeres para que nos muevan más el negocio, más que todo en cuanto a la parte de ventas, del punto de venta siempre procuramos conseguir una mujer porque la mujer es con la presentación, la mujer atrae personas”¹⁸⁶

¹⁸⁴ Entrevista realizada a Dayana. Productos Mijitayo M.C. 21 de Marzo de 2014. Hora: 11.00 am.

¹⁸⁵ SARMIENTO, E., VARGAS, H. Op. cit., p. 45.

¹⁸⁶ Entrevista realizada a Danny Cepeda. Productos Mijitayo M.C. 30 DE Marzo de 2014. Hora: 10.00 Am.

Muchas mujeres son consideradas desde el ángulo de la Población Económicamente Inactiva, “En esta categoría está clasificado el trabajo realizado por las amas de casa, que considera una categoría de inactividad, siendo que este es un trabajo que resuelve necesidades de alimentos, mantenimiento, atención a menores, cuidado de enfermos, ancianos, y muchos más que general bienestar y liberan tiempo a otros para dedicarse a trabajos remunerados”¹⁸⁷, ello se sustenta en cuanto las políticas del estado no cobijan el gran sector femenino, sino que están limitadas con relación a una parte de la sociedad, a sabiendas que ellas no solo desempeñan el trabajo productivo dentro de la economía, sino que sus actividades están centradas de igual manera en el trabajo doméstico, que por otra parte es considerado de menor valía, ignorado y desconocido por la sociedad, de allí la connotación de INVISIBLE, al ser visto como una función natural y como actividad netamente privada, “se pierde la posibilidad de reconocimiento de su valor como trabajo socialmente necesario y su contribución a la generación de novedosas formas de sostenimiento y reproducción de la sociedad”¹⁸⁸.

Para Eduardo Sarmiento y Hernán Vargas, las políticas de ajuste en la economía latinoamericana, ha traído consecuencias sobre la población trabajadora, siendo las mujeres el sector más afectado,

En las sociedades latinoamericanas, de herencia colonialista y con el fuerte arraigo de tradiciones de origen feudal, la estructura del estado patriarcal, reproduce y refuerza las relaciones de inferioridad, dependencia y menoscabo de las características atribuidas como femeninas, con frecuencia asimiladas con la pasividad, la afectividad y la intuición, en contraposición a los valores definidos como masculinos y que aducen a la actividad, inteligencia y razón¹⁸⁹.

8.2 LA ESENCIA DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA ADMINISTRACIÓN DE SU SALARIO EN EL HOGAR

Con la característica esencial de un nivel salarial bajo y pocas oportunidades de promoción profesional, una gran parte de estos empleos son asumidos por las mujeres a tiempos extendidos, además dedicadas en sus casas al trabajo doméstico, la organización familiar, la educación y cuidado de los bebés y que por ende acceden a condiciones laborales mínimas, esta doble jornada les exige la búsqueda muchas veces de modalidades de trabajo flexible, en donde puedan acomodarse a horas laborales de tiempo completo, o de medio tiempo que no requieran mucho tiempo fuera de casa, además de procurar buscar un lugar de trabajo próximo a la residencia, todas estas condiciones restringen su participación en el mercado laboral, porque desde luego son mucho más importantes para las

¹⁸⁷ BELTRAN, NUÑES, Op. cit., p. 74.

¹⁸⁸ SARMIENTO, VARGAS, Op. cit., p. 12.

¹⁸⁹ *Ibíd.*, p. 12.

mujeres la educación y cuidado de sus hijos (as) que gran parte del tiempo permanecen con los abuelos o terceras personas, como es el caso de Dayana:

“... le dije a mi mamá, no estoy haciendo daño a nadie- le digo- y es cierto, pero pues hay veces que me siento mal por la niña, porque yo la dejo harto tiempo y yo le digo a mi mami, yo no debí traerla a este mundo para que sufra, pero pues de todas maneras algún día la niña me va a agradecer lo que yo estoy haciendo por ella; por ella es que trabajo, por ella estoy así (...), pues yo la mayoría de tiempo la paso aquí en la empresa, me toca trabajar, pues mi chiquita me tocó mandarla al hogar (...) Me tocó mandarla cuando tenía siete meses y apenas estaba ya comiendo entonces la mandé, siempre me toca trabajar, tampoco digamos que no me ayuda el papá de la niña, pero pues, soy enseñada a trabajar y yo solita hacer cosas y cosas y de la casa, pues si me la miran a la niña, pero pues (...) mi hermana la va a dejar por la mañana y por la tarde la recoge y ya me la mira hasta que yo llego, pues como yo trabajo en la tarde salgo tarde ya llego no mas es de noche a verla a la niña, como unas dos, tres horas de lo que estamos las dos juntas ...”¹⁹⁰

Para determinar la posición económica de una mujer dentro de la sociedad, hay que partir de la premisa del trabajo remunerado, donde el salario de las mujeres es relativamente insignificante al de los hombres, y aunque sean casados sus condiciones serán completamente diferentes, “es más frecuente que las mujeres tengan empleos a tiempo parcial que los hombres y su experiencia en el trabajo remunerado suele ser más intermitente porque tienen que abandonarlo para criar y cuidar a sus hijos. Al estar la mayoría de las mujeres en una situación de dependencia económica respecto a sus maridos, su posición de clase está con frecuencia determinada por la de ellos”¹⁹¹, de allí que se presenten condiciones inequitativas respecto al estilo de vida de las mujeres, entendiéndose por esto la manera de vestir, de comer, de cuidar el cuerpo, de relajarse, en conclusión formas de vida y pautas de consumo determinadas, como ya se había mencionado con anterioridad, “la mayoría de las personas sufren privaciones sociales y materiales extremas y no han elegido esta forma de vida, en realidad sus circunstancias se ven condicionadas por factores que tienen que ver con la estructura económica y ocupacional”¹⁹².

Es importante destacar que esto afecta de manera distinta a hombres y a mujeres, siendo el sector femenino el menos privilegiado, mientras que para los varones, el trabajo puede significar profesionalización, obtención de recursos extras, para las mujeres prevalece una forma atípica de empleo, a través de la corta duración de

¹⁹⁰ Entrevista realizada a Dayana. Productos Mijitayo M.C. 21 de Marzo de 2014. Hora: 11.00 am.

¹⁹¹ GIDDENS, Op. cit., p. 384.

¹⁹² *Ibid.*, p. 382.

contratos, dominados por la precariedad. Hay que aclarar en este punto lo siguiente:

Se prefiere el trabajo de las mujeres, porque es la fuerza laboral más barata que puede encontrarse dentro de cada país o a nivel global. La segregación ocupacional, según la cual hombres y mujeres no hacen el mismo trabajo sino que se concentran en trabajos femeninos y masculinos da lugar a la disparidad de salarios. Se prefiere también la mano de obra femenina por supuestas cualidades (características de género), atribuidas correctamente o incorrectamente a las mujeres tales como mayor docilidad, sumisión, capacidad de seguir ordenes; menor disposición para participar en actividades sindicales; mayor destreza en actividades delicadas y minuciosas, y mayor disciplina. Finalmente la preferencia se relaciona también con factores que destacan flexibilidad laboral de la mano de obra femenina y sobretodo de las más jóvenes que aceptan trabajos a corto plazo, o no renovables y/o trabajos a tiempo parcial o inestable.¹⁹³

Cuando las mujeres dependen económicamente de sus maridos, su posición de clase también está frecuentemente determinada por la de ellos, sin embargo la situación cambia cuando no existe tal dependencia económica:

En primer lugar, en una proporción considerable de hogares, los ingresos de la mujer son cruciales para el mantenimiento de la situación económica de la familia y para su forma de vida. En estas circunstancias, el trabajo remunerado de la mujer determina en cierta manera la posición de clase de la familia. (...), incluso cuando una mujer gana menos que su marido, su situación laboral puede ser el factor dominante a la hora de determinar la clasificación de este. (...), además está aumentando la proporción de familias en las que la mujer es el único sustento. El número creciente de madres solas y de mujeres trabajadoras sin hijos es una prueba de ello.¹⁹⁴

Ahora bien, para las autoras Elssy Bonilla y Penélope Rodríguez¹⁹⁵, en la vida cotidiana la mujer al cumplir el rol de madre y esposa, tiene una responsabilidad notoria, por ende se da por supuesto que no pueden ser tan eficientes como el resto de los trabajadores al momento de vincularse en un trabajo remunerado, porque se encuentra la responsabilidad en el hogar, esto implica que la remuneración de la mujer en el mercado laboral sea diferente a la de su homólogo, sin tomar en consideración que la mayoría de las trabajadoras remuneradas tienen doble jornada o quizás triple.

¹⁹³ LONDOÑO, LOPEZ, Martha Cecilia. Implicaciones del modelo de desarrollo sobre la posición y condición de las mujeres, sobre el mercado laboral y sobre las políticas públicas para las mujeres y para la equidad de género. En: RIVERA, Mariela. Trabajo y empleo de las mujeres colombianas en contexto de globalización. Bogotá: REMTE Colombia. H.G. Impresores. Mesa de trabajo mujeres y economía, 2004. p. 39.

¹⁹⁴ GIDDENS, Op. cit., p. 384.

¹⁹⁵ BONILLA CASTRO, E., RODRÍGUEZ S., P., Op. cit., p. 17.

Debido a las tendencias de la globalización ya mencionadas, el empleo se hace inestable para los miembros de la familia, siendo una de sus consecuencias el deterioro de la economía doméstica. Se puede decir que si se hablara de empleo digno, este debería permitir “no solo el ahorro interno que favorece el consumo y la reactivación de la economía, sino que también fortalezca la participación, como responsabilidad compartida en la provisión de salud para la familia y una jubilación digna para los trabajadores y sus familias”¹⁹⁶, en este sentido se podría afirmar que:

El modelo del Estado Capitalista de Bienestar requiere que durante la vida laboral de una familia (los padres) la suma de sus capital inicial (patrimonio) y el total de sus ingresos excedan el costo total del mantenimiento de la familia. Si estas condiciones están dadas entonces, la familia podría ahorrar y así invertir en la sociedad; la familia también podría mantener contribuciones a seguros para cubrir servicios de salud y jubilación, reduciendo así la carga de provisión estatal; y estaría en posición de invertir en la educación superior de sus hijos y entregar un pequeño capital inicial a la nueva generación¹⁹⁷.

Sin embargo, todo esto se vuelve una utopía, cuando hoy en día no existe seguro para el desempleo temporal, los servicios de salud y educación están cada vez más privatizados, la población actual casi ya no cuenta con jubilaciones, lo que representa una reducción de la esperanza de vida y un decaimiento de la calidad de vida de las nuevas generaciones. Existe un colapso en la capacidad del ahorro, la mayoría del dinero ganado, es capital que va a parar al mercado en forma de bienes y servicios para el sostenimiento de la familia, en contraposición a ello, suben los niveles de deudas con entidades financieras, por lo tanto sus fondos y montos fuertes de capital van a parar a estos sitios que aprovechan la situación de la población para incrementar las tasas de interés y obtener una rentabilidad elevada a costa de la pobreza de los demás.

Esto es atribuido a la mejora de la competitividad de las empresas, a través de requisitos que las coloca en los niveles requeridos en el mercado internacional y nacional, por lo cual se establecen patrones conductuales y normativos que deben ser aplicados a todas las entidades de producción mercantil a nivel nacional, grandes, medianas y pequeñas sin distinción alguna, esto perjudica sobremanera a las pequeñas empresas y economías nacientes que podrían ser canceladas o selladas sino no cumplen con toda la estructura normativa y pago de impuestos que se solicita, pero se desconoce los fondos de financiación de las pequeñas empresas, que muchas veces deben recurrir a entidades crediticias con el fin de estar acorde al modelo de desarrollo de la nación, ocasionando como resultado el endeudamiento. Al respecto Josefina Beltrán y Lida Margarita Muñes dirán: “las decisiones políticas afectan a los actores sociales de forma desigual, como: la política monetaria en relación con los créditos y las tasas de interés y los

¹⁹⁶ GEOFFREY HARTILL, Op. cit., P. 7.

¹⁹⁷ *Ibid.*, Pg. 16.

niveles de inflación que afectan sus posibilidades de intercambio; la política fiscal por vía de impuestos directos e indirectos, que por aplicarse sobre los ingresos afecta de manera desigual a los menos favorecidos.”¹⁹⁸ Este es precisamente el caso de la señora Mariana Tatalchá, dueña de Productos Mijitayo M.C., quien nos cuenta, como la ha afectado económicamente la sumisión a este conjunto de normas:

*“...Se pagan muchos impuestos, el gobierno por todo nos saca impuestos; el gobierno, es que la DIAN, que la cámara de comercio, que el plástico al sóquelo, que lo que uno vende tiene que ir con IVA, entonces son muchos los impuestos que serían ganancias para nosotros y de pronto mejorar la calidad de vida, pero no, es muy difícil pagar mucho impuesto y no sustenta como para vivir...”*¹⁹⁹

Eduardo Sarmiento y Hernán Vargas²⁰⁰, describen que es precisamente el régimen de acumulación dominado por el capital financiero, lo que afecta el trabajo industrial, lo fragmenta y lo deteriora, porque muchas de las políticas manejadas por el estado, incluso, aquellas en las cuales predominan los impuestos, por supuestos favoritismos a la economía nacional, donde se colocan en la misma balanza tanto a las pequeñas como medianas y grandes empresas, a sabiendas de las diferencias de ingreso en cada una de ellas. Esto no hace más que generar pérdida de beneficios y tasas de ganancia para las pequeñas y medianas empresas que a la larga son las más afectadas, y dentro de ellas, el personal que labora allí; esta situación del trabajo, aniquila formas favorables de contratación de los trabajadores, se soporta una gran cantidad de recortes para programas sociales con los trabajadores, etc., se habla en este sentido de trabajo informal.

Decae, como resultado de estos cambios, el empleo informal, el cual corresponde a “todo aquel empleo que está al margen de las leyes nacionales”²⁰¹, lo que se traduce en largas jornadas de trabajo, baja productividad, bajos salarios, condiciones de trabajo arriesgadas, ausencia de contratos laborales estables, etc., otra de las características marcadas es que no se requiere de calificación educativa profesional, lo que de alguna manera facilita el ingreso, concentrando en su mayoría mano de obra femenina para estos fines. Según Geoffrey, la OIT sugiere que todo empleo debería contar con todos los requisitos legales, es decir, pago de impuestos, afiliación a seguro social (salud y jubilación), registro mercantil, contabilidad, pero para el caso Colombiano donde se ha estudiado la informalidad con mayor detenimiento, se encuentra que “el 72% de los informales

¹⁹⁸ BELTRAN, J., NUÑES, L., Op. cit., p. 66.

¹⁹⁹ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

²⁰⁰ SARMIENTO, VARGAS, Op .cit., pg. 13.

²⁰¹ GEOFFREY HARTILL, Op. cit., p. 9.

en el sector urbano está absolutamente fuera del marco legal y por lo tanto no tiene previsión social, subsidios, primas auxilios o vacaciones remuneradas”²⁰², cayendo en un empleo precario, al no obtener un salario que permita la compra de la canasta básica, no se goza de derechos laborales que debería tener, y se está expuesto a condiciones laborales peligrosas e inestables.

Otra de las causas de la pobreza en Colombia, además de la incursión de políticas estatales en detrimento de la pequeña empresa y el empleo informal, son los bajos salarios, a los que ya se ha referido ampliamente, y que están muy ligados a esas condiciones de inestabilidad laboral, muchos de ellos son devengados por las mujeres trabajadoras en Productos Mijitayo M.C., al estar ubicadas en los puestos de trabajo informales. Esto es lo que responde una de las trabajadoras cuando se les pregunta si sus recursos alcanzan para satisfacer sus necesidades básicas:

*“... Pues alcanzar, alcanza, pero son muy reducidos, o sea nos toca como más apretados, no? No es así como de pronto decir ahí no me voy de vacaciones, me voy a comprar esta ropa, este carro, no pues, prácticamente alcanza a vivir como dicen, de una manera humilde, y subsistir...”*²⁰³

La investigación en la pequeña empresa expone de manera detallada la volatilidad de los contratos, los salarios paupérrimos en comparación con las largas jornadas de trabajo, la ausencia de prestaciones sociales, la carencia de seguros laborales y condiciones de trabajo desfavorables, etc. Ahora bien, si se profundiza en el trabajo realizado por la mujer, este consiste en administrar y cuidar la unidad familiar, arreglárselas con los escasos ingresos, comprar artículos estrictamente necesarios, y de consumo familiar, además de sacar tiempo para realizar todas estas tareas y compartir algunas horas con su familia. Sus responsabilidades respecto al cuidado de otros miembros del hogar son bastante amplias a diferencia de otras mujeres más adineradas, cuyos ingresos alcanzan a pagar quien se encargue de ello; además la existencia de una descendencia incrementa notablemente la capacidad adquisitiva de la mujer, se reducen los ingresos para el sostenimiento de toda la familia y se concentra en los hijos/ hijas pequeños y en los gastos que ellos representan para su edad.

*“... ella mira los días que me quedo y dice vamos mami al parque, entonces ya sabe que solo los domingos es al parque y tengo que llevarla, entonces es poco el tiempo, pero trato de cuidar a mi hija también, en lo que más pueda, darle lo que más pueda, pues no todo lo que quiera uno darle no? Si no lo que más le alcance...”*²⁰⁴.

²⁰² *Ibíd.*, p. 9.

²⁰³ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

²⁰⁴ Entrevista realizada a Dayana. Productos Mijitayo M.C. 21 de Marzo de 2014. Hora: 11.00 am.

Esto poco a poco da origen a una situación de pobreza, la cual “es consecuencia de una incapacidad para generar recursos suficientes que satisfagan las necesidades vitales”²⁰⁵. Como administradoras de la unidad familiar, las mujeres deben abordar la pobreza, haciendo sacrificios personales, como prescindir de gastos elementales personales en beneficio del consumo común, renuncian a participar de actividades sociales y sacrifican su gasto, su tiempo, en pro del bienestar de los que le acompañan, “Al asumir un proceso de empobrecimiento para ellas mismas, las mujeres contribuyen a evitar o a reducir la pobreza en otros miembros de la familia. Así una mujer puede estar en situación de pobreza mientras no sucede lo mismo con otros miembros de su familia o puede estar en una situación de mayor pobreza que los demás”²⁰⁶, estas administradoras consiguen de esta manera, hacer que el dinero abastezca con rigor y precisión, las necesidades de la casa, esta disciplina y responsabilidad es corroborada por la siguiente afirmación:

“...Pues en la familia todos piensan que no, y habían dicho unos que no, que yo no daba nada, que yo no aportaba nada, que mi papá me daba todo. A mi mamá le digo: mentira yo le digo, yo trabajo, y cada quince, tome mami para el arroz, tome mami para esto...”²⁰⁷

“La gravedad de los apuros económicos motivados por el desempleo varía según las circunstancias económicas de la unidad familiar, pero cuando es la mujer la única asalariada la situación es devastadora. No obstante, la mayoría de las familias viven con arreglo a sus ingresos, así que dejar de percibir una parte de los mismos casi siempre repercutirá en el nivel de vida, sobre todo en las familias con rentas bajas que disponen de pocos ahorros y ningún amortiguador económico”²⁰⁸. Muchas veces la falta de salario femenino, supone una disminución respecto a los gastos familiares, y el incremento de las jornadas de trabajo, puesto que mientras los varones contribuyen económicamente en términos absolutos, las mujeres lo hacen de manera más relativa, como el caso de la compra de comida²⁰⁹, y al estar vinculadas a través de contratos a destajo como en el caso de Productos Mijitayo M.C. sus ingresos no dan para más:

“... así como le digo, nosotros empacamos más, ganamos más, y entonces como a veces me quedo hasta más tarde, porque a veces no

²⁰⁵ GLENDINNING Y MILLAR, 1992. Citado por: WALKER, Karol. Feminización de la pobreza en las ciudades. En: BOOTH, C., DARKE, J., YEANDLE, S. Op. cit., p. 62.

²⁰⁶ OPPENHEIM, 1993. Citado por: WALKER, Karol. Feminización de la pobreza en las ciudades. En: BOOTH, C., DARKE, J., YEANDLE, S. Op. cit., p. 71

²⁰⁷ Entrevista realizada a Dayana. Productos Mijitayo M.C. 21 de Marzo de 2014. Hora: 11.00 am.

²⁰⁸ WALKER, Karol. Feminización de la pobreza en las ciudades. En: BOOTH, C., DARKE, J., YEANDLE, S. Op. cit., p. 63.

²⁰⁹ PAHL, CITADO POR: WALKER, Karol. Feminización de la pobreza en las ciudades. En: BOOTH, C., DARKE, J., YEANDLE, S., Op. cit., p. 63.

*alcanza, pero no, aquí uno se pone el tiempo, si quiere trabajar trabaja, y si no quiere no trabaja...*²¹⁰.

En síntesis se puede decir que el trabajo y el empleo desempeñan un papel central en la vida de las mujeres de las ciudades, un trabajo que debe adoptar diferentes formas, se redistribuye de distintas maneras, de tal manera que el trabajo bien o mal remunerado da una proyección específica en la calidad de vida de las mujeres:

En las últimas décadas, el incremento del desempleo masculino y femenino ha generado una mayor división entre unidades familiares con dos fuentes de ingresos, propietarias de la vivienda que ocupan y con medios económicos suficientes para disfrutar de vacaciones anuales, tener coche propio y participar en actividades deportivas, de ocio, esparcimiento, y unidades familiares afectadas por un desempleo de larga duración, cuyos ingresos pueden proceder de prestaciones asistenciales, con una vivienda de promoción pública o de protección oficial, probablemente en alquiler, y en las que la falta de dinero es un obstáculo para la movilidad y cualquier actividad²¹¹

8.3 LAS RELACIONES FAMILIARES DESDE LA CONCEPCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

La madre que trabaja fuera de casa no es participante activa en la vida diaria de sus hijos, al no estar presente las 24 horas del día, se afecta la calidad de la relación entre madre e hijo, por lo tanto el poco tiempo que tiene, por menor que sea, va a ser aprovechado en beneficio de sus hijos, su cónyuge u otros miembros de su hogar en caso de tratarse de una familia extensa; cuando la relación que se mantiene con ellos es buena aún a pesar de la limitación del tiempo, la madre probablemente no se va sentir culpable por salir a trabajar, porque tendría con sus hijos una relación placentera, pero si esto no ocurre de manera armónica, y ni su familia, ni sus hijos comparten la idea de ver a su madre/esposa fuera de casa, la convivencia se ve afectada notoriamente hasta el punto de pretender renunciar o renunciar si es el caso, debido a la presión de la familia.

“Los muchachos se enojan, no ve que el domingo no hay que trabajar, que los días de fiesta no hay que trabajar, pero ellos mismos se han dado cuenta que un trabajo aquí amerita que se esté trabajando de domingo a domingo porque los clientes también necesitan del producto, los clientes necesitan vender, salir, cargar, viajar horas, a su destino, entonces tampoco puede uno dejarlos y decirles, no pues es que no atiende el domingo, el lunes, inclusive ellos cargan todo el domingo y el

²¹⁰ Entrevista realizada a Dayana. Productos Mijitayo M.C. 21 de Marzo de 2014. Hora: 11.00 am.

²¹¹ YEANDLE, Susan. Mujeres y trabajo. En: BOOTH, C., DARKE, J., YEANDLE, S., Op.cit., p. 51.

*lunes viajan, entonces toca por cliente, y como toca vender toca trabajar*²¹²

Después de mirar esta situación, cabe realizar la pregunta, ¿Conviene que la madre permanezca fuera de casa? A lo que Dayana responde de manera tajante:

*“Pues a veces no, no porque era mucho tiempo, si entonces sí y uno a veces llegaba malgeniado entonces eso también generaba discordias con mi esposo y mis hijas”*²¹³

El hecho de que una madre trabaje fuera de la casa, puede crear diferentes formas de relación con el marido y con los hijos, además de crear ciertas actitudes frente a la educación de éstos, sin embargo, esto no imposibilita su desarrollo normal y su vinculación a la sociedad de manera adecuada, porque sin duda la madre aún a pesar de su ausencia, otorga la responsabilidad a terceras personas u otros miembros del hogar, para que se encarguen de cumplir con esa función social que ellas no pueden cumplir, por lo tanto no es la sola presencia de la madre lo que más importa al momento de analizar el comportamiento de los niños, sino la actitud de las madres para con ellos, después de regresar de sus labores fuera de casa. Para la Sra. Dayana, que le gusta ejercer una actividad fuera del hogar y que considera a su trabajo como algo realmente importante y necesario, el ocuparse solamente de la casa limitaría su capacidad de colaboración con los gastos de su hija y de su familia, por ende opta por salir a buscar trabajo y encargar a su hija a otros miembros para que la cuiden en su ausencia. Frente a la pregunta ¿Quién se encarga de cuidar la niña?- ella respondió:

*“Con mi hermana, mi hermana la va a dejar por la mañana y por la tarde la recoge, ella me la mira hasta que yo llego, pues como yo trabajo en la tarde, salgo tarde ya llego no mas es de noche a verla a la niña, como unas dos, tres horas de lo que estamos las dos juntas”*²¹⁴.

Una mujer puede trabajar fuera, tal vez hasta el día entero, pero no por eso deja de lado su rol de madre cuidadosa, dispuesta a atender las necesidades e intereses de los hijos, como ocurre con Dayana. Esto sin ninguna duda, es posible hacerlo; exige un esfuerzo diario para organizar la vida de los hijos en su ausencia, pero lo más importante es que la mujer lleve un tipo de vida acorde con sus gustos y sus gastos: sintiéndose al menos realizada y feliz, aunque no permanezca todo el día junto a sus hijos ni alcance a cubrir satisfactoriamente todas sus necesidades y adicional a ello, deba volver cada día a su hogar a cumplir con otra jornada tal vez más larga que no será pagada, porque sin duda

²¹² Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

²¹³ Entrevista realizada a Dayana. Productos Mijitayo M.C. 21 de Marzo de 2014. Hora: 11.00 am.

²¹⁴ *Ibíd.*

alguna el trabajo doméstico es de menor valía, ignorado y desconocido por la sociedad, es visto como una función natural y como actividad netamente privada, “se pierde la posibilidad de reconocimiento de su valor como trabajo socialmente necesario y su contribución a la generación de novedosas formas de sostenimiento y reproducción de la sociedad”²¹⁵.

8.4 UN VAIVÉN ENTRE JORNADA LABORAL Y JORNADA DE HOGAR

Una de las grandes ventajas de que la mujer trabaje fuera del hogar, radica en el contacto con un mayor número de personas y su participación más activa en los acontecimientos que ocurren en la ciudad y en el mundo. Por lo tanto, se da un aumento de la capacidad crítica para analizar, comprender y aceptar los cambios en el orden de la sociedad en que se vive, para asimilar otras concepciones de la vida y asumir una actitud frente a ellas, a sabiendas de que el diálogo es tan importante tanto dentro como fuera del ámbito hogareño, la mujer no puede ni debe permanecer mental ni físicamente limitada por su vida en la casa.

La mujer siempre va a desempeñar un papel muy importante dentro del núcleo familiar, aun cuando se ausente algunas horas diarias para ir a trabajar, sus funciones y deberes de esposa y de madre no son incompatibles con el trabajo, ni es indispensable su permanencia en la casa para alcanzar la armonía hogareña, porque trabajar fuera de la casa no solo implica un provecho económico: importa, realmente, que la mujer desarrolle una actividad que satisfaga sus deseos y ambiciones y le proporcione además el equilibrio necesario para cumplir del modo más eficiente posible su rol de esposa y de madre. Con relación a lo anteriormente expuesto, aunque el 75% de las mujeres se encuentran satisfechas por el trabajo desempeñado en Productos Mijitayo M.C., no todas las mujeres trabajadoras se sienten a gusto, debido a su ardua jornada laboral que implica una doble, tal vez triple jornada laboral:

“Mmm, no me siento a gusto, me cansa, o sea la situación es difícil, manejar toda la gente, manejar los problemas, manejar proveedores, manejar clientes, a veces llaman bravos, nos insultan, se ponen bravos porque no hay producto, porque a veces no hay leche, porque no hay plástico, porque no hay papa, porque no hay tocineta, bueno, son muchas cosas las que influyen acá, pero... si me siento a gusto, pero igual es duro, el trabajo es muy duro”²¹⁶.

Además en el ambiente público, uno de los aspectos que llaman considerablemente la atención en la actual investigación, es la nula participación

²¹⁵ SARMIENTO, E., VARGAS, H., Op. cit., p. 12.

²¹⁶ Entrevista realizada a Doña Mariana, Productos Mijitayo M.C. 22 de Marzo de 2014. Hora: 4.00 pm.

en asociaciones o grupos comunitarios externos al entorno laboral, dado que de 20 mujeres encuestadas que representan la totalidad de la población, ninguna pertenece a organizaciones comunitarias, aquella situación demuestra que la mujer inclusive hoy en día, continua con una baja participación de eventos sociales y culturales que no estén relacionados al trabajo, los cuales son parte constituyente de la personalidad, la formación, recreación, socialización e interrelación con la sociedad, llegando nuevamente al punto de partida entre la mediación del hogar frente a una actuación pública, anteponiendo actividades muy diferentes a las asociativas.

El tiempo utilizado para sí mismas, fuera de casa y del trabajo, para ellas corresponde a un tiempo robado a los hijos, con excepción de aquellas que no tienen descendencia, las salidas de la mujer-madre son encaradas como un hecho no encajado en la rutina de la casa que por obligación se debe cumplir, porque no hay tiempo para ello, la disponibilidad es casi nula, por eso, no tiene sentido pretender sacar tiempo de su trabajo y restarle horas a su familia para salir a recrearse o pasar aunque sea cortas vacaciones fuera de la rutina. Las amas de casa en sentido estricto- tienen una jornada media de trabajo diario de quince horas, y semanal de más de cien horas. Eso es el doble o triple de la Jornada máxima legalmente retribuida para los trabajadores asalariados, y la diferencia es aún mayor si se compara el número de horas trabajadas al año y a lo largo de la vida. Toda jornada de trabajo en Productos Mijitayo M.C., comienza muy temprano:

“Por lo menos yo me levantaba aquí a las 5 y 30 am, les dejaba haciendo el desayuno a ellas y a veces medio dejando haciendo cocinando y abajo también llegaba a hacer el desayuno o hacer cualquier vuelta que me mandaba a hacer doña Mariana como ir a consignar o ir a hacer alguna cosa así no al mercado y de ahí llegar a hacer el almuerzo a arreglar y por la tarde pues también tocaba hacer vueltas o ponerse a empacar o así, (...),aquí me tocaba llegar a arreglar a hacer la cena o sea empezaba llegaba como las 7 y a esas horas empezaba a hacer la cena si llegaba y me decían tal cosa o hacer me acostaba como a las 10 o a las 11 de la noche”²¹⁷.

²¹⁷ Entrevista realizada a Doña Élica. 23 DE Marzo de 2014. Hora: 7.00 pm.

9. CONCLUSIONES

Dentro de las condiciones socio-laborales de las mujeres vinculadas a Productos Mijitayo M.C., se resaltan las siguientes características: en primer lugar el tipo de contrato laboral es escrito e indefinido y se presenta por obra o labor, hecho que ocasiona la alta fluctuación de personal en la empresa; si bien las trabajadoras le otorgan aspectos positivos, el mismo tipo de contrato confiere aspectos que van en contra de sus beneficios, como extender la jornada laboral, superior a lo establecido en las normas internacionales y nacionales, trabajando horas extras por salarios precarios e inestables; hay que tener en cuenta que el salario obtenido, es destinado en su mayoría a la satisfacción de necesidades básicas y en menor medida a otro tipo de necesidades, como el caso de proyectos educativos. Si se habla de la jornada laboral, se encuentra que es bastante extensa y que posee descansos intermedios que son utilizados para satisfacer sus necesidades biológicas y socializar con los compañeros de trabajo. En cuanto a la asistencia, se puede decir que las mujeres faltan escasas veces a la jornada normal de trabajo, el motivo principal es enfermedad; agregado a lo anterior se puede decir que en gran medida las mujeres trabajadoras se encuentran satisfechas por el trabajo realizado en Productos Mijitayo M.C.

La cultura empresarial de Productos Mijitayo M.C., está compuesta por diversos factores que la caracterizan; para lograr entender la relación de la mujer trabajadora con la condición de la empresa, se debe reconocer en primer lugar la cultura en el entorno, como la competencia perversa con las grandes empresas, un hecho provocado por la globalización. Así mismo en aquellos agentes externos se encuentran la deficiente ejecución de las políticas del gobierno para la mujer, contrario a lo que se plantea, se imponen altos impuestos, exigentes pautas de funcionamiento y sometimiento a las políticas que atentan con las pequeñas empresas, manejadas en buena medida por mujeres; sin embargo, a pesar las difíciles condiciones del entorno tanto empresarios como trabajadores se adaptan al medio y se vinculan a los retos propios de la modernidad. Desde la parte interna, la cultura empresarial se ve altamente relacionada con la organización y a la vez está se ve mediada por la racionalidad. Al participar la mujer en la dirección y creación de la empresa, aquella racionalidad se direcciona más a la cuestión sentimental, las mujeres cumplen sus funciones en la empresa en escenarios similares a los de la familia, de ahí que a pesar de la difícil situación por la que atraviesa el establecimiento se brindan beneficios a las trabajadoras, pero lamentablemente en estas condiciones, la mujer permanece bajo la invisibilidad frente a instancias públicas. Otro de los ítems que cabe resaltar es el interés hacia el bienestar de los y las trabajadoras, cuestión que se destaca por la inexistencia de maltratos hacia la mujer, ausencia de acoso laboral, acoso sexual, estigmatización y discriminación, se reconoce las relaciones laborales óptimas, entre trabajadoras-administrativos y trabajadoras- trabajadoras.

En esta economía globalizada, los cambios y la flexibilidad del mercado de trabajo tiene implicancias directas en la estructuración del hogar, y la mujer debe trabajar para ayudar a sostener la economía doméstica, que tradicionalmente era mantenida por el hombre. Estas circunstancias cambian la caracterización tradicional de las familias, que para el caso de Productos Mijitayo M.C., están conformadas en gran parte por madres solteras que viven con sus padres bajo el amparo de una familia extensa debido al abandono del padre del menor, condición que sin duda representa para ella la multiplicación de sus actividades en todos los sectores de su vida; en otros casos, un poco más favorables la mujer decide vivir con el cónyuge aún sin contraer matrimonio, apartándose de su hogar de origen, pero asumiendo toda la responsabilidad económica y asignación de roles tan marcada en Productos Mijitayo M.C. En este caso se debe plantear una situación particular para la mujer “el desarrollo de la doble jornada”, donde está obligada a asumir el trabajo productivo y reproductivo. Esta situación plantea la invisibilidad de las horas dedicadas al trabajo reproductivo, los tiempos dedicados al desarrollo de las tareas del hogar no son remunerados, no constituyen parte de la economía, ni son formalmente reconocidos como actividades.

A pesar de las políticas públicas de inclusión social y de género que se han instaurado en los últimos tiempos, aún sigue persistiendo el modelo socio-cultural en el cual es la mujer quién posee la responsabilidad sobre las tareas domésticas, sin tener en cuenta que ella como integrante de una familia y en muchos casos como madre cabeza de la misma, debe vincularse a un trabajo remunerado fuera de casa, y que esto por si mismo muestra ciertas condiciones de desventaja frente al hombre y más aún cuando se encuentra que aparte del trabajo productivo, debe realizar también el trabajo reproductivo. Una vez analizadas las diferencias en cuanto a la distribución de las labores en el hogar en el caso de las mujeres trabajadoras de Productos Mijitayo M.C., generalmente las labores de cocina, de organización, lavar, planchar, crianza de los niños, etc., siguen siendo asumidas por las madres, además de estar vinculadas a un trabajo fuera de casa que demanda horas extensas en otro lugar, debe llegar a ocupar su lugar de madre y de mujer, restando horas de descanso a sí misma. Por ende ella carece de tiempo libre para dedicarlo a otras cosas como recreación, ocio y esparcimiento, participación en organizaciones sociales; cuando existe la posibilidad de estar “libre”- ella prefiere dedicarlo a sus hijos y a su familia, que en tanto solo es atendida de manera oportuna los fines de semana, exceptuando aquellos en los cuales también debe trabajar jornadas extra- ordinarias.

Las relaciones familiares de las mujeres trabajadoras en Productos Mijitayo M.C., se han visto afectadas de manera notable por la extensa jornada laboral que ella debe cumplir, sus hijos y su cónyuge en caso de haberlos, le exigen compartir más tiempo con ellos, pero sus necesidades no son iguales a sus ingresos, siendo las primeras más elevadas, lo que le imposibilita ejecutar una renuncia, sin antes prever de donde obtendrá los recursos necesarios para la satisfacción de sus

necesidades básicas. En otras circunstancias las mujeres trabajadoras deben dejar a sus hijos con terceras personas, bien sea los hermanos o los abuelos, que se encarguen del cuidado de los mismos hasta que ellas cumplan con su jornada de trabajo, esta posibilidad es mas observable si se trata de una familia extensa, ellos muchas veces cubren la ausencia de la madre procurándole los cuidados requeridos a los niños. La jornada de trabajo de la mujer generalmente es más extensa que la de los hombres, y sin duda alguna más compleja que la de sus homólogos, mientras ellas deben levantarse temprano para proporcionar los cuidados a sus hijos (alimento, organización de la casa, etc.), los hombres empiezan su día minutos antes de entrar al trabajo, ellos no asumen ningún tipo de responsabilidad en el hogar, solo con el trabajo, tienen por ende, más tiempo libre, mejores condiciones incluso salariales y laborales, y tiempo de descanso pertinente.

BIBLIOGRAFÍA

ANNAS. Julia. XI. Las mujeres y la calidad de vida: ¿dos normas o una?. En: NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Compiladores. La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica. México, 1993. 567 P.

ARANGO, Luz Gabriela; MORA Rosa Bernal. Mujeres ejecutivas. Santafé de Bogotá: Ecoe Ediciones Uniandes. 1995. 275 P.

BELTRAN, Josefina. NUÑES, Lida Margarita. Empleo y generación de ingresos de las mujeres. En: RIVERA, Mariela. Trabajo y empleo de las mujeres colombianas en contexto de globalización. Mesa de trabajo mujeres y economía/ REMTE Colombia. H.G. Impresores. Bogotá. 2004. 129 P.

BONILLA CASTRO, Elssy. RODRÍGUEZ S., Penélope. Fuera del cerco. Mujeres, estructura y cambio social en Colombia. Agencia canadiense de desarrollo internacional, primera edición, Santa fe de Bogotá, 1992. Editorial Presencia. 258 P.

BOOTH, Chris. DARKE, Jane. YEANDLE, Susan. La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad un espacio para el cambio. NARCEA. S.A. de ediciones. Madrid. 1998. 234 P.

BOURDIEU, Pierre. La dominación masculina. Editorial ANAGRAMA. Barcelona, 2000. 282 P.

DAVIS, Keith; NEWSTROM, Jhon W. Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc GRAW- HILL/INTERAMERICANA Editores S.A de C.V. 2003. 622 P.

Departamento Nacional de Estadística DANE. Anuario estadístico, movimiento de registro público 2012. Cámara de comercio de Pasto. ISSN: 2256-3156. 111 P.

FRANCINE, Rainone Y JANICE Moulton. Los papeles sexuales y la división sexual del trabajo. En: ANNAS. Julia. XI. Las mujeres y la calidad de vida: ¿dos normas o una? En: NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Compiladores. La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica. México, 1993. 567 P

FRIEDMAN, Georges; NAVILLE, Pierre. Tratado de sociología del trabajo I. México: Fondo de cultura económica. 1963. 466 P.

FRIEDMAN, Georges; NAVILLE, Pierre. Tratado de sociología del trabajo II. México: Fondo de cultura económica. 1963. 446 P.

GIDDENS, Anthony. Un mundo desbocado. Madrid: Grupo Santillana de ediciones S.A., 2000.

GIDDENS, Anthony. Sociología. Cuarta edición. Alianza editorial. España. 2001. 944 P.

GIDDENS, Anthony. Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea. Ediciones península Barcelona. 1995. P. 299 p.

GIDDENS, Anthony, BAUMAN, Zygmunt , LUHMANN, Niklas, BECK, Ulrich. Las consecuencias perversas de la modernidad. Editorial Anthropos. Barcelona. Primera edición 1996. 282 p.

GLENDINNING Y MILLAR, 1992. Citado por: WALKER, Karol. Feminización de la pobreza en las ciudades. En: BOOTH, Chris. DARKE, Jane. YEANDLE, Susan. La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad un espacio para el cambio. NARCEA. S.A. de ediciones. Madrid. 1998. 234 P.

GUTIERREZ DE PINEDA, Virginia, Familia y cultura en Colombia. Tipologías, funciones y dinámica de la familia. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y sus estructuras sociales. Medellín. Editorial Universidad de Antioquia. Junio de 2000. 564 P.

GUTIÉRREZ DE PINEDA, Virginia. Estructura función y cambio de la familia en Colombia. Asociación Colombiana de Facultades de Medicina. Bogotá. 1975. 351 P.

GEOFFREY HARTILL, Richard. ¿Somos capaces de convertir el paradigma actual que nos conduce a un mayor empleo precario en un paradigma de empleo digno?. En: RIVERA, Mariela. Trabajo y empleo de las mujeres colombianas en contexto de globalización. Mesa de trabajo mujeres y economía/ REMTE Colombia. H.G. Impresores. Bogotá. 2004. 129 P.

GUTERMAN, Lía. La mujer en la industria manufacturera. En: Género Equidad y Desarrollo. Departamento Nacional de Planeación. TM Editores. Bogotá, 1998. P. 125.

HENAO, Martha Luz, PARRA, Aura Yaneth. Mujeres en el mercado laboral. En: Género Equidad y Desarrollo. Departamento Nacional de Planeación. TM Editores. Bogotá, 1998.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNANDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la Investigación. 3ra. Edición. Mac Graw-Hill Interamericana editores, S.A. 2003.

KORGSGAARD, Christine M. Comentario a “¿igualdad de qué? y a capacidad y bienestar” En: NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Compiladores. La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica. México, 1993. 567 P.

LONDOÑO, LOPEZ, Martha Cecilia. Implicaciones del modelo de desarrollo sobre la posición y condición de las mujeres, sobre el mercado laboral y sobre las políticas públicas para las mujeres y para la equidad de género. En: RIVERA, Mariela. Trabajo y empleo de las mujeres colombianas en contexto de globalización. Mesa de trabajo mujeres y economía/ REMTE Colombia. H.G. Impresores. Bogotá. 2004. 129 P.

LIPOVESTSKY, Guilles. La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino. Editorial Anagrama S.A. Barcelona. 1999. 297 P.

MARX, Carlos. El capital. Crítica de la economía política. Libro I. Editorial CARTAGO. Buenos Aires. 1973. 793 P.

MARÍN, Antonio Lucas. Sociología para la empresa. Madrid: McGRAW – HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S.A.U. 1994. 436 P.

MILLAN, CRUZ, Noelba. Concepciones en torno a lo femenino. Un estudio con mujeres jefas de hogar. Colección Universidad del Tolima 50 años. León Graficas, LTDA. Ibagué. 2006. 107 P.

NUSSBAUM, Martha; SEN, Amartya. Compiladores. La calidad de vida. Fondo de Cultura Económica. México, 1993. 567 P.

SARMIENTO, Eduardo, VARGAS, Hernán. El trabajo de las mujeres en Colombia. Facultad de ciencias Políticas y Relaciones Internacionales Pontificia Universidad Javeriana. Rasgo y color LTDA. Bogotá, 2002. 146. P

SEN, Amartya. Desarrollo y libertad. Planeta colombiana editorial S.A. Bogotá. 2000. 440 p.

VELÁSQUEZ, Mastretta Gustavo. Sociología de la organización. México D.F: Editorial Limusa S.A de C.V. 2005. 210 P.

YEANDLE, Susan. Mujeres y trabajo. En: BOOTH, Chris. DARKE, Jane. YEANDLE, Susan. La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad un espacio para el cambio. NARCEA. S.A. de ediciones. Madrid. 1998. 234 P.

WALKER, Karol. Feminización de la pobreza en las ciudades. En: BOOTH, Chris. DARKE, Jane. YEANDLE, Susan. La vida de las mujeres en las ciudades. La ciudad un espacio para el cambio. NARCEA. S.A. de ediciones. Madrid. 1998. 234 P.

WEBER, Max. Economía y sociedad. 2da edición en español. México: Fondo de cultura económica.2005. 1237 P.

NETGRAFÍA

- GUÍA PARA TRÁMITE DE HORAS EXTRAS. P. 5. En línea. (Visitada 12 de mayo de 2014.) Disponible en: <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=nEzb5VifojU%3D&tabid=269>
- CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO. P. 2. En línea. (Visitada 22 de abril de 2014.) Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>
- LEVI-STRAUSS, Claude. La familia. Disponible en: <http://seminariolecturasfeministas.files.wordpress.com/2012/01/la-familia-claude-levi-strauss.pdf>. Citado en: 24 de Abril de 2014.
- Convenio 100 de 1951. Organización internacional del trabajo. OIT. (Visitada el 19 de mayo de 2014.) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Convenio 111 de 1958. Organización internacional del trabajo. OIT. (Visitada el 19 de mayo de 2014.) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Convenio 156 de 1981. Organización internacional del trabajo. OIT. (Visitada el 19 de mayo de 2014.) Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C156
- Naciones Unidas. Cuarta conferencia mundial sobre la mujer, Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 2005. Disponible en: <http://equidad.presidencia.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/4-Conferencia-Mujer-Beijing.pdf>. (consultado en: 15 de agosto de 2013).
- Ley 82 de 1993. (Visitada el 19 de mayo de 2014.) Disponible en: <http://www.hsph.harvard.edu/population/womenrights/colombia.women.93.htm>
- Ley 1232 de 2008. (Visitada el 19 de mayo de 2014.) Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31591>
- Ley 1496 de 2011. (Visitada el 18 de mayo de 2014) Disponible en: <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>

- LEY 590 DE JULIO 10 DE 2000. Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro pequeñas y medianas empresa. Disponible en:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2000/ley_0590_2000.html. (consultado en: 21 de Agosto de 2013)
- Código sustantivo del trabajo. (Visitada el 15 de mayo de 2014) Disponible en:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Política pública para la equidad de las mujeres nariñenses desde su diversidad étnica, social y cultural, en un territorio en construcción de paz. (Visitada el 20 de mayo de 2014) Disponible en:
http://www.pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/NARI%C3%91O%20equidad.pdf
- Política Pública para las mujeres y la equidad de género en el municipio de Pasto. (Visitada el 20 de mayo de 2014) Disponible en:
<file:///C:/Users/samsung/Downloads/ppmyeg%20municipio%20de%20pasto%202007.pdf>
- CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTILOS DE DIRECCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: Desafíos de la empresa Cubana. P.1. En línea. (Visitada el 16 de mayo de 2014.) Disponible en:
http://www.nodo50.org/cubasi gloXXI/pensamiento/echevarria_310107.pdf
- PARSONS, Talcott. El sistema Social. p. 6 [en línea] [Citado en 25 de Abril de 2014]. Disponible en:
<http://investigacion.politicas.unam.mx/teoriasociologicaparatodos/pdf/Enfoque/Parsons%20-%20El%20sistema%20social.pdf>.
- LA REGULACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO: Normas Internacionales y legislación nacional. P.1. (Visitada el 12 de mayo de 2014). Disponible en:
<http://www.gurn.info/en/topics/minimum-wages/political-economy-and-regulation/regulacion-del-salario-minimo-normas-internacionales-y-legislacion-nacional>
- ¿ES ALTO EL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA?: Una comparación internacional. P. 99. En línea. (Visitada el 7 de mayo de 2014). Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/pece/n13/n13a5.pdf>
- Circular No. 00000005. MINISTERIO DEL TRABAJO. P. 1. En línea. (Visitada 23 de abril de 2014.) Disponible en:
file:///C:/Users/samsung/Downloads/circular_00000005_de_2012.PDF

- ANDI. Informe novedades laborales. P. 1. En línea. (Visitada 23 de abril de 2014.) Disponible en: [file:///C:/Users/samsung/Downloads/Salario_Minimo2013_20121228_070218%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/samsung/Downloads/Salario_Minimo2013_20121228_070218%20(1).pdf)
- TRABAJO DECENTE. VIDA DIGNA. Informe nacional de trabajo decente en Colombia, 2012. Medellín: 2013. P.14. (Visitada el 16 de mayo de 2014). Disponible en: http://ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/TD_2012.pdf
- SECTOR AGROALIMENTARIO: Oportunidades de inclusión productiva para poblaciones en pobreza y vulnerabilidad de Pasto. PNUD Colombia. P. 57. En línea. (Visitada 18 de abril de 2014.) Disponible en: http://pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/pobreza/pasto_sector_agroalimentario.pdf
- LA JORNADA LABORAL. P.1. (Visitada el 14 de mayo de 2014). Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_14/doc_boletin_14_03.pdf
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Art. 161. (Visitada el 15 de mayo de 2014). Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- CALIDAD DEL EMPLEO: Comparaciones locales para Colombia. P.14. (Visitada el 16 de mayo de 2014). Disponible en: <http://www.almamater.edu.co/sitio/Archivos/Documentos/Documentos/00000088.pdf>
- PORTACCIO, Alvear Marcela Eugenia. Estructura del hogar y su efecto sobre la participación laboral de las mujeres y las decisiones de fecundidad en Colombia. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá., Colombia 2011. pg. 36. [citado el 12 de Abril de 2013]. Disponible en: http://www.bdigital.unal.edu.co/4588/1/Efecto_de_la_estructura_familiar_sobre_la_participaci%C3%B3n_laboral_de_las_mujeres_y_sobre_sus_decisiones_de_fecundidad.pdf
- VILLAMIZAR, María Eugenia. Mujer y desarrollo. Uso del tiempo de la mujeres y hombres en Colombia. Midiendo la inequidad. Chile: 2011. P. 29. [Citado en Mayo 29 de 2013]. Disponible en Internet: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/42803/Serie107.pdf>

- ABRAMO, Lais. Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago de Chile. Oficina Internacional del Trabajo. 2006. Pg. 49. [citado en 12 de Abril de 2013]. Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/igu026.pdf>.
- Informe nacional de trabajo decente 2009. Condiciones laborales de hombres, mujeres, niñez y juventud y libertades sindicales en Colombia. Medellín: 2010. P. 56. [Consultado en: Mayo 28 de 2013] disponible en Internet: http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/INFORME_DE_TRABAJO_DE_CENTE_2010_tales.pdf

ANEXOS

Anexo A. formato de Encuestas