

**CARACTERIZACION DE LA MUJER CABEZA DE FAMILIA
VINCULADA AL MERCADO LABORAL DEL BARRIO BOSTON
DEL DISTRITO DE BARRANQUILLA**

**ANA MILENA ARTEAGA CONTRERAS
FATIMA ROSANA RODRIGUEZ CHARRI
SANDRA MILENA RODRIGUEZ MERCADO**

Trabajo De Investigación

**Asesor
Dra. Ángela García**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
BARRANQUILLA**

2006



Nota de Aceptación

**Firma del presidente del
Jurado**

Firma del Jurado

Firma del Jurado

"El alcance de mi meta y este triunfo por el que tanto luche se lo dedico ante todo a Dios por que gracias a el tuve la oportunidad de ingresar a la Universidad, gracias a el mis padres pudieron apoyarme económicamente y aun en la distancia transmitiéndome su energía positiva a través de sus sinceros deseos; gracias a el por brindarme la sabiduría para lograr el éxito de esta investigación.

Se lo dedico a Luis que aun que esta investigación fue motivo de conflicto en nuestra relación pudo lograr comprenderme. A su familia por su apoyo en mi esfuerzo.

a mi profe Angela Garcias que con su espíritu colaborador que la caracteriza contribuyo a la organización y desarrollo de este logro.

a mis compañeras Sandra y Fátima por su aporte en el proyecto y por su comprensión y tolerancia que tuvieron durante la realización de este meta."

Gracias...

Ana M. Arteaga

"Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a Dios, por todo lo concedido en paciencia y sabiduría.

A todas las mujeres de Colombia, especialmente a las madres cabeza de familia, por su valentía al romper con los esquemas tradicionales de ser relegadas a las labores del hogar.

A sí también a mi familia, compañeros y amigos que de una u otra manera me acompañaron en el transcurso de mi formación profesional y personal.

A mi hermana Milena Rodríguez, que con su apoyo incondicional, sembró siempre en mí confianza y deseos de seguir adelante.

A mi amiga Erleidys Quintana, a quien recordare con aprecio."

Fátima Rodríguez

"Son muchas las personas importantes y especiales en mi vida, a quienes deseo dedicar este triunfo como mi manera de darles las gracias:

A Dios por ser mi guía y por permitirme tener la mejor madre del mundo, a quien le agradezco su esfuerzo, colaboración y apoyo anímico, moral, material y económico en cada nuevo proyecto de mi vida.

A papi: por ser instrumento de Dios para darme la vida; a mis hijas: razón de mi ser y sentido en la vida, MARIA CLAUDIA y ANA SOFIA. LAURA VIVIANA: quien con su recuerdo y presencia espiritual me motivó a iniciar este sueño; a Roberto: quien sé está orgulloso por mi triunfo.

A mis hermanas: compañeras incansables; Mónica, quien mantuvo su incesante aliento en momentos de dificultad; Maria Victoria, por su importante y valiosa asesoría en la elaboración de este trabajo. A mis sobrinas: Maroly, Karol, Jennifer y Nicolle. A mis amigas: Fátima y Ana Milena por realizar en equipo nuestro Trabajo de Investigación."

Sandra Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

Realizar esta investigación no nos resultó nada fácil al inicio; lo que sabemos es que para lograr este resultado, necesitamos de varias personas que directa o indirectamente contribuyeron en la obtención de los resultados sea revisando, comentando y corrigiendo el documento, brindándonos su apoyo, su ayuda profesional y su amistad o compañerismo durante las salidas a la comunidad; a quienes queremos agradecerles.

A Dios;

A nuestras familias, por el aporte económico para la financiación de esta investigación.

A todas las Mujeres Cabeza de Hogar del barrio Boston, que permitieron ser entrevistadas, con las que compartimos experiencias y de quienes recibimos aportes importantes para nuestra investigación. Gracias por compartir lo mejor de sí mismas, aún bajo la presión de una interrogadora expectante.

A nuestra asesora Dra. Angela García, quien con mucha dedicación se convirtió en pilar fundamental para avanzar en el proceso de investigación, que con su estímulo y apoyo, nos comprendió.



CONTENIDO

INTRODUCCION	11
2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
3. JUSTIFICACION	19
4. OBJETIVOS	24
4.1 OBJETIVO GENERAL	24
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	24
5. MARCO TEÓRICO	26
5.1 SITUACIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA DE LA MUJER EN COLOMBIA	26
5.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA	28
5.3 INCURSIÓN DE LA MUJER CABEZA DE FAMILIA AL MERCADO LABORAL	30
5.4 SITUACIÓN ACTUAL DE LA MUJER CABEZA DE FAMILIA AL MERCADO LABORAL	33
5.4.1 INGRESOS	35
5.4.2 NIVEL EDUCATIVO	36
5.5 NORMAS LEGALES QUE APOYAN A LA MUJER CABEZA DE FAMILIA	39
6. DEFINICIÓN DE VARIABLES	43
6.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL	43

6.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL	44
7. CONTROL DE VARIABLES	45
7.1 EN LOS SUJETOS	45
7.2 EN EL AMBIENTE	45
7.3 EN LOS INVESTIGADORES	46
7.4 EN EL INSTRUMENTO	46
8. METODOLOGÍA	47
8.1 PARADIGMA	47
8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	48
8.3 DISEÑO	49
8.4 POBLACIÓN	50
8.5 MUESTRA Y MUESTREO	
8.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	50
8.7 PROCEDIMIENTO	51
9. RESULTADOS	54
10. CONCLUSIONES	95
11. DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

**CARACTERIZACION DE LA MUJER CABEZA DE FAMILIA
VINCULADA AL MERCADO LABORAL DEL BARRIO BOSTON
DEL DISTRITO DE BARRANQUILLA**



INTRODUCCIÓN

La presente investigación realiza una caracterización de las mujeres cabeza de familia vinculada al mercado laboral del barrio Boston del Distrito de Barranquilla.

El estudio describe las características de las mujeres cabeza de familia vinculadas al mercado laboral, teniendo en cuenta que esta problemática ha ido aumentando vertiginosamente y cada día que transcurre se eleva más su crecimiento, el cual es motivado por la insatisfacción de las necesidades básicas; así también, es producto de separaciones y divorcios; incapacidad de el otro conyugue para trabajar, que ponen a la mujer como cabeza de la familia asumiendo la responsabilidad de sostener a demás miembros.

Cada vez la mujer ocupa muy buenas posiciones laborales, y paralelo a ello son muchas las innovaciones o táctica que se han venido

suscitando en compañías sólidas, líderes de en todo tipo de servicios, traduciéndose en la implementación de productos, estrategias, prestaciones, entre otras acciones, destinadas a mujeres profesionales que manejan oficios sustanciales, utilizando las habilidades femeninas, la inteligencia comercial o la innata capacidad que se observa en ellas, para lograr la excelencia o para buscar una mejor forma de realizar el quehacer cotidiano de las prácticas laborales sin descuidar el rol de mujer de hogar y más aun cuando le toca liderarlo y suplir los gastos que esto demanda. Sin embargo, aún la mujer sigue ocupando cargos limitados que muchas veces están determinados por el nivel de escolaridad y por ser considerados cargos simples que pueden ser realizados por el “débil” género femenino; es por ello, que la investigación pretende identificar el área laboral predominante de este sector y cómo está determinado por el nivel de escolaridad de la mujer.

El instrumento empleado para la recolección de datos es una encuesta que evalúa las características de la mujer cabeza de hogar vinculada al mercado laboral del barrio Boston del Distrito de Barranquilla.

La investigación se orienta conceptualmente en la ley 82 de 1993 y la legislación de la mujer cabeza de familia. Por su parte también se apoya teóricamente de Doria Constanza Lizcano y sus aportes a la vinculación de la mujer al trabajo, así como de Jorge Orlando Melo y el desarrollo económico, político y social de la mujer en Colombia. Así también se soporta de las encuestas e investigaciones realizadas por entidades nacionales como, profamilia y la conserjería presidencial para la equidad de la mujer, e internacionales como la OIT

El estudio investigativo se ampara epistemológicamente en el paradigma empírico analítico, debido a que se pretende evaluar las características de las mujeres cabeza de familia vinculadas al mercado laboral del barrio Boston del Distrito de Barranquilla. La población está

representada por todas las madres cabeza de familia vinculadas al mercado laboral del barrio Boston del Distrito de Barranquilla, representada en una muestra de 30 mujeres, comprendidas en edades de 20 – 40 años de edad.

2. DESCRIPCIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La condición de la mujer como jefe del hogar ha crecido sustancialmente en los últimos años, su impacto puede estar asociado a muchos factores, ya sea porque sus esposos o compañeros no tienen trabajo, enviudaron, fueron abandonadas o, sencillamente, son madres solteras.

Hoy día no es raro encontrar hogares donde la mujer es la única proveedora y la cual es clave para la sobrevivencia de los miembros de la familia, son ellas las que deben suplir todas las necesidades de los miembros de la familia que dependen de ella.

La situación empresarial actual exige cada vez más empleados óptimos, capaces de reflexionar sobre su realidad y proponer propuestas que implican un completo dominio del campo u oficio que se desempeñe, para lo cual la aptitud es elemento fundamental dentro

de los procesos operativos y administrativos de una empresa. Así también se requiere de personas competentes, altamente calificados, instruidos, con espíritu humanístico, con gran objetividad para asimilar, construir y socializar los conocimientos. La mujer que se vincula al mercado laboral debe suplir todas las expectativas mencionadas, para lo cual es importante el nivel educativo y como madre cabeza de hogar necesita del apoyo de los familiares para poder desarrollarse laboralmente a plenitud.

En Colombia, de acuerdo con cifras de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el 30,9% de los hogares está 'comandado por una mujer', lo cual significa que son ellas las responsables absolutas de los ingresos familiares. Sin embargo, lo que pudiera ser visto como un ejemplo de superación de la llamada discriminación de género, también tiene un lado negativo: de acuerdo con la OIT, ellas ganan entre un 9 y un 25% menos que los hombres, aunque tengan la misma preparación o, incluso, estén mejor preparadas para el cargo; algunas veces son acosadas sexualmente por sus jefes, tienen restricciones

para acceder a créditos bancarios y a pesar de estar sosteniendo económicamente sus hogares, tienen conflictos con el esposo porque éste no acepta verla como la jefa de familia.

De cualquier manera, para las mujeres el trabajo ha significado una posibilidad de desarrollo personal, y la remuneración que perciben constituye un complemento significativo al ingreso familiar. Ello ha tenido un efecto sobre las funciones y relaciones económicas de la familia, sobre los patrones de autoridad y jerarquía, y en la distribución de responsabilidades.

Según la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (2005) contratada por el ICBF y Profamilia, con el fin de analizar las características de los hogares, la situación de la mujer, y los aspectos generales relacionados con la situación laboral y la salud sexual y reproductiva de la mujer en la Costa Caribe y el resto del país, se pudo establecer que en el 28% de los hogares de la Región Caribe tiene como cabeza de familia a una mujer y específicamente en el departamentos del

Atlántico es el que registra el mayor número a nivel nacional de hogares con jefatura femenina, con un porcentaje del 42%; en el ámbito laboral las mujeres cabeza de familia en el departamento del atlántico, presentan un porcentaje del el 22%. El estudio empleó como marco de referencia en censo de 1985.

Con base en los anteriores planteamientos, surge el interrogante del conocimiento:

¿Cuál es la caracterización de las mujeres cabeza de familia vinculadas al mercado laboral del barrio Boston del Distrito de Barranquilla?

3. JUSTIFICACIÓN

Las mujeres, durante mucho tiempo fueron aisladas en la esfera privada, donde se les destinaban únicamente las tareas domésticas y familiares: como la crianza de los hijos. Sin embargo poco a poco han ido ocupando espacios públicos los cuales les ha permitido incursionar en el mercado laboral, logrando de esta manera otros papeles más allá que los de madre y esposa. Esto ha provocado una redefinición de las relaciones en la pareja y en la familia.

Estudios desarrollados por la OIT expresan que para el año 2005 el 49.0% de las mujeres están vinculadas al mundo laboral remunerado.¹ Estos datos constatan que durante las dos últimas décadas, ha sido significativo el aumento de la participación femenina en el mercado laboral en América Latina, principalmente en Colombia. Entre las causas que podrían explicar esta participación, se encuentran: los cambios en la estructura familiar y el incremento de la jefatura

¹ VALENZUELA, M. Desigualdad De Género Y Pobreza En América Latina. OIT, Agosto 2005, p 23.

femenina; la crisis económica que han enfrentado los países y sus consecuentes bajas de ingresos en los hogares; el mayor acceso de las mujeres al sistema educativo, y las opciones de autonomía económica asumidas por las mujeres.

A través del tiempo la mujer ha luchado para alcanzar mayores posiciones y cargos laborales. No obstante, el ingreso masivo de la población femenina al mercado laboral no se ha visto reflejado en el establecimiento de relaciones laborales equitativas entre hombres y mujeres, ni en igualdad de oportunidades.

En el período 2001 - 2005, se mantuvo una considerable diferencia entre géneros – en promedio de 25,2 puntos porcentuales – lo que confirma la permanencia de barreras para el acceso de las mujeres al mundo laboral remunerado. El trabajo de “reproducción social” relativo al cuidado doméstico y familiar asignado a las mujeres, se considera como un determinante fundamental de esta desigualdad.



Sin embargo algunas compañías y/o empresas han implementado e innovado productos, estrategias de mercado y prestación de servicios, destinadas a ser promovidas y ejercidas por mujeres, debido a las habilidades propias del género femenino, dentro de las cuales se pueden destacar: la inteligencia comercial, la capacidad para lograr la excelencia y para buscar una mejor forma de realizar el quehacer cotidiano de las prácticas laborales. Por su parte algunas mujeres que no son empleadas directas de empresas, han incursionado en la creación de microempresas o en el desarrollo y aprovechamiento de talentos como la artesanía, modistería, bisutería entre otras.

La mujer cabeza de familia además de querer desarrollarse a nivel personal a través de una labor productiva, el trabajo se le convierte en una necesidad apremiante para poder satisfacer las necesidades básicas de su núcleo familiar.

El trabajador social como profesional está llamado a conocer todas aquellas problemáticas que afectan a la familia y a la sociedad, entendiéndose a la mujer como uno de sus integrantes y como el pilar que sostiene a la familia núcleo de la sociedad.

La presente investigación tiene valor científico por cuanto aporta nuevos conocimientos, al entendimiento de las características de la mujer cabeza de hogar y a la vinculación de estas al mercado laboral.

De igual forma tiene importancia institucional para la Universidad Simón Bolívar, por que además de resaltar su buen nombre ante la comunidad científica e investigativa, participa en estudios que promueven el desarrollo social, aspecto que va de la mano con su Misión e ideario bolivariano.

La importancia personal y profesional radica en que a partir de este estudio las investigadoras se enriquecen como individuos a medida

que contribuyen en el entendimiento de las características de las personas y comunidad objeto de estudio; y como futuros profesionales, dado que la temática en estudio es un fenómeno muy frecuente y de vital importancia en la labor del trabajador social.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Describir la caracterización de las mujeres cabeza de familias vinculadas al mercado laboral del Barrio Boston del Distrito de Barranquilla

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Conocer la estructura familiar de la mujer cabeza de familia que forman parte del presente estudio de investigación.
- Identificar el tipo de institución y área laboral predominante de este grupo de mujeres madres cabeza de familia.
- Establecer las condiciones laborales de la mujer cabeza de familia objeto de estudio de esta investigación, (Tiempo de servicio,

continuidad laboral, tipo de oficio, ingresos económicos y horario laboral).

- Determinar el nivel educativo alcanzado por las madres cabezas de familia de este sector.
- Identificar la satisfacción laboral de las mujeres cabeza de familia del Barrio Boston.

5. MARCO TEÓRICO

5.1 SITUACION SOCIAL, ECONOMICA Y POLITICA DE LA MUJER EN COLOMBIA

Según el texto reportaje de la Historia de Colombia del autor Jorge Orlando Melo². La situación social, económica y política de la mujer en Colombia ha estado marcada por múltiples factores estrechamente vinculados a su condición sexual, la opresión y discriminación de la mujer es un hecho histórico que traspasa todas las clases sociales, está presente en una cultura patriarcal y machista que compromete hombres y mujeres.

Las mujeres constituyen un grupo social que ha sufrido la experiencia histórica de una porción secundaria, dentro de la sociedad marginada de la vida pública, desconocida su personalidad jurídica por el estado, delegadas al ámbito hogareño, a la crianza y educación de sus hijos.

² MELO, JORGE ORLANDO. Reportaje de la historia de Colombia. Plaza y Janes. Bogotá :1989

La educación de la mujer se redujo a la enseñanza de la religión, la escritura, la literatura y a cumplir con las obligaciones familiares.

En aquellos tiempos, eran pocas las mujeres cabezas de hogar; puesto que por imposición social y cultural se mantenían relegadas al hogar y al mandato del esposo, aunque este no cumpliera con sus obligaciones de manutención familiar.

En la actualidad, para nadie es un secreto que las familias en todo el mundo afrontan importantes cambios. En Colombia la conciencia crítica de las mujeres las ha llevado a organizarse y a constituir movimientos que reflejen espacios de participación social, religiosa, política y cultural. En el pleno siglo XIX y aun desde el siglo pasado, ya la mujer asumió el rol de madre cabeza de familia y con ellos contribuyó al surgimiento de leyes, programas y entidades que le prestan la ayuda necesaria para que esta labor sea privilegiada en muchos otros sectores, dando como resultado la facilidad de prepararse como madres, mujer, profesional y empleada.

5.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales.

En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos. Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros

urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.³

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres: (1) las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus compañeros no permitía mantener a toda la familia; (2) el trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar; (3) aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos; (4) desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social.

³SHULTERBRANDT, Sahnaya Globalización, Mujer y Desarrollo en América Latina y el Caribe.

En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país.

5.3 INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

El crecimiento de la fuerza laboral femenina ha estado asociado a diversos factores de índole económico, social y cultural cuyas características más sobresalientes se pueden enmarcar en los siguientes hechos: un proceso de transformación de la estructura económica por un acelerado proceso de urbanización; en donde la



participación del sector primario en la producción global ha venido disminuyendo, al tiempo que aumenta aquella que proviene de actividades manufactureras y especialmente las de servicios.

Este cambio indudablemente que induce a una movilización hacia los centros urbanos, cuyos resultados reflejan la tendencia a concentrar grandes volúmenes de población y de mano de obra en estos centros originando una mayor movilidad ocupacional.⁴

Otro hecho destacable que ha favorecido el desarrollo y vinculación de la mujer en el mercado laboral tanto en la economía Barranquillera como a escala nacional ha sido el incremento de su nivel educativo. Desde finales de los años 80, las matrículas femeninas se equiparan a la masculina en todos los niveles, incluyendo la universidad.

El ingreso de la mujer a la educación superior le ha permitido alcanzar un mayor desarrollo y al mismo tiempo escalar mayor independencia

⁴ LIZCANO, Doria C. El Machismo Cede Ante el Empuje de la Mujer Moderna: Las heroínas del hogar. Universidad Nacional. Santa fe de Bogota: 2004.

dentro de una sociedad que aún conserva rasgos machistas. La mujer irrumpe significativamente el ámbito universitario en los años 60, periodo en que su participación se da en forma ascendente año tras año en las diversas áreas del conocimiento y sobre todo en aquellos que consideran exclusivamente para el hombre, perdiendo importancia ciertas áreas educativas tradicionales femeninas.

Según estimativos del Instituto Colombiano para el fomento de la educación (ICFES), en el año 2005 la carrera universitaria más solicitada por las mujeres fue la de medicina, para la que se inscribieron 15.814, lo que representa el 16% del total de inscritas; el segundo lugar lo ocupó contaduría pública con 14.320 mujeres, es decir el 15%; la tercera carrera profesional más solicitada fue administración de empresas para la cual se inscribieron 13.905, es decir el 14.7%; luego siguen: odontología 9.3%, derecho 7.7%, ingeniería química 2.3%, comunicación social 3.3%, trabajo social 3.4% y arquitectura 3.5%.

Según Doria Lizcano el aspecto que más ha contribuido en la inserción de la mujer al mercado laboral, es el hecho de ser madre cabeza de familia.⁵ En actualidad los hogares monoparentales encabezados por mujeres se constituyen en una de las nuevas tipologías familiares. Es decir, el incremento de la jefatura femenina cada día es mayor, según fuentes oficiales un poco más del 30% de los hogares en Colombia son encabezados por mujeres.

5.4 SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.

En la participación de mujeres y hombres por áreas de desempeño, se observa que existe una menor concentración de las mujeres en áreas de mayor dinámica económica como construcción, transporte y comunicaciones; mientras que su distribución es significativamente amplia en los sectores de servicios, comercio, industria y agricultura. Esto es lo que se conoce como segmentación horizontal,

⁵ Ibid

“caracterizada por condiciones laborales más precarias que el promedio, y con menor reconocimiento económico y social.”⁷⁰

Se estima que las ocupaciones masculinas son siete veces más diversificadas que las femeninas. Esto significa que hay más oportunidades para los hombres que para las mujeres. Además de poco diversificadas, las ocupaciones femeninas tienden a ser menos prestigiosas, por lo cual generan menor ingreso y menos oportunidades de desarrollo profesional que las masculinas'. A esto último se le conoce como segmentación vertical, que se refiere a la concentración de las mujeres en los niveles de menor jerarquía en cada ocupación.⁸

Entre 1992 y 2004, tuvo lugar una transformación fundamental en la participación de hombres y mujeres en razón de la posición ocupacional: los empleos asalariados disminuyeron y se produjo un

⁷⁰ ABRAMO, L. Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina. OIT, agosto 2003, p 6.

⁸ *Ibid*

aumento del trabajo por cuenta propia; tendencia que se ha mantenido en los últimos años. La información del año 2005 demuestra que en ocupaciones como empleadas domésticas, la participación de las mujeres es mayor (11%), con respecto a los hombres (0,4%), así como en trabajos familiares sin remuneración. No obstante, su participación como patrón o empleador es considerablemente menor.⁹ Según el DANE,¹⁰ la población ocupada por posición ocupacional en el último trimestre de 2005 está desagregada de la siguiente manera: empleado particular: mujeres: 32%, hombres: 35%; empleado del gobierno: mujeres 8%, hombres 5%; empleado doméstico: mujeres 11%, hombres 0,4%; cuenta propia: mujeres 37%, hombres 42%; patrón o empleador: mujeres 3%, hombres 7%; trabajador familiar sin remuneración: mujeres 8%, hombres 4%.

5.4.1 Ingresos. Estudios e indagaciones realizadas para América Latina, tanto por la CEPAL como por la OIT, plantean entre 20% y 30%

⁹ BONILLA, R. ¿Equidad de género? ¿Equidad social? Una mirada desde la educación y el trabajo. Universidad Nacional de Colombia, Observatorio de Coyuntura Socioeconómica. Boletín 14, p. 9.

¹⁰ <http://www.dane.gov.co>

la brecha de menores salarios obtenidos por las mujeres en relación con los hombres, en ocupaciones bajo condiciones similares; para Colombia se reconoce la misma tendencia. Según datos de la CEPAL, las mujeres destinan al hogar casi la totalidad de los ingresos percibidos, en una proporción mayor a la que destinan los hombres. Esto desvirtúa la idea de que el salario de la mujer es complementario en el hogar y reafirma que en numerosas ocasiones es el mayor o el único ingreso existente. Por lo tanto, a pesar de las limitantes existentes, la mayor participación laboral de las mujeres ha representado una significativa contribución económica, sea porque sobre ella recae la jefatura del hogar (en más de 30% de los casos aproximadamente), o por el aporte de sus ingresos a los gastos del hogar y al bienestar de la familia.

5.4.2 Nivel Educativo. Con respecto a los niveles educativos, información del DANE y el DNP constatan una leve tendencia a mayores niveles educativos de las mujeres, excepto en los rangos más altos como doctorados. Igualmente se reconoce que los importantes y

para enfrentarse al mercado de trabajo; como la de hallar empleos en otras tareas que no sean las de servicio doméstico.¹²

La mujer de mayor nivel educativo y estrato social más alto, en cambio, posee una estructura diferente de expectativas culturales y mayores posibilidades de contar con medios que le faciliten la crianza de los hijos¹³ Estas mujeres, con crecientes niveles de educación, ingresan al mercado laboral en acompañamiento de los servicios modernos, incorporándose en los servicios sociales y financieros, en la administración pública o como personal administrativo en las nuevas empresas del sector manufacturero.

¹² SAUTÚ, B. Educación y Estructura diferencial de oportunidades ocupacionales

Cf. GARCÍA DE FLORES, A. (1991). Empleo femenino en Latinoamérica, de la modelización de los ODI a la crisis de los ODI, Desarrollo Económico, vol 31, N°123, 1991.

5.5 NORMAS LEGALES QUE APOYAN A LA MUJER CABEZA DE FAMILIA

Dentro de la normativa Colombiana para garantizar el apoyo a la mujer cabeza de familia encontramos en primer lugar la ley 82 de 1993, la cual ha significado un gran avance para las mujeres con jefatura del hogar, en virtud de haberse convertido en instrumento de desarrollo legal para favorecerlas.

En el artículo primero de la presente ley se define a la mujer cabeza de familia de la siguiente manera: “toda mujer que 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 compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.”¹⁴

¹⁴ Ley 82 de 1993. República de Colombia. Diario Oficial Año CXXIX No.41.101. Noviembre 3 de 1993. Biblioteca Jurídica Digital

En el artículo ocho de la presente ley se estipula que el “Estado a través de sus entes, de otros establecimientos oficiales o de los particulares, 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 la mujer cabeza de familia realice una actividad económica rentable.”¹⁵ Para tal efecto, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Departamento Administrativo Nacional de Cooperativas, DANCOOP, y los demás organismos de naturaleza similar existentes o que llegaren a crearse, a nivel nacional, departamental o municipal, diseñarán planes y programas dirigidos especialmente a la mujer cabeza de familia, para lograr su adiestramiento básico. En el artículo diez se decreta que “el Gobierno Nacional establecerá estímulos especiales para el sector privado que cree, promocióne o desarrolle programas especiales de salud, educación, vivienda, seguridad social, crédito y empleo para las mujeres cabeza de familia.”¹⁶

¹⁵ *Ibid*
¹⁶ *Ibid*



Por su parte la ley acuerda en el artículo quince que “las entidades oficiales de crédito y aquellas en las que el Estado tenga alguna participación, organizarán programas especiales de crédito, asesoramiento técnico y vigilancia para las empresas y programas que tengan por objeto apoyar a la mujer cabeza de familia.”¹⁷

En un artículo publicado por la senadora Claudia Rodríguez, el 8 de agosto de 2006, titulado “las mujeres cabeza de familia, no están solas”; la doctora Rodríguez expresa, que aunque la ley 82 de 1993 (de la cual fue autora) ha significado aportes sustanciales al apoyo especial de la mujer cabeza de familia, estas continúan experimentando condiciones de desequilibrio en aspectos como salud, empleo, educación, elementos indispensables para que sean verdaderamente establecidos sus derechos como ciudadanas de nuestro Estado Social de Derecho. La senadora sigue afirmando que en su gran mayoría, las mujeres cabeza de familia sobreviven de manera precaria, debido, entre otros, a la ausencia de instrumentos

¹⁷ Ibid

que permitan cuantificar y cualificar la especificidad de sus necesidades, unido ello, a su bajo nivel educativo y su alejamiento de una economía que las beneficie con herramientas productivas concretas.¹⁸

Este hecho evidencia la feminización de la pobreza en cabeza de las jefas de hogar, tema que ha generado debate y polémica puesto que son ellas las que acusan mayor atención en razón a la especificidad de sus problemas, que se tornan más vulnerables cuando además de ser pobres, sólo cuentan con un adulto en capacidad de proveerlo económicamente.

¹⁸ RODRÍGUEZ., Claudia. Mujeres Cabeza De Familia, No Están Solas. Artículo publicado 8 de agosto de 2006

6. DEFINICIÓN DE VARIABLES

6.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

A continuación se definen las variables de estudio, dentro de las cuales encontramos la mujer cabeza de familia y el mercado laboral.

- **MUJER CABEZA DE FAMILIA.** Mujer con hijos menores de 18 años de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de ellas, y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al salario que devenga del organismo o entidad pública a la cual se encuentra vinculada.
- **MERCADO LABORAL.** Está determinado por la oferta y demanda de empleo.

6.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE DE VARIABLES			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
CARACTERIZACIÓN DE MUJER CABEZA DE FAMILIA VINCULADA AL MERCADO LABORAL DEL BARRIO BOSTÓN DEL DISTRITO DE BARRANQUILLA	Área laboral predominante del sector	<ul style="list-style-type: none"> • Comercial • Salud • Educativo • Operativo • Comunicaciones • Administrativo • Secretariado • Abogacía • Social • Ingeniería • Turismo • Mecánica • Artesanal 	Encuesta: 0 – 100 %
	Nivel educativo alcanzado por las madres cabezas de familia de este sector.	<ul style="list-style-type: none"> • Analfabeta • Básica primaria • Secundaria • Técnico • Tecnológico • Profesional • Postgrado • Especialización 	Encuesta: 0 – 100 %
	Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Económica • Personal y profesional • Relaciones laborales 	Poca Buena Muy buena

7. CONTROL DE VARIABLES

7.1 EN LOS SUJETOS

¿QUE?	¿COMO?	¿PORQUE?
Condición de las madres cabeza de familia.	Seleccionando a las madres que estén vinculadas dentro del mercado laboral.	Es el objetivo de la investigación.
Localización de las madres cabeza de familia vinculadas al mercado laboral.	Escogiendo a las madres cabeza de familia que vivan en el barrio Boston del Distrito de Barranquilla.	El objeto de la investigación es trabajar con esta población.
Edades de las madres cabeza de familia vinculadas al mercado laboral.	Seleccionando aquellas que tengan entre 20 y 40 años de edad.	El objeto de la investigación es trabajar con esta población.

7.2 EN EL AMBIENTE

¿QUE?	¿COMO?	¿PORQUE?
Forma de aplicación del instrumento.	Aplicando el instrumento de modo individual.	De esta manera se tiene la oportunidad de atender las inquietudes de las personas durante la aplicación de la prueba.

7.3 EN LOS INVESTIGADORES

¿QUE?	¿CÓMO?	¿POR QUÉ?
Unidad de criterios.	Suministrando la información a toda la población por igual y en un lenguaje sencillo como consigna durante la aplicación de la encuesta	Se procura homogenizar la información para evitar así confusiones y brindar una mejor atención a las personas

7.4 EN EL INSTRUMENTO

¿QUE?	¿CÓMO?	¿POR QUÉ?
Manipulación objetiva de la información.	Manteniendo un margen de imparcialidad en el manejo de la información.	Permite la elaboración de un trabajo de investigación objetivo.
Confiabilidad	Seleccionando un instrumento confiable.	Esto aumenta el valor científico del estudio.

8. METODOLOGIA

8.1 PARADIGMA

El paradigma de investigación que sustenta epistemológicamente el estudio es el empírico-analítico, el cual se interesa por el conocimiento fundamentado en hechos demostrativo desde el punto de vista cuantitativo.

Las ciencias empírico-analíticas o naturales, son las metodologías científicas que producen en una forma técnica el conocimiento útil. El énfasis en la predicción y el control de los procesos objetivos se relacionan directamente con los intereses técnicos.

La base filosófica de esta forma de conocimiento es el positivismo. En esta corriente se afirma que solamente puede establecerse el conocimiento balido en referencia a la realidad externa, experimentada

por los sentidos. La ciencia empírico-analítica se basa en ideales de explicación, predicción y control.

Por todo lo anterior, este paradigma permite a la investigación tomar como punto central la descripción de las características de la mujer cabeza de familia vinculada al mercado laboral, a través de una evaluación objetiva que proporciona los resultados de una manera cuantitativa.

8.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que orienta metodológicamente es el descriptivo, definido por Abello y Madariaga (1986) como “el tipo de investigación que intenta describir las principales modalidades de formación, cambio estructura de un fenómeno, pero sin intentar determinar relaciones causales.”¹⁹ Es por ello que esta investigación busca identificar las características de la mujer cabeza de familia

¹⁹ ABELLO, Raimundo y MADARIAGA, Camilo Estrategia de evaluación de programas sociales Barranquilla: Uninorte 1986 pagina 97

vinculadas al mercado laboral del barrio Boston del Distrito de Barranquilla.

8.3 DISEÑO.

El diseño es descriptivo, el cual tiene como objetivo indagar la incidencia los valores en que manifiesta una o más variables, el procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o más variables y proporcionar su descripción.²⁰ Por lo tanto en esta investigación se utilizará el diseño descriptivo con el propósito de describir como variables las características de la mujer cabeza de familia vinculada al mercado laboral.

²⁰ HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación. 2 Ed. México: Mc Graw Hill, 1998. p. 15, 96.

8.4 POBLACION

La población esta constituida por el universo de mujeres cabeza de familia vinculada al mercado laboral del barrio Boston del Distrito Barranquilla.

8.5 MUESTRA Y MUESTREO

Como muestra se escogieron 30 mujeres con la misma características de la población y como técnica de muestreo se escogió de forma simple y al azar.

8.6 TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Como instrumento se diseñó una encuesta, la cual permitió recolectar la siguiente información:

- Area laboral predominante del sector.



- Nivel educativo alcanzado por las madres cabezas de familia de este sector.
- Satisfacción laboral de las mujeres cabeza de familia.

8.7 PROCEDIMIENTO

La realización del presente estudio como proceso investigativo implicó una serie de fases, las cuales se describen a continuación:

La primera fase de la investigación fue la selección del tema, la fase siguiente fue la delimitación de la temática, que implicó la conceptualización inicial mediante el estudio de textos y consultas con profesionales expertos en la temática estudiada.

A partir del conocimiento de la temática a investigar se limitó el espacio geográfico, la población y el enfoque metodológico.

Posteriormente se realizaron ampliaciones teóricas para de esta manera soportar la investigación, a través de un marco teórico, para de esta forma avanzar con el trabajo de investigación.

La fase siguiente consistió en contactar la población y delimitar la muestra del estudio, para de está forma aplicar la encuesta correspondiente. Una vez aplicado los instrumentos, se procedió a sistematizarlos, tabularlos y cuantificarlos, a partir de lo cual se obtuvieron los resultados.

Posteriormente se procedió a analizar los resultados e interpretarlos de acuerdo al marco teórico que sustenta conceptualmente el estudio. En la fase siguiente se formularon las conclusiones correspondientes de acuerdo a los objetivos planteados y a elaborar una serie de recomendaciones a partir de las experiencias de los investigadores a lo largo del proceso investigativo.

La fase última consistió en elaborar el informe final de acuerdo a los criterios y niveles de exigencia solicitados por la Institución Universitaria, a la cual se presenta el estudio.

9. RESULTADOS

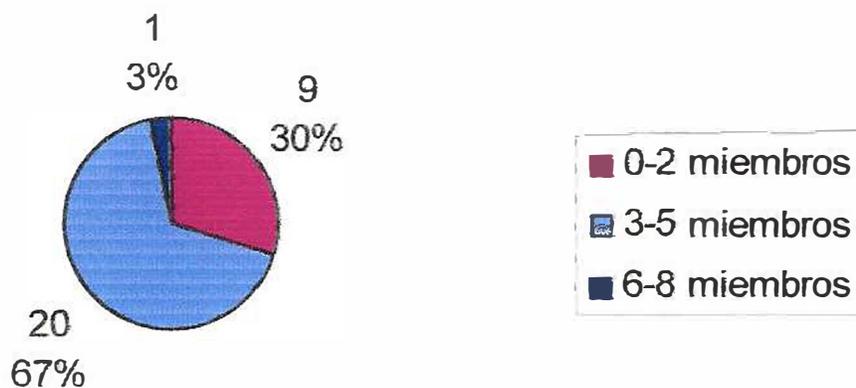
A continuación se presentan los resultados encontrados en el estudio que describe las características de la mujer cabeza de familia vinculada al mercado laboral del barrio Boston del Distrito de Barranquilla.

Los resultados se presentan en tablas, que contienen las características evaluadas, las frecuencias en que se presentan y los porcentajes alcanzados. Posteriormente aparecen las descripciones de los contenidos y las interpretaciones de los resultados obtenidos, teniendo en cuenta tanto el contexto poblacional, como el marco conceptual que orienta el estudio.

Tabla N° 1. Numero de personas que dependen de las madres Cabeza de familias.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0-2 miembros	9	30%
3-5 miembros	20	66.7%
6-8 miembros	1	3.3%
Totales	30	100%

Gráfica N° 1. Numero de personas que dependen de las madres Cabeza de familia



Se observa en la tabla y gráfica N° 1, los índices del número de personas que dependen económicamente de las madres cabeza de familia. Se evidencia un 66.7 % de jefas del hogar que sostienen de tres a cinco miembros, considerándose el indicador más alto dentro de este rango. Así también se encontró que un 3.3 % sustentan de seis a ocho personas y que un 30% mantienen solo a dos integrantes de la familia.

Las familias conformadas por más de tres integrantes, si bien no se consideran socialmente muy extensas, si pueden constituirse en un factor de desequilibrio en el funcionamiento familiar de hogares comandados por una mujer, puesto que además de tener que recibir ingresos suficientes para la manutención de estas personas, requieren de mayor tiempo y espacio para compartir en familia, lo cual es necesario para el desarrollo y esparcimiento familiar si tienen hijos pequeños; sin embargo algunas jornadas de trabajo superan las ocho horas reglamentadas por la Ley, ya sea por que laboran en empresas que exigen horas extras, turnos nocturnos o por que como

trabajadoras independientes tengan que necesariamente ampliar el horario laboral para recibir mayores ingresos y poder solventar las necesidades básicas del núcleo familiar.

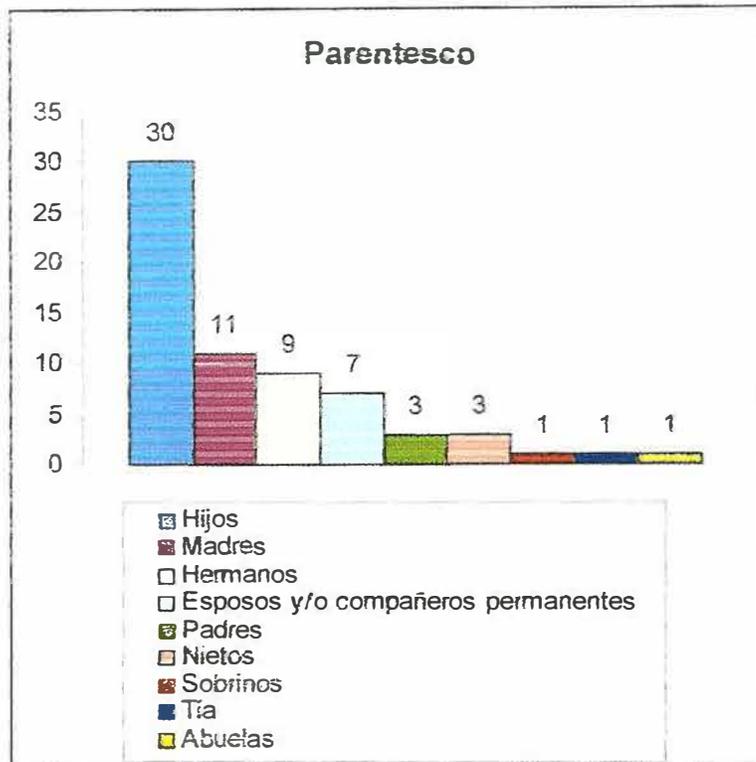
Por otra parte, el bajo índice de familias conformadas por más de seis miembros (3.3 %), está relacionado con los cambios en la composición familiar a partir de la industrialización de la sociedad.²¹ Siendo necesario disminuir el número de integrantes de las familias para los padres (en especial las madres) pudieran disponer de mayor tiempo para atender los horarios laborales requeridos por las industrias; considerando además, que una familia con pocos miembros permite brindar mejor calidad de vida de acuerdo con las asignaciones laborales.

²¹ *Ibíd*, p, 89

Tabla N° 2. Parentesco, edad, oficio de las personas que dependen de las madres cabezas de familia

A) Parentesco

DESCRIPCIÓN		FRECUENCIA
Parentesco	Hijos	30
	Esposos y/o compañeros permanentes	7
	Padres	3
	Madres	11
	Sobrinos	1
	Hermanos	9
	Tía	1
	Abuelas	1
	Nietos	3



En la tabla y gráfica anterior se describe el parentesco de las personas que dependen de las madres en cuestión. Debido a que la población estudiada son precisamente madre cabeza de familia, todas tienen hijos a su cargo, es decir el 100% de la muestra.

Por otro lado sólo siete tienen esposo o compañero permanente; sin embargo hay que precisar que dos de ellos son discapacitados, lo cual no les permite mantener vínculo laboral. Es oportuno recordar que la

Ley 82 de 1993, define a la mujer cabeza de familia a “aquella que 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 compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”.²² Cabe aclarar que algunos de estas parejas pueden desempeñar actividades laborales ocasionales, ayudando de esta manera con algunos de los gastos de la familia.

Así también los resultados permitieron observar que estas madres también conviven con personas que no son propias del núcleo familiar, tal es el caso de padres, madres, sobrinos, hermanos, tía, abuela y nietos. El hecho de que estas madres cuenten con el respaldo de las parejas y de otros familiares se constituye en un soporte fundamental tanto para la crianza de los hijos, el cuidado del hogar, como para ayudas económicas ocasionales. Por otro lado también puede ser un aspecto negativo, al aumentar la carga financiera por tener que

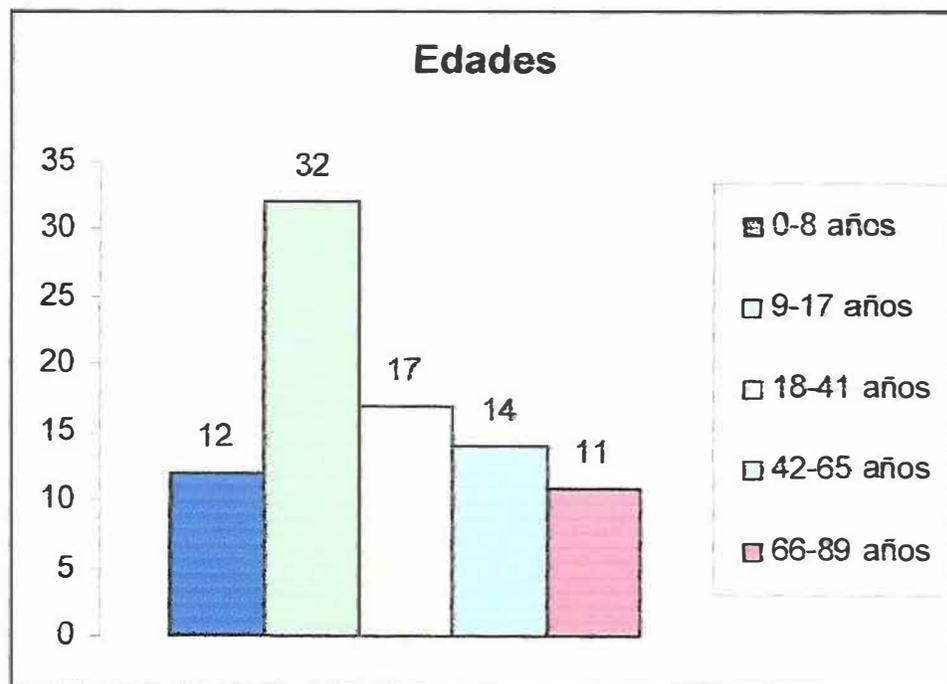
²² Ley 82 de 1993, Op cit



sostener a otras personas que si bien son familiares, no se constituyen como parte de la familia nuclear (Hijos, esposos y/o compañeros permanentes).

B) Edades

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	
Edades	0-8 años	12
	9-17 años	32
	18-41 años	17
	42-65 años	14
	66-89 años	11



Las edades de las personas que conviven con la población estudiada están comprendidas en primer lugar por menores de 9-17 años de edad, con una frecuencia de 32 niños, posteriormente le siguen las edades de 0-8 años, con frecuencia de 12 menores; los cuales se pueden constituir en los hijos, sobrinos y nietos.

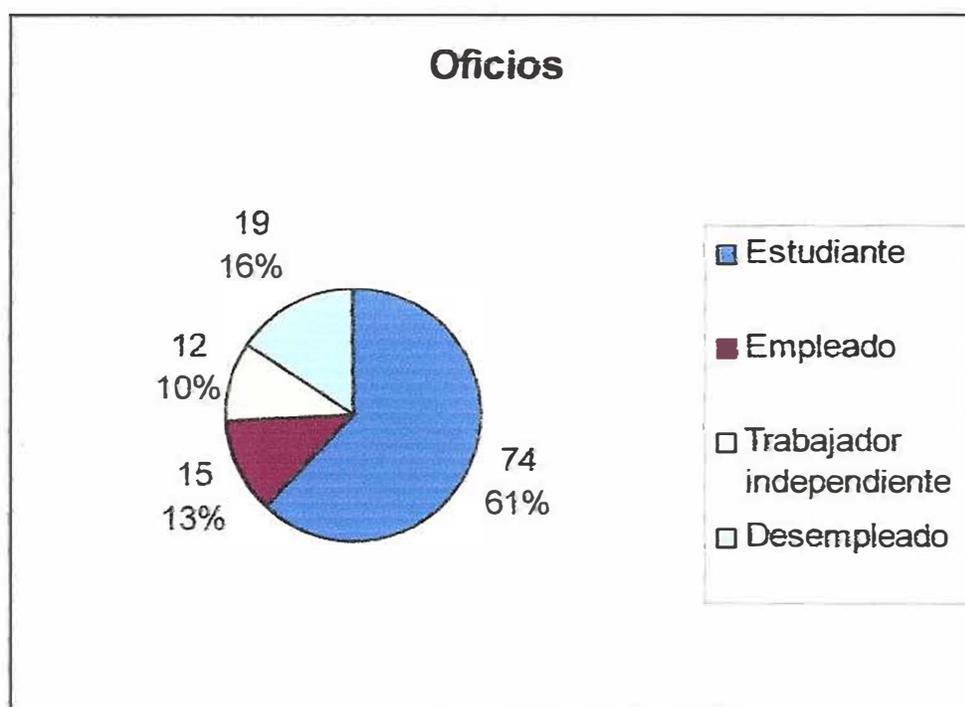
Las madres cabeza de familia que tienen personas menores a su cargo y tienen largas jornadas de trabajo no logran compensar el tiempo necesario que requieren los menores para sus cuidados, este hecho puede traer consecuencias: a nivel educativo, por el bajo rendimiento académico de los niños, al no disponer de apoyo materno en la realización de tareas y otras actividades escolares; y de comportamiento, por la carencia de supervisión en la conducta del infante en las actividades que realiza dentro y fuera del hogar.

Posteriormente le siguen las edades de 18-41 años, presentándose índices de 17 personas, dentro de los cuales se pueden incluir hijos, parejas y sobrinos. Así también se puede observar que la frecuencia

de personas con edades entre 42-65 es de 14 y de 66-89 es de 11, entendidos como los padres, madres, abuelos, y tíos de las mujeres estudiadas.

C) Oficios

DESCRIPCIÓN		FRECUENCIA
Oficios	Estudiante	74
	Empleado	15
	Trabajador independiente	12
	Desempleado	19



Dentro de los oficios de las personas que hacen parte de las familias con jefatura femenina, se pudo establecer que 29 de estas madres,

tienen familiares (hijos, sobrinos y nietos) que estudian, ya sea en colegios y/o universidades. Es oportuno mencionar que algunas de las madres tienen más tres familiares en centros educativos. Que dependen económicamente de ellas.

La situación anterior se convierte en un aspecto prioritario en la manutención de las necesidades básicas de la familia, puesto que todos los menores tienen derecho constitucional a la educación; cabe señalar que en la zona geográfica en que se realizó el estudio hay pocas instituciones educativas públicas, lo cual conlleva a que las madres tengan que vincularlos a instituciones de orden privado, generando mayores costos en sus economías.

A su vez se puede observar en la tabla y gráfica anterior que hay 15 personas empleadas y 12 que son trabajadores independientes que hacen parte de las familias comandadas por mujeres. Contar con personas dentro del núcleo familiar que estén laborando, se constituye en un apoyo financiero para estas madres, debido a que es un

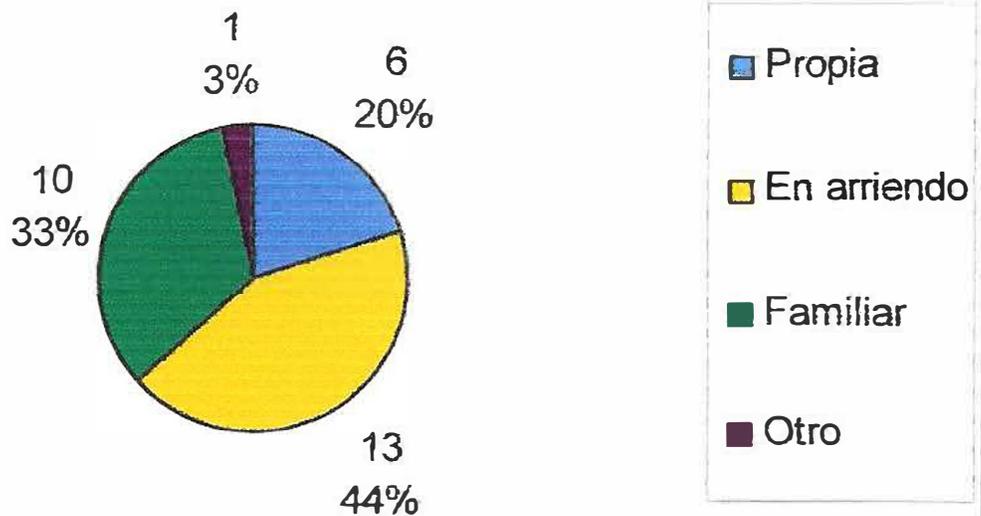
miembro menos al que hay que sostener y porque este además le puede ayudar en algunos de los gastos del hogar.

Es importante mencionar que la frecuencia de desempleados es de 19 personas, cifra que se considera alta, pero que va de la mano con las estadísticas nacionales de desempleo. Este aspecto lleva a indicar que algunas de las madres cabeza de familia deben sustentar por si solas todas las necesidades del hogar, sin otro apoyo económico.

Tabla N° 3. Vivienda

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Propia	6	20 %
En arriendo	13	43.3 %
Familiar	10	33.3 %
Otro	1	3.3 %
Totales	30	100 %

Gráfica N° 3. Vivienda



En la tabla y gráfica N° 3 se indica el tipo de vivienda en que habitan las familias con jefatura femenina: se observa un alto porcentaje (43.3%) de viviendas en arriendo, lo cual incrementa los gastos mensuales que deben cubrir estas mujeres. Es oportuno señalar que el Barrio Boston es de estrato cuatro y que por ello los arriendos de las viviendas de esta zona superan cifras de hasta seiscientos mil pesos, teniendo en cuenta que el SMLV es inferior a esta cantidad.

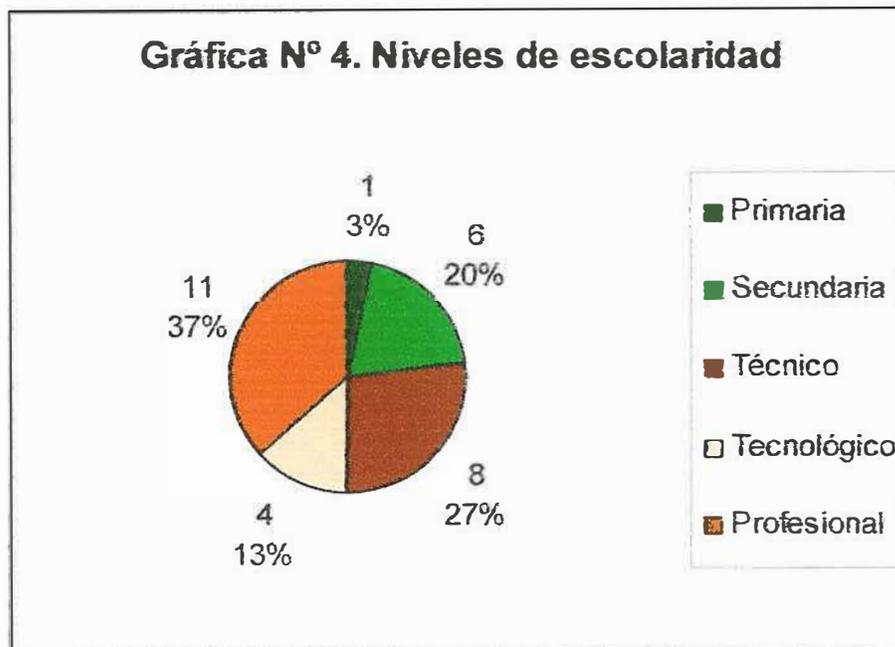
Vivir en casa de familiares, es el segundo índice mas común, presentándose un porcentaje del 33.3 %. Habitar en la vivienda de familiares evita que las madres cabeza de hogar tengan que destinar parte de sus ingresos a arriendos, y de esta manera poder utilizarlos en otros gastos que son igual de importantes y necesarios. Sin embargo, no vivir en casa propia, puede ser un factor de desventaja a la hora de tomar decisiones al respecto de la familia, puesto que deben tener en cuenta la opinión de los propietarios de la vivienda. No siendo así en aquellas mujeres cabezas de hogar que pueden disponer de una casa propia, las cuales equivalen al 20% de la

población estudiada. Por otra parte el 6.7 % manifestó vivir en otro tipo de vivienda.

Tabla N° 4. Niveles de escolaridad.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Primaria	1	3.3 %
Secundaria	6	20 %
Técnico	8	26.7 %
Tecnológico	4	13.3 %
Profesional	11	36.7 %
Totales	30	100%





En la tabla y gráfica N° 4, se observan los niveles educativos de las madres cabeza de familias del barrio Boston de la ciudad de Barranquilla. En cuanto a la educación profesional se encontró un alto porcentaje, equivalente al 36.7 % de las personas encuestadas; en el nivel técnico se registró un índice del 26.7 %, mientras que en el tecnológico una cifra del 13.3%.

Esta tendencia a mayores niveles educativos está relacionado con la esfera socioeconómica de la cual hacen parte las mujeres estudiadas, puesto que cuentan con los medios económicos que facilitan el acceso

a carreras técnicas, tecnológicas o profesionales; a su vez consideran que a mayor nivel de educación, mayores oportunidades de trabajo y por supuesto mejor calidad de vida, tanto personal como familiar.

El nivel de educación básica primaria, evidenció un índice del 3.3 %.; por su parte la educación básica secundaria alcanzó un porcentaje del 20%, el cual se estima que es alto para el estrato socioeconómico de las mujeres cabeza de familia que conforman la población objeto de estudio. Estimando que el mercado laboral para estas mujeres con bajo nivel académico es limitado, teniendo desempeñar cargos de tipo operativo, artesanales y/o como trabajadoras independientes, los cuales aportan bajos ingresos para la manutención familiar.

Tabla N° 5. Vinculación laboral

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Vinculadas	30	100%



Se puede evidenciar que el 100% de las mujeres jefas del hogar están vinculadas a algún tipo de oficio laboral, con lo cual pueden de alguna manera cubrir las necesidades básicas de los miembros de las familias que dependen de ellas.

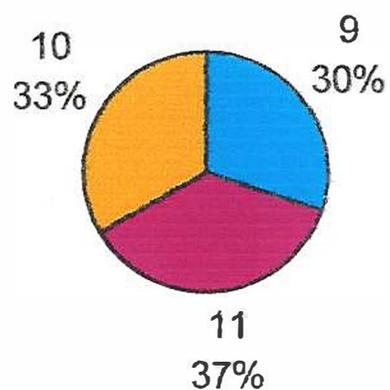
Además de visualizar al trabajo como un medio de superación personal, estas mujeres por su condición de “cabeza de familia” tienen la obligación inevitable de laborar, puesto que de ella depende el sostén de cada una de las personas que conforman su familia.

Hay que recordar que una de las características fundamentales de la población objeto de estudio es que además de ser madres cabeza de familia, debían estar vinculadas en el mercado laboral, ya sea como empleada o como trabajadora independiente; de allí que el 100% de las personas encuestadas tengan vinculación laboral.

Tabla N° 6. Tipo de Institución donde se encuentra vinculada laboralmente

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pública	9	30 %
Privada	11	36.7 %
Trabajadora independiente	10	33.3 %
Totales	30	100%

Gráfica N° 6. Tipo de Institución donde se encuentra vinculada laboralmente



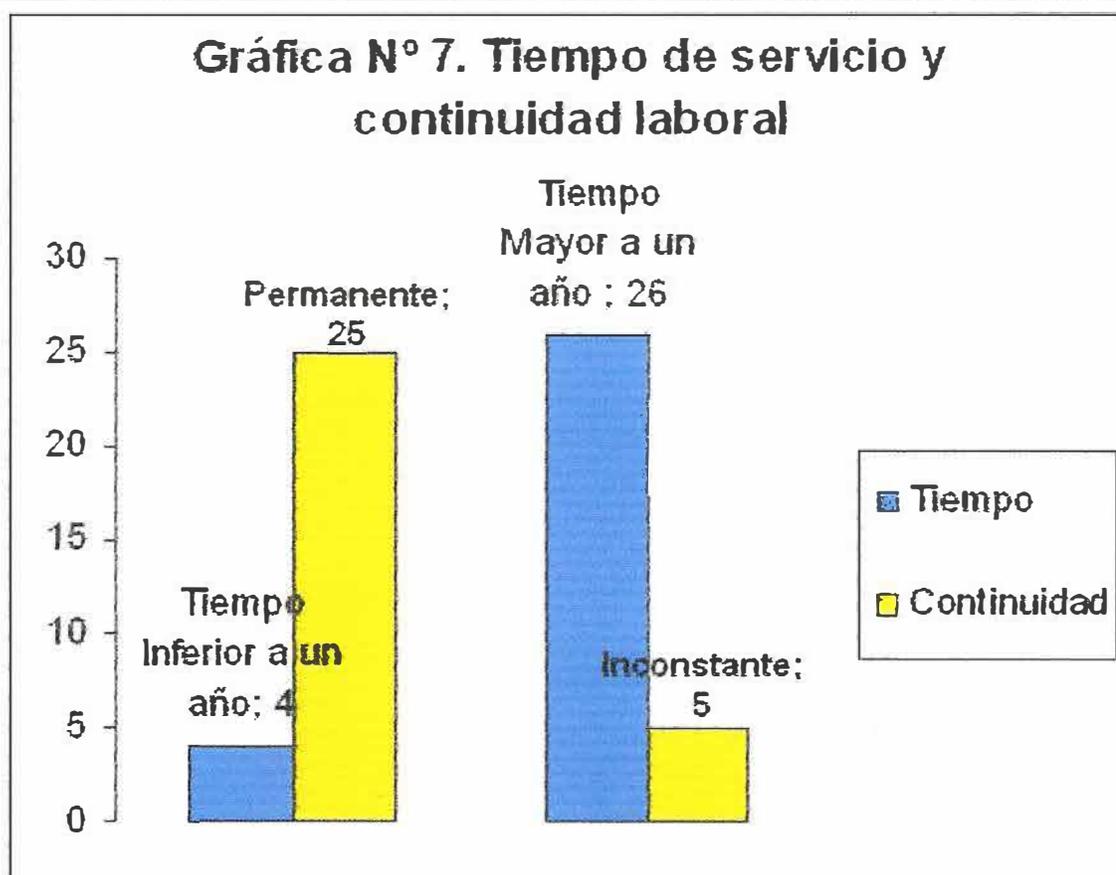
En la tabla y gráfica anterior se identifica el tipo de institución donde se encuentran vinculadas laboralmente las madres cabeza de hogar. El 36.7% forman parte de entidades privadas y el 30% en establecimientos de orden público. La vinculación a organismos gubernamentales puede estar mediado por influencias políticas, este hecho no permite en algunos casos la continuidad laboral, puesto que las direcciones y gobernaciones políticas son modificadas temporalmente.

Pertenecer al recurso humano de una entidad privada, le permite a la madre cabeza de familia y a su núcleo familiar, disponer de ciertos beneficios, dentro de los cuales se pueden mencionar: la vinculación a entidades promotoras de salud (EPS), disminuyendo con esto los costos destinados a esta área fundamental del bienestar familiar. Así también de subsidios para educación, vivienda y recreación, destinados por la misma empresa o por las cajas de compensación familiar, lo cual se considera un apoyo para la economía de la familia.

No siendo igual para las madres trabajadoras independientes, representado por 33.3% de la muestra, quienes además de esforzarse para alcanzar las metas de ingresos mensuales, deben solventar todas las necesidades de la familia sin ningún tipo de apoyo en aspectos de salud, educación, vivienda y recreación.

Tabla N° 7. Tiempo de servicio y continuidad laboral

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA		PORCENTAJE	Totales
Tiempo	Inferior a un año	4	13.3 %	100%
	Mayor a un año	26	86.7 %	
Continuidad	Permanente	25	83.3 %	100%
	Inconstante	5	16.7 %	



El tiempo de servicio laboral más frecuente, es aquel mayor a un año (86.7%), esta cifra se considera relevante, puesto que permanecer en un cargo laboral por mas de un año asegura el crecimiento y desarrollo profesional en la entidad a la cual pertenece la madre cabeza de familia, permitiendo de esta manera obtener aumentos salariales y con ello mejorar el bienestar y calidad de vida de sus familiares.

Solo el 13.3 % tienen tiempo se servicio inferior a un año, este aspecto no asegura en el futuro la continuidad laboral dentro de la misma entidad, puesto que al terminar el contrato de trabajo (que en algunas ocasiones es menor a cuatro meses) la empresa puede prescindir de sus servicios y consecuentemente con ello quedar la jefe del hogar desempleada.

Por otra parte el 83.3 % tienen una continuidad laboral permanente y un 16.7 % inconstante. Permanecer continuamente al mercado laboral, es un factor fundamental para estas mujeres por su condición de “madres cabeza de familia”, por que de esta manera aseguran los recursos para el sostenimiento de la parentela. Mientras que si es

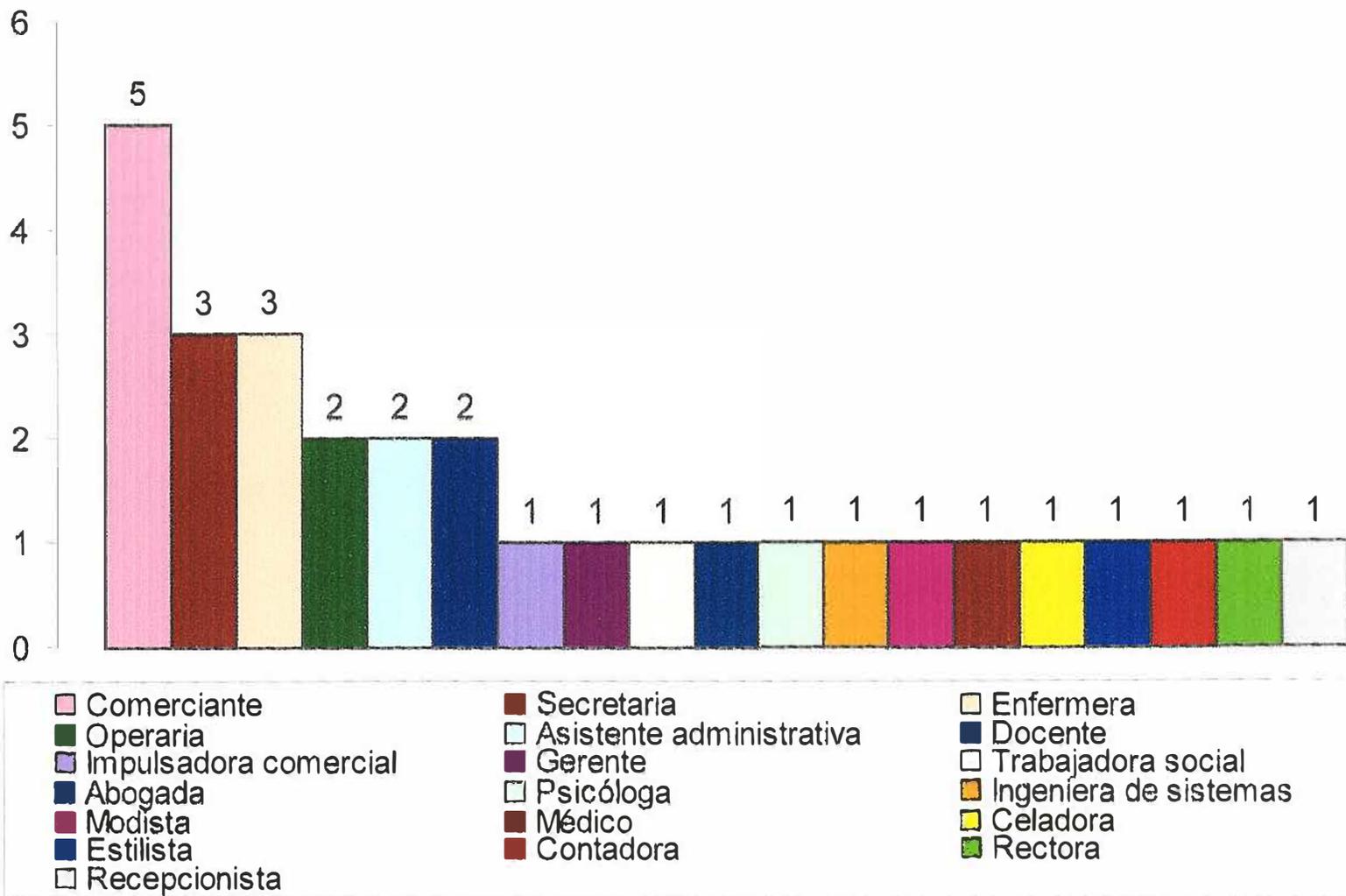
inconstante puede originar un desequilibrio en las finanzas del hogar y por ende en todas las áreas, considerando a la familia como un sistema en el que si uno de componentes de afecta, todos los demás de ven influenciados por este.



Tabla N° 8. Tipo de oficio desempeñado en la Institución.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Secretaria	3	10 %
Operaria	2	6.7 %
Impulsadora comercial	1	3.3 %
Gerente	1	3.3 %
Asistente administrativa	2	6.7 %
Trabajadora social	1	3.3%
Docente	2	6.7%
Abogada	1	3.3 %
Psicóloga	1	3.3 %
Ingeniera de sistemas	1	3.3 %
Enfermera	3	10 %
Comerciante	5	16.7 %
Modista	1	3.3 %
Médico	1	3.3 %
Celadora	1	3.3 %
Estilista	1	3.3 %
Contadora	1	3.3 %
Rectora	1	3.3 %
Recepcionista	1	3.3 %
Totales	30	100%

Gráfica N° 8. Tipo de oficio desempeñado en la Institución



En la tabla y gráfica N° 8, se puede observar que el oficio que más realizan las madres cabezas de familia es el de comerciante con una frecuencia de 5, representado por el 50% de las trabajadoras independientes registrado en la tabla N° 6. Este tipo de oficio es nuevo para el género femenino, puesto que anteriormente era designado a los hombres; cada día son más las mujeres en el comercio, debido a que se ha encontrado que tienen mayores habilidades comunicativas y de expresión que el género masculino; así como para persuadir acerca de las cualidades de un producto.

Los oficios de secretaria y enfermera alcanzaron porcentajes de un 10%, para cada uno. Este tipo de actividades son desde hace mucho tiempo atribuidas socialmente al género femenino por sus capacidades, tales como: empatía, organización, tolerancia y comunicación.

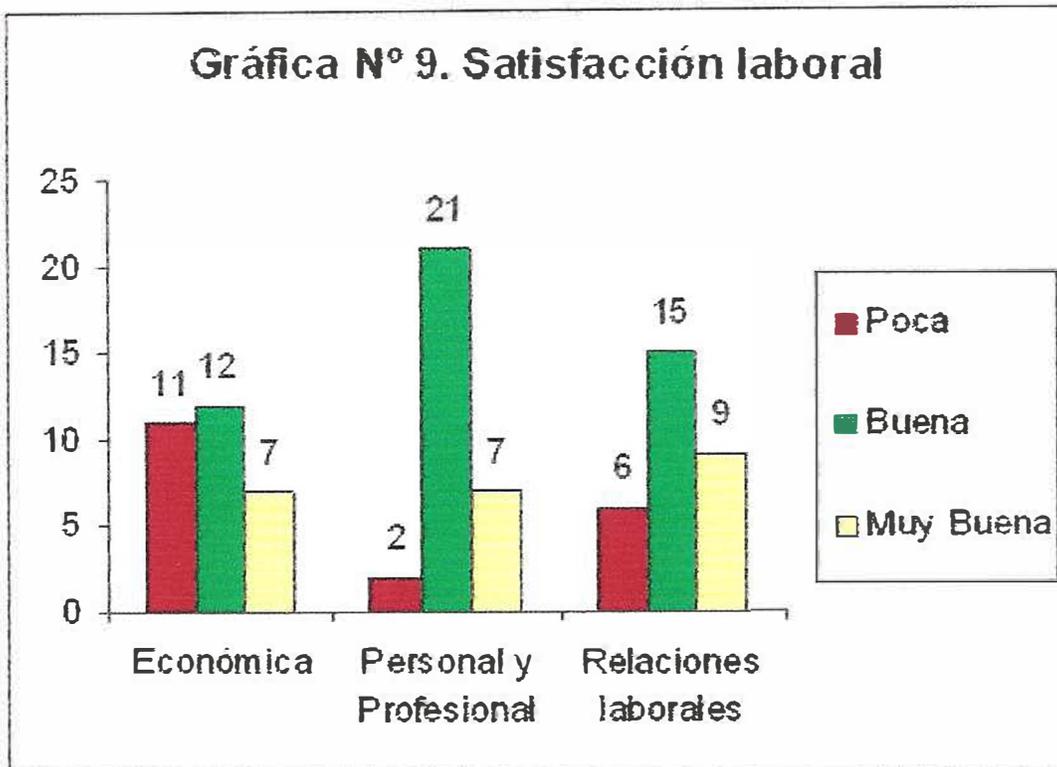
Cabe señalar que cada día más se van agregando mujeres a nuevos oficios, tal es el caso de la población estudiada, donde el 6.7%

equivalente para cada oficio, esta realizando actividades operativas, de asistente administrativo, y docente.

Por otra parte la muestra alcanzó porcentajes del 3.3% para oficios como: impulsadoras, gerentes, trabajadoras sociales, abogadas, psicóloga, ingeniera de sistemas, modistas, médicos, celadora, estilistas, contadoras, rectora y recepcionista. Si bien es cierto que los porcentajes no son altos dentro del presente estudio, cabe señalar que algunas de estas actividades no se consideraban propias de realizar para la mujer (abogadas, gerentes, ingeniera de sistemas y contadoras). Concluyendo que las mujeres van alcanzando mayores papeles dentro de la sociedad actual.

Tabla N° 9. Satisfacción laboral

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA		PORCENTAJE	Totales
Económica	Poca	11	36.7 %	100%
	Buena	12	40 %	
	Muy buena	7	23.3 %	
Personal y Profesional	Poca	2	6.7 %	100%
	Buena	21	70 %	
	Muy buena	7	23.3 %	
Relaciones laborales	Poca	6	20 %	100%
	Buena	15	50 %	
	Muy buena	9	30 %	



Dentro de la satisfacción laboral económica, se puede establecer que el 40% es buena, lo que quiere decir que de alguna manera pueden cubrir con algunas las necesidades y requerimientos de la familia a la cual sostiene la madre cabeza de familia. El 36.7% manifiesta que reciben poca satisfacción en esta área, aspecto que influye en el confort que estas mujeres pueden brindarles a los miembros de su núcleo familiar. Mientras que solo el 23.3% asegura obtener una satisfacción financiera muy buena; es decir que solo siete de las

personas estudiadas pueden cubrir completamente las necesidades de su familia.

El segundo aspecto que conforma la satisfacción laboral es a nivel personal y profesional, dentro del cual se evidencia que el 70% dice que es buena, se considera que este porcentaje es alto con respecto a la muestra seleccionada; el 23.3% la cataloga como muy buena y sólo el 6.7% asegura que la satisfacción es poca. El hecho de sentirse a gusto en esta área permite que las mujeres puedan desarrollar sus potenciales al máximo y realizar una labor con calidad, lo cual puede incidir en ascensos laborales y con ellos aumentos salariales, a su vez influye en su estado de ánimo y en las relaciones interpersonales con los familiares, compañeros de trabajo y demás personas de su comunidad.

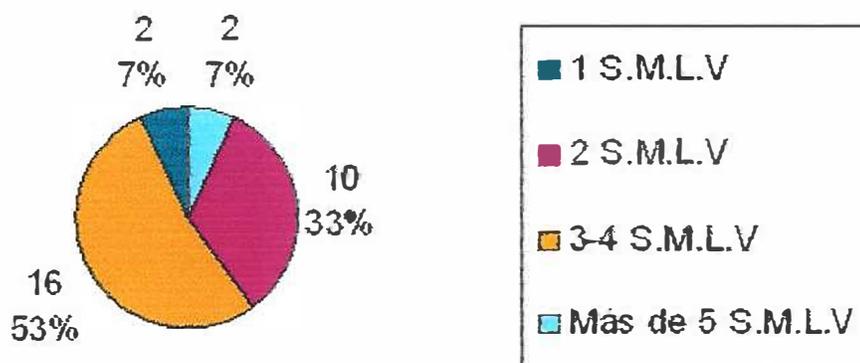
El último aspecto de la satisfacción laboral contemplado en el presente estudio son las relaciones laborales, entiéndase por ello los lazos y cercanía con los compañeros de trabajo. El 50 % de las madres

estudiadas, catalogó este tipo de relaciones como buenas; el 30 % de muy buenas y el 20 % de poca o baja. Un buen manejo de las relaciones de trabajo hace que el clima laboral sea oportuno para el desarrollo personal y profesional y disminuye los riesgos psicosociales en el trabajo, como por ejemplo el estrés, el cual puede afectar la armonía del hogar.

Tabla N° 10. Clasificación de ingresos

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 S.M.L.V	2	6.7 %
2 S.M.L.V	10	33.3 %
3-4 S.M.L.V	16	53.3%
Más de 5 S.M.L.V	2	6.7 %
Totales	30	100%

Gráfica N° 10. Clasificación de ingresos



En lo que respecta a la clasificación de los ingresos, descritos en la tabla y gráfica N° 10, se puede observar que el 6.7% reciben 1 S.M.L.V y el 33.3%, 2 S.M.L.V, estos salarios no compensan con las necesidades que se deben suplir en un hogar y más aun cuando es comandado por una mujer. Hay que tener en cuenta que el 43.3% deben cancelar arriendos; que 29 de las madres estudiadas tienen hasta más de dos hijos en la escuela y en la universidad; a su vez deben cumplir con la alimentación, vestido y recreación de cada uno de los miembros de la familia.

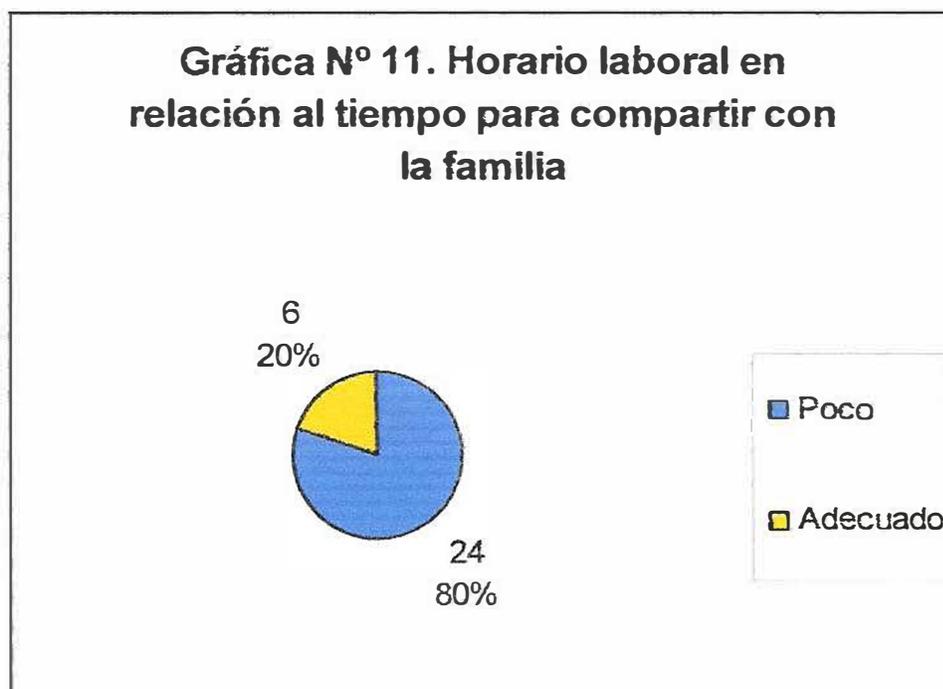
Mientras que el 53.3% gana de 3-4 S.M.L.V, y el 6.7% recibe más de 5 S.M.L.V. Este aspecto va de la mano con los índices de los niveles educativos (profesionales, tecnológicos y técnicos) y con el tipo de oficios que desempeñan las madres cabeza de familia (gerentes, docentes, abogadas, psicólogas, trabajadoras sociales, rectora, contadora, médico, comerciantes, ingeniera de sistemas).



Si bien es cierto que son pocas las personas en Colombia que ganan de 3-4 S.M.L.V, para una mujer cabeza de familia no es muy representativo teniendo en cuenta que son pocas las que cuentan con el apoyo financiero ocasional del esposo y/o compañero permanente, y demás familiares que conviven con ella. Además hay que considerar que la mayoría de los hogares están conformados por 3-4 personas (53.3 %), como se puede corroborar en la tabla y gráfica N° 1.

Tabla N° 11. Horario laboral en relación al tiempo para compartir con la familia.

DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Poco	24	80%
Adecuado	6	20%
Totales	30	100%



En la tabla y gráfica N° 11, se presenta el horario laboral en relación al tiempo para compartir con la familia; de lo cual se puede indicar que el 80% de las mujeres cabeza de familia disponen de poco tiempo para compartir con sus familiares, debido a los horarios laborales. Este hecho no contribuye en las relaciones afectivas y de comunicación con sus hijos y otros miembros de la familia, por otra parte impide que estas madres no estén por completo al tanto de los asuntos que ocurren dentro de sus hogares.

Por su parte el 20% restante de la población estudiada describe que el tiempo compartido con sus familiares es adecuado, gracias a la flexibilidad del horario laboral. La crianza de los hijos y el apropiado funcionamiento de la familia está mediada por la cantidad y calidad de tiempo que se dedican los miembros entre sí, la madre se constituye en el pilar fundamental de esta interacción, al inculcar las normas y valores a los hijos; y al ser el puente de comunicación entre todas las personas que conforman el núcleo familiar. Sin embargo este porcentaje es considerablemente bajo, con respecto a la población

estudiada, es decir que solo seis de treinta personas, expresaron estar conforme con este aspecto, afortunadamente algunas de estas mujeres conviven con esposos y/o compañeros permanentes; y padres, madres, tíos, abuelos, entre otros; quienes le pueden colaborar en el cuidado y crianza de los hijos.

10. CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones del estudio, para lo cual se tuvo en cuenta no solo los hallazgos de los resultados, si no además la interpretación desde la perspectiva teórica.

- Dentro de las áreas laborales predominantes del presente estudio, se destaca: comerciantes; secretaria y enfermeras; operarias, asistentes administrativas, docentes, impulsadoras comerciales, gerentes, trabajadoras sociales, abogada, psicóloga, ingeniera de sistemas, modista, médico, celadora, estilistas, contadora, rectora y recepcionista. Lo cual permite señalar que cada vez son mayores los espacios laborales en los que incursiona la mujer, en que antes no le era permitido desempeñarse, sin embargo aun se observa que realizan actividades que son catalogadas socialmente como exclusivas del genero femenino.

Estas actividades u oficios los realizan en su mayoría en instituciones privadas, seguida de las públicas, con un tiempo de servicio mayor a un año y con una continuidad laboral permanente. Sin embargo algunas son trabajadoras independientes ya sea por que no han podido vincularse a una empresa o por que prefieren realizar labores independientes para disponer de más tiempo para compartir con los familiares.

Los ingresos obtenidos por estas madres oscilan entre 2-4 S.M.L.V, los cuales no se consideran suficientes para sustentar los gastos (vivienda, educación, alimentación, vestido y recreación) de familias conformadas por más de dos miembros, pero que en su mayoría no superan los cuatro integrantes. Es de gran ayuda para estas madres tener familias pequeñas, lo cual le permite ofrecerles mejor calidad de vida, atendiendo a sus necesidades básicas. Como ya se ha mencionado la composición familiar se ha visto modificada a través del tiempo por la industrialización y la vinculación de la mujer al mercado laboral, requiriendo que el número de los miembros de la

familia sean menos, para que la madre pueda desempeñarse en otros campos diferentes al hogar. Este aspecto se ve representado en los resultados de la investigación.

Es importante señalar que los salarios de las mujeres en algunas ocasiones son inferiores al de los hombres. Estudios e indagaciones realizadas para América Latina, tanto por la CEPAL como por la OIT, plantean que entre 20% y 30% de salarios obtenidos por las mujeres es mucho menor en relación con obtenidos por los hombres en ocupaciones bajo condiciones similares; para Colombia se reconoce la misma tendencia.

- Los hogares con jefatura femenina en el barrio Boston de la ciudad de Barranquilla, cuentan con mujeres que en muchos de los casos poseen estudios de niveles profesionales, técnico y tecnológico; lo cual les permite aspirar a cargos laborales altos y medios, con opción de ascenso e incremento salarial.

Este aspecto está directamente relacionado con la inserción de la mujer a las instituciones de educación superior, en especial en los estratos medios y altos, tal es el caso de la población estudiada que pertenece al estrato socioeconómico cuatro.

Por otra parte es común que en este nivel económico, manejen la premisa de que a mayor nivel educativo, mejores opciones de trabajo y mejor calidad de vida personal y familiar.

Sin embargo una minoría de las personas objeto de estudio están en los niveles educativos de secundaria y primaria, es de esperar por ello muy difícilmente puedan obtener cargos e ingresos suficientes para el sostenimiento de las personas que están a su cargo.

- En cuanto a la satisfacción laboral se pudo observar que en términos generales es buena, que los porcentajes no están por debajo, ni por encima de lo normalmente esperado por las madres cabeza de familia. Poder sentirse a gusto a nivel económico, no solo sirve como

incentivo en el trabajo, sino que además permite cubrir que la mayoría de las necesidades del hogar, en el cual ella es la única o mayor sustentadora. Cabe señalar que dentro de este nivel se observó un alto porcentaje de madres que no se sienten satisfechas con los ingresos que reciben, esto se puede relacionar con aquellas que obtienen de uno a dos salarios mínimos legales vigentes, los cuales no les permiten cubrir con los gastos generados por el hogar.

No solo es importante la satisfacción económica en el trabajo, sino que además se consideran igual de importantes la satisfacción personal y profesional, así como las relaciones laborales. Un individuo que siente que crece y se desarrollo como persona, como profesional y en sus relaciones con los demás compañeros, es un excelente recurso humano dentro de cualquier empresa o institución, puesto que crea sentido de pertenencia y realiza su labor con eficacia, promoviéndose a mejores cargos y a mayores salarios que puede destinar al crecimiento familiar. La mayoría de las mujeres cabeza de familia que conforman el presente estudio, expresaron sentirse conforme en cierta

medida con estos aspectos. Se puede inferir al respecto que si bien es cierto que algunas no están a gusto con los ingresos obtenidos, si lo están con la posibilidad de avanzar y escalar mejores cargos y con las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo.



11. DISCUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados de la investigación y las experiencias de las investigadoras, se formula en el estudio las siguientes discusiones y recomendaciones:

A futuros investigadores:

Realizar estudios encaminados a determinar las relaciones y dinámicas de las familias encabezadas por estas mujeres, quienes además de tener que cumplir con los deberes del hogar, deben trabajar para sostener a los suyos.

A la población estudiada:

Debido a que los hogares con jefatura femenina, están en constante crecimiento y vulnerabilidad en nuestro país, se invita a estas

valientes mujeres y a las organizaciones dedicadas a ayudarlas, para que incidan directamente en hacer valer los derechos legales para que no se les vulnere.

A la Universidad Simón Bolívar:

Para que a través de su programa de extensión universitaria, se promuevan actividades que contemplen la asistencia social, psicológica y legal a las mujeres cabeza de familia y su vinculación al mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ABELLO, Raimundo y MADARIAGA, Camilo Estrategia de evaluación de programas sociales Barranquilla: Uninorte 1986 pagina 97

ABRAMO, L. Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina. OIT, agosto 2003, p 6

ANDER EGG, Ezequiel, Técnicas de investigación social. LUMEN: Buenos Aires, 1995

APARICIO, Daniela. La violencia y los derechos humanos de la mujer. Profamilia. Bogota: 1998.

BONILLA, Elcy. Mujer y Familia en Colombia. Plaza y Janes. Colombia: 2004
BRIONES, Guillermo. La investigación social y educativa. CAB: Santa fe de Bogotá, 1998

BONILLA, R. ¿Equidad de género? ¿Equidad social? Una mirada desde la educación y el trabajo. Universidad Nacional de Colombia, Observatorio de Coyuntura Socioeconómica. Boletín 14, p. 9

RODRIGUEZ., Claudia. Mujeres Cabeza De Familia, No Están Solas. Artículo publicado 8 de agosto de 2006

CF. GARCÍA de Fanelli, A. M.: "Empleo Femenino en Latinoamérica: de la modernización de los 60 a la crisis de los 80", Desarrollo Económico, vol 31, N°123, 1991.

DICCIONARIO DE TRABAJO SOCIAL. ANDER EGG Ezequiel. LUMEN: Buenos Aires

ENCICLOPEDIA MULTIMEDIA, ENCARTA 2006.

GASSÓ, Maribel. La Revolución del Cambio: Reto del Liderazgo Femenino en el Mundo de los Negocios, disertación para la

exposición el segundo FORUM TALLER de Desarrollo Humano:
"Empowerment: Liderazgo Femenino en el Mundo de los
Negocios. República Dominicana, Julio 26 - 27 de 2002.

GIL, Elena. La mujer en el mundo del trabajo. Edit Libera. Buenos
Aires: 1999

HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto. Metodología de la investigación.
2 Ed. México: Mc Graw Hill, 1998. p. 15, 96.

[Http: www.monografias.com](http://www.monografias.com)

[Http: www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

Ley 82 de 1993. República de Colombia. Diario Oficial Año CXXIX
No.41.101. Noviembre 3 de 1993. Biblioteca Jurídica Digital

LIZCANO, Dora C. El Machismo Cede Ante el Empuje de la Mujer Moderna: Las heroínas del hogar. Universidad Nacional. Santa fe de Bogota: 2004.

MELO, JORGE ORLANDO. Reportaje de la historia de Colombia. Plaza y Janes. Bogotá: 1989

OBSERVATORIO DE ASUNTOS DE GENERO. Consejería presidencial para la Equidad de la Mujer. Boletín N° 4. Septiembre – Octubre 2005

PAUTASSI, L. ¿Primero... las damas?" en Contra la exclusión, Rubén Lo Vuolo (comp.), Ciepp, Miño y Dávila Editores, Buenos Aries, p. 255.

POLITICA INTEGRAL PARA LAS MUJERES COLOMBIANAS. Presidencia de la República. Santa Fe de Bogota. 8 de Marzo de 1993.

QUEVEDO, Gustavo de Jesús. Participación de la mujer en el mercado laboral de la ciudad de Barranquilla. 1997.

QUINTERO, Angela. Trabajo social y procesos familiares. Edit
viamante. Buenos Aires: 1974.

Revista Mujer a toda costa. Edición N° 1 y 2. Barranquilla: 1999

SAUTÚ. B. Educación y Estructura diferencial de oportunidades
ocupacionales

SHULTERBRANDT, Sahnya Globalización, Mujer y Desarrollo en
América Latina y el Caribe.

SNOW, Patricio. La mujer y su vida. 2 Ed. Círculo de lectores. 2004.

VALENZUELA, M. Desigualdad De Género Y Pobreza En América
Latina. OIT, Agosto 2005, p 23.

VILLEGAS M, Jairo. Patología de la liberación femenina. Edit Specia.
Barcelona: 2003.



ANEXOS

ENCUESTA N° ____

CARACTERIZACIÓN DE LA MUJER CABEZA DE FAMILIA VINCULADA AL MERCADO LABORAL, DEL BARRIO BOSTON DEL DISTRITO DE BARRANQUILLA.

Agradecemos a usted la colaboración que pueda brindarnos al responder la presente encuesta, cuya finalidad es la de construir colectivamente una descripción de las características de la mujer cabeza de familia vinculadas al mercado laboral del barrio Boston, a partir de su experiencia.

Los datos que de aquí se deriven sólo van a ser usados como bases y fundamentos para la investigación y no incidirán en nada en su actividad. Muchas Gracias.

1. Cuantas personas dependen de usted N° _____

2. Composición familiar. Describa en la siguiente tabla las personas que conviven y dependen de usted.

N°	Nombre	Parentesco	Edad	Oficio	Depende Si - No

3. La vivienda donde usted vive con su familia es:

Propia _____

Arrendada _____

Familiar _____

Otro _____

4. Grado de escolaridad alcanzado. (marque con una X)

Primaria _____

Secundaria _____

Técnico _____

Tecnológico _____

Profesional _____ Título otorgado _____

Postgrado _____

Especialización _____

Otro _____

5. Se encuentra vinculada laboralmente SI _____ NO _____. En caso de que su respuesta sea negativa, responda el porque se encuentra sin vínculo laboral

6. Tipo de institución donde se encuentra vinculada laboralmente (marque con una X)

Empresarial _____

Comercial _____

Hospitalaria _____

Educativa _____

Gubernamental _____

Trabajadora Independiente _____

Otro _____

7. Tiempo De Servicio (Marque con una X)

Inferior a un Año ____

Mayor a un año ____

8. Continuidad laboral. Cómo ha sido en los últimos años su vinculación laboral (Marque con una X)

Permanente ____

Inconstante ____

9. Tipo de oficio desempeñado en la Institución.

10. Satisfacción laboral. Usted se siente satisfecha con el oficio que realiza en las siguientes áreas: (Marque con una X)

Económico

Poco ____

Bueno ____

Muy bueno ____

Crecimiento personal

y profesional

Poco ____

Bueno ____

Muy Bueno ____

Relaciones Laborales

Poco ____

Bueno ____

Muy bueno ____

11. Clasifique sus ingresos económicos para cubrir las necesidades de la familia. (Marque con una X)

Inferior a un salario Mínimo ____

Un Salario Mínimo ____

Mayor de un Salario Mínimo ____

Mayor de tres salario Mínimo ____

Otro ____ ¿Cuál? _____

12. Clasifique si el horario laboral es adecuado para que usted pueda compartir tiempo con su familia. (Marque con una X)

Poco ____

Adecuado ____

GRACIAS...