

INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL; DEPARTAMENTO DEL  
MAGDALENA.

“NSERT OF THE WOMAN IN THE LABOR MARKET; DEPARTMENT OF THE  
MAGDALENA”.

ANGÉLICA IGLESIA CHOVILL

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
SANTA MARTA D.T.C.H  
2012.

INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL; DEPARTAMENTO DEL  
MAGDALENA.

“NSERT OF THE WOMAN IN THE LABOR MARKET; DEPARTMENT OF THE  
MAGDALENA”.

ANGÉLICA IGLESIA CHOVILL

MEMORIA DE GRADO presentada como requisito parcial para optar al título de  
ECONOMISTA.

RAÚL ENRIQUE RODRÍGUEZ LUNA

Magister en Ciencias Económicas.

Director de tesis.

UNIVERSIDAD DEL MAGDALENA

PROGRAMA DE ECONOMÍA

SANTA MARTA D.T.C.H

2012

*Agradezco a mi madre Socorro Chovill Alcazar, a mi padre Orley Iglesias y a mi hermano Elkin Iglesias por el apoyo que me brindaron para alcanzar tan importante logro.*

**Resumen:** la necesidad de solventar los gastos y el deseo de disfrutar de actividades sociales, conllevan a los individuos a buscar actividades laborales que generen ingresos, de este requerimiento surge el mercado laboral, donde este hace alusión a la relación entre el empleado y el empleador, donde el primero oferta su mano de obra y el segundo demanda mano de obra (Cárdenas, 2009). En virtud de estas consideraciones el gobierno nacional interviene en este mercado con la finalidad de regularlo y considerando que de esta manera se logren acuerdos más justos para las partes, es así, que con la presente investigación se espera caracterizar los principales elementos en la conducta del mercado laboral femenino para el departamento del Magdalena. Se toma el género femenino, considerando que este ha sido discriminado en sus actividades particularmente al compararse con los hombres. Para esto se realizan encuestas y entrevistas, con dichos instrumentos se evalúan las razones por la que las mujeres entran al mercado de trabajo y si estas se sienten en igualdad de condiciones.

**Palabras claves:** Mercado de Trabajo, Género, Desarrollo Económico, Pobreza.

**Clasificación JEL:** E24, I32, J08, O15.

**Abstract:** the necessity to pay the expenses and the desire of enjoying social activities, they bear the individuals to look for labor activities that generate revenues, of this requirement the labor market it arises, where this he/she makes allusion to the relationship between the employee and the employer, where the first offer their manpower and the second demand manpower (Cárdenas, 2009). by virtue of these considerations the national government intervenes in this market with the purpose of regulating it and considering that this way fairrer agreements are reached for the parts, it is this way that is expected to characterize the main elements in the behavior of the feminine labor market for the Magdalena's department with the present investigation. He/she takes the feminine gender, considering that this it has been discriminated against particularly in their activities when being compared with the men. For this surveys and interviews, with this instruments the reasons are evaluated by the one that the women enter to the work market and if these they feel in equality of conditions.

**Key Words:** Market of Work, Gender, Economic Development, Poverty.

**Codes JEL:** E24, I32, J08, O15.

## Tabla de Contenido.

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
CAPÍTULO II. PARTICIPACIÓN LABORAL Y DINÁMICA DEMOGRÁFICA.....	12
2.1. Características del Mercado Laboral en Colombia y el departamento del Magdalena. .	12
2.2. Transición Demográfica en el Departamento del Magdalena. ....	18
2.3. Legislación Femenina.....	23
CAPÍTULO III. HECHOS ESTILIZADOS.....	24
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.....	30
4.1. Tratamiento y Fuente de la Información .....	30
4.2. Especificación de las fases de la investigación. ....	31
CAPÍTULO V. EVIDENCIA EMPÍRICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. ....	34
5.1. Percepción Laboral Femenina .....	34
5.2. Consideraciones generales sobre el ingreso de la mujer al mercado de trabajo, vista desde sus principales Dirigentes.....	38
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.....	40
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ANEXOS.....	50

## Lista de Tablas.

	Pág.
Tabla 1. Variables de Ocupación para las Mujeres En Edad Fértil En Colombia 2005.....	15
Tabla 2. Variables De Ocupación Para Las Mujeres En Edad Fértil, Departamentos De Colombia 2005. ....	16
Tabla 3. Indicadores Demográficos para el Departamento del Magdalena 1985-2010. ....	20
Tabla 4. Indicadores Demográficos Para Colombia 1985-2010 .....	20

## Lista de Gráficas.

	Pág.
Gráfica 1. Tasa Global de Participación en Colombia 1984-2008.....	12
Gráfica 2. Composición del empleo urbano en Colombia según calificación, siete ciudades 1984-2008.....	13
Gráfica 3. Participación en el empleo en Colombia 1986-2004.....	14
Gráfica 4. Ingreso laboral promedio en Colombia según años de educación. Miles de pesos de 1998, trimestral urbano.....	17
Gráfica 5. Tasa de Mortalidad Vs Tasa Global de Fecundidad en el Magdalena .....	21
Gráfica 6. Tasa de Mortalidad Vs Tasa Global de Fecundidad en Colombia.....	21
Gráfica 7. Contraste de la Tasa específica de fecundidad Nacional Vs Departamental comprendido en el periodo 2005-2010.....	22
Gráfica 8. Grado de Escolaridad.....	34
Gráfica 9. Estado Civil.....	34
Gráfica 10. Número de hijos.....	35
Gráfica 11. Mujeres cabeza visible de hogar.....	35
Gráfica 12. Estrato Socioeconómico en el que Habita.....	36
Gráfica 13. Se encuentra trabajando actualmente .....	36
Gráfica 14 Se le han cerrado las puertas en los lugares en donde ha buscado trabajo por ser mujer.....	37
Gráfica 15. Razones Por las cuales Deciden Buscar Trabajo.....	37

## Lista de Figuras.

	Pág.
Figura 1. Mercado de Trabajo Neoclásico.....	26
Figura 2. Variables Relevantes En El Mercado Laboral .....	27



## Lista de Anexos.

Pág.

Anexo 1. Encuesta: .....	50
Anexo 2. Entrevista a la Dra. Carlina Sánchez Marmolejo.....	51
Anexo 3. Entrevista a la Señora AnnyVillafañez. ....	52

## **INTRODUCCIÓN.**

Dentro de la política económica juega un papel fundamental el estudio de los mercados laborales, esto dada las implicaciones económicas y sociales que en el convergen, dado que si el número de empleados es mayor, la población tendrá mayores recursos para gastar y de esta manera incentivar la producción, por otra parte podrán acceder a beneficios que antes no podían, además de mejorar las condiciones en las que habitan. Sin embargo en ocasiones se relega la importancia de proveer empleo por dar prioridad a la estabilidad de precios, objetivo trazado por las autoridades monetarias.

Por esta razón diversos sectores de la sociedad recurren cada vez más al sector informal para suplir su necesidad de empleo, como es sabido, se trata de una modalidad de empleo donde, en la mayoría de las veces, las garantías básicas para el bienestar del trabajador, como la protección social, el ingreso adecuado y la estabilidad, son muy precarias, o en el peor de los casos, no existen.

Al tener en cuenta las características expuestas, es de resaltar que las mujeres se encontraban en mayores desventajas, es así que mujeres como: Olympe de Gouges, Emmeline Pankhurst, Flora Tristan, Clara Zetkin, entre otras, propiciaron escenarios de debate y de cambios políticos a favor de los derechos de la mujer (Instituto Andaluz de la Mujer, 2008). Logrando que a partir del año 1975 la ONU proclama el 8 de marzo como día internacional de la mujer, resultado este de la constante lucha de las mismas por hacer parte de la sociedad con los mismos derechos de los hombres.

En este sentido la vinculación de la mujer a las distintas actividades de la sociedad, ha propiciado un constante debate referente a la pertinencia de esto y de las condiciones en las que compite el género femenino, la dinámica social existente en las últimas décadas propende por escenarios cada vez más equitativos entre hombres y mujeres, de allí que se presente el interés por saber con mayor profundidad como ha avanzado este proceso, destacando el mercado laboral como uno de los principales indicadores para este análisis.

El mercado de trabajo hace alusión a la relación entre el empleado y el empleador, donde el primero oferta su mano de obra y el segundo demanda mano de obra (Cárdenas, 2009), llegando al análisis clásico del equilibrio entre oferta y demanda, donde el mercado se encuentra en equilibrio cuando la oferta iguala a la demanda, en un mercado competitivo estas dos fuerzas interactúan y llegan al equilibrio vía precios, donde el precio de la mano de obra es el salario.

Mariño (2005) plantea que el trabajo se caracteriza por ser multidimensional y multifacético, porque cumple una gran diversidad de funciones y varía de significado dependiendo del contexto y características del mismo. Es decir, ocupa un lugar importante en la vida de las personas al convertirse en fuente principal de ingresos económicos. Dichos ingresos son a su vez el eje central de la estructuración social y del tiempo de cada persona porque les permite integrarse, asignarse un estatus social, desarrollar habilidades, conocimientos y competencias, así como satisfacer necesidades psicológicas, de autoestima, imagen social o la propia identidad como ser social. Cumple también una función socializadora al transmitir valores, normas, creencias y expectativas en una sociedad, de una generación a otra.

Otro aspecto a tener en cuenta en la problemática que enfrentan las mujeres es que a pesar de haber aumentado su participación laboral en el mercado llegando a tasas del 54.5% en el 2008, mantienen un alto grado de dependencia (55.9%, de acuerdo con Cárdenas, 2009), por lo que no poseen independencia económica (basado en Caro, Wilson y Hernández, 2004), en este mismo sentido la ONU (2004) asocia la pobreza a problemas de discriminación de género, es decir, países en los que la participación de la mujer en el trabajo sea menor y estas tengan menores oportunidades educativas son más propensos a estar en condiciones poco prosperas económicamente.

A través de la investigación se propicia la evaluación de la política económica aplicada en esta materia, por lo tanto, los hechos que aquí se esbocen, podrán aportar al debate social, recomendando nuevas alternativas de política pública, promoviendo el desarrollo para la población magdalenense, que de acuerdo al DANE (2010) presenta un 47.63 de

Necesidades Básicas Insatisfechas, además de esto en promedio 49.2% de su población vive bajo la línea de pobreza en el año 2005, su Tasa de Desempleo fue de 11.5% en 2007 superior a la nacional por 0.4%.

En este orden de ideas la mujer producto de los cambios en la educación, la falta de empleo, la tasa de inflación y demás factores, que influyen en el hogar han propiciado cambios en la economía colombiana, afectando muchos sectores, por lo que la sociedad ha respondido a estas variaciones, transformando diversas estructuras, tanto sociales como económicas, de allí que sea importante entender: ¿Qué motivó a la mujer a ingresar al mercado laboral?, ¿Cómo ha afectado el ingreso de la mujer al mercado laboral?, finalmente ¿Existe diferencia en la relación laboral entre hombres y mujeres?.

Por todo esto los estudios académicos buscan aportar al debate concerniente a las medidas de política a implementar por los dirigentes locales, es así que la presente investigación espera caracterizar los principales elementos en la conducta del mercado laboral femenino para el departamento del Magdalena y con estos, recomendar las políticas pertinentes para promover el desarrollo económico de la región y el departamento en este campo.

Para esto se tomarán algunos indicadores del mercado laboral, como son; La Tasa de Desempleo, la Tasa Global de Participación, entre otras. En virtud de esto se desarrolló un proceso estadístico, en donde se estudia el pensamiento de la mujer magdalenense; a través de entrevistas y encuestas.

El presente trabajo está dividido en seis capítulos, comienza con una breve recopilación de los estudios relacionados con este tema, prosigue con un marco conceptual y de referencia, posteriormente se encuentra el marco teórico, continuando con la aplicación metodológica y los resultados del modelo estimado, finalizando con las conclusiones en donde se simplifican los resultados del proceso estadístico aplicado.

## **CAPÍTULO I. REVISIÓN DE LITERATURA.**

La aplicación de las políticas económicas, traen consigo diversas consideraciones, estas modelan el pensamiento de las personas en pro de un objetivo a seguir, es así que a lo largo de las últimas décadas el pensamiento femenino se ha modificado, pasando de la sumisión al hombre a una activa participación en todas las actividades de la sociedad; dentro de las que se destaca la política, el sector empresarial, liderazgo social, entre otras. La forma como la mujer se ha vinculado a todas estas actividades es de constante debate en la literatura.

En este sentido, la categoría sobre la cual se organiza esta sección prioriza el origen del documento, en consecuencia se analizará en primera instancia las investigaciones internacionales referentes a esta materia, para luego hacer el análisis a nivel nacional, finalizando con estudios de orden regional y departamental, dentro de los mismos se abordan los temas de tal forma que sea fácil su discernimiento.

Lo primero es analizar la experiencia de América Latina, la cual de acuerdo con el trabajo de Abramo (2004) muestra que la mujer es considerada como una fuerza de trabajo secundaria, es decir, la mujer posee menos habilidades físicas y mayores dificultades en la disposición de tiempo, ya que deben atender directamente los hogares. Aunque son notorios estos hechos la mayor participación de la mujer, pueden observarse en que: se ha incrementado la participación de la mujer en la PEA<sup>1</sup>, las mujeres tienen un periodo de escolaridad mayor al de los hombres, la Tasa de Ocupación (TO) se incrementa a más del 20%, entre otros. Sin embargo, la discriminación con respecto a los hombres se mantiene, como lo indica la Tasa de Desempleo (TD) discriminada por género, 11.2% para las mujeres y 7.6% para los hombres, esto para la década del 90. Además, el trabajo femenino se concentra en las actividades domésticas, es importante destacar que se redujo la diferencia en la participación laboral entre mujeres ricas y pobres.

Otro escenario a resaltar es el de la pobreza, el cual según Arriagada (2005) presenta las implicaciones de la pobreza desde una perspectiva de género, define la pobreza como la

---

<sup>1</sup>Población Económicamente Activa.

privación de los activos y oportunidades esenciales a los que tienen derecho todos los seres humanos. Asimismo esta depende de diversos factores, entre estos el género. Este hecho es perentorio, dada la constante aplicación de políticas públicas, las cuales afectan el entorno social, en general se sostiene que estas persiguen un fin equitativo pero han generado resultados contrarios.

Como parangón de lo expresado por los autores anteriores Mariño (2005) expone la manera como se discrimina en la cualificación profesional por razones de género, comienza mostrando los años 70 como una época de surgimiento laboral de las mujeres, aquí entran al sector público, donde se podían ir formando, otro aspecto a destacar es el nacimiento de movimientos que cuestionaban la forma de dividir socialmente el trabajo. En la actualidad la mujer se encuentra al mismo nivel o incluso mejor preparada profesionalmente para acceder a puestos laborales de alta responsabilidad, sin embargo estos siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres, de lo anterior se aprecia discriminación de oportunidades, es decir no importa que tan bien preparada este la mujer, tiende a ser relegada por el hombre.

En este mismo sentido se pronuncia Mella (2006) argumentando que aunque las mujeres representan gran parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional. Otro hecho a tener en cuenta según la CEPAL (citado por Mella, 2006), y considerando que el trabajo es precisamente uno de los vehículos privilegiados para que las mujeres alcancen autonomía económica y mayor presencia e influencia social y política, el Estado debe promover la igualdad de género.

Por consiguiente Tokman (2006) destaca que el Estado de Bienestar, incorpora en su diseño una situación de pleno empleo y estable y un tipo de familia nuclear con separación de roles entre jefe de hogar proveedor de ingresos a través del empleo y cónyuge a cargo del cuidado del hogar y de los hijos. Dicho diseño originario de Europa, se trasladó en diferentes medidas a los países de América Latina y el Caribe. Anotando que existe una interrelación entre protección y mercado de trabajo. En este orden de ideas, el sistema de

protección social garantiza el cubrimiento de las necesidades primarias de los individuos los cuales deben estar ligados a la inserción laboral, sin discriminar entre géneros, destacándose el hecho que en América Latina existen muchas falencias, agravadas por las transformaciones asociadas al proceso de globalización.

Un ejemplo del Estado de Bienestar ya mencionado lo presentan Chamorro y Henríquez (2007) en donde enfatizan en el alcance de las políticas públicas como instrumento para generar espacios de inclusión de género, atendiendo el caso particular de Chile que vivió por muchos años las consecuencias de una dictadura, este definía de manera tradicional las relaciones entre hombres y mujeres, relegando a la mujer a las actividades del hogar, trabajo no remunerado. Esto se aprecia aun, ya que Chile posee las más bajas tasas de participación laboral femenina en Latinoamérica. Dentro de la agenda pública de los distintos gobiernos en el mundo se encuentran propósitos de equidad, se impulsa la repartición de las labores del hogar y el ingreso a empleos remunerados por parte de la mujer, empero estos se han quedado cortos en su propósito.

A modo de corolario del trabajo de Arriagada (2005), Gindlin y Oviedo (2008) presentan el caso de Costa Rica, donde los ingresos medios de la población aumentaron para los años 90 y 2000, pero la presencia de hogares mono parentales, es decir dependientes de un solo padre cabeza de familia, principalmente la madre, ocasionaron que estas no aceptaran trabajos de tiempo completo o se trasladaron al sector informal, donde las condiciones laborales son deficientes, por otra parte los hijos de estos hogares tuvieron que empezar a trabajar para subsanar los déficit en el gasto de sus casas, así las condiciones del mercado laboral contribuyeron a los bajos ingresos de los hogares vulnerables, principalmente mono parentales, lo que no ha permitido disminuir significativamente el problema de pobreza existente en el país.

En este orden de ideas Cristal y Monsueto (2008) analizan los efectos de la discriminación por género sobre la pobreza brasileña entre 1992-2001, para esto estimaron una distribución contractual del ingreso familiar per cápita, los resultados muestran que al eliminar la discriminación de género en el mercado de trabajo, el porcentaje de personas pobres tiende a disminuir, en promedio, un 10%. Este impacto es aún más significativo entre los grupos

poblacionales más vulnerables, como por ejemplo los residentes en hogares encabezados por mujeres negras, sin contrato formal de trabajo o sin afiliación sindical.

Continuando con los problemas sociales Bueno y Perticará (2009) estudian la brecha salarial por género en Chile, a partir de una nueva base de datos y de esta manera compararla con estudios precedentes, se observa la persistencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, la introducción de controles de experiencia laboral efectiva y la instrumentación de esa experiencia laboral y de la educación ubican a la brecha salarial horaria en torno del 11% al 18%, menor de lo encontrado anteriormente, además, esta brecha se ha ampliado en los últimos años.

De acuerdo a Domingo (s.f) se describe el caso de Europa, se tienen en cuenta actividad y empleo, se encontró que existe poca movilidad dentro y entre países, mayores tasas de participación laboral femenina concentrada en empleos de tiempo parcial, los sectores empleadores de hombres por tradición muestran renuencia al ingreso de las mujeres, lo que genera pocas expectativas salariales, se resalta la mejoría de las condiciones pero es todavía deficiente.

En la bibliografía nacional se destaca Montañó (1998), quien manifiesta que los procesos de desarrollo de mediados de siglo fueron causa y efecto de cambios socio demográficos mayores que contribuyeron a alterar las relaciones de género. Esto se observa al tener en cuenta la Tasa Global de Participación (TGP), esta para América Latina paso de 20% en 1970 a 35% en 1990, destacándose Colombia, donde la TGP urbana femenina paso de 19% en 1950 a 51% en 1997, ocupando el cuarto puesto en Latinoamérica en la participación laboral femenina. Hechos que pueden explicarse por el incremento de la tasa de educación de la mujer pasando de 7.06 años a 9.85 años de 1976 a 1996, incrementando el precio del Ocio de la mujer. Otro aspecto a resaltar es la disminución en la brecha salarial producto del aumento de la productividad relativa de las mujeres, en 1982 las mujeres ganaban en promedio 36% menos que los hombres, para 1996 se redujo a 27%, sin embargo al discriminar por nivel educativo las mujeres con educación superior ganan 40% menos que los hombres, una posible explicación puede ser la mayor participación de los hombres en altos cargos directivos.



Continuando con lo anterior Gracia y Urdinola (2000) buscan esclarecer las principales características del mercado laboral colombiano, donde a partir de la apertura económica se demanda más trabajo calificado, la productividad relativa de los trabajadores industriales es baja, se requiere regular y controlar la calidad de la capacitación formal e informal en todas las esferas, desde 1991 se han incrementado los costos laborales absorbidos por los trabajadores, además estos trabajadores han pasado de empleos permanentes a temporales, la duración del desempleo se ha incrementado pero siguen afectando a los mismos grupos, esta es a groso modo la esencia del mercado laboral colombiano.

En esta misma línea Ocampo, Sánchez y Tovar (2000) presentan un análisis del comportamiento y los cambios del mercado laboral en Colombia en la década de los noventa, describe las reformas económicas que se dieron, destacándose el proceso de apertura económica y la redefinición de las funciones del Estado, concluyen que en este periodo la capacidad de la economía para generar empleo se ha deteriorado, afectando principalmente a la mano de obra no calificada.

Por otra parte Galvis (2002) se plantea el interrogante ¿está integrado el mercado laboral en Colombia?, para tal efecto se toma el grado de calificación de la mano de obra, construyendo grupos lo más homogéneos posibles, integrándose según la convergencia de los salarios existentes, encuentra que las personas que alcanzan primaria y secundaria son los que más convergen, y en contraste los profesionales son los que menos integración poseen, probablemente por la heterogeneidad del sector.

Del planteamiento precitado Portilla (2003) avanza en esta integración del mercado laboral y analiza el caso de la discriminación en el acceso al trabajo, producto del color de piel, esto para la ciudad de Cali, en principio toma a las personas afro descendientes y no afro descendiente, posteriormente hace una separación por etnia y género. Los resultados indican que los individuos de la población afrocolombiana cuentan con menores niveles de capital humano que son consistentes con su ubicación laboral, estando en peor condición que la de los individuos no pertenecientes a su etnia, y que, sin embargo, no explican suficientemente las diferencias. Además el género es una de las características que denotan diferencia en el acceso y tipo de vinculación en la que se encuentre la persona, como también lo son la educación del individuo y su núcleo familiar, la experiencia laboral, la

presencia de menores de edad en el hogar de los individuos, el estado civil y el estado migratorio.

Avanzando en las razones por las cuales es factible las diferencias laborales entre hombres y mujeres Galvis (2010) hace un estudio concerniente a las discrepancias salariales por género y región en la que habitan, para esto utiliza la metodología Blinder-Oaxaca, sugiere que las brechas salariales no están explicadas por los atributos observables de los individuos. Dichas brechas son en su mayoría explicadas por el efecto de las diferencias en la remuneración a los atributos tales como la educación, y a elementos no observados. Por ciudades el estudio muestra patrones que revelan una mayor brecha salarial en las ciudades periféricas en contraposición a las de Bogotá, Cali, Medellín, Manizales y Pereira.

Avanzando más allá de los salarios Pérez (2007) Presenta un escrito de la dinámica demográfica, y la influencia que esta ejerce sobre el desarrollo económico en los departamentos del país, enfocados en la fecundidad de la mujer. Se parte del principio que el tamaño de la población y su crecimiento ejercen efectos sobre las actividades sociales y económicas, el autor encuentra que a mayor número de hijos menor es la participación laboral de la mujer, además si estos hijos los tiene a edades tempranas (entre 15 y 19 años), generalmente no terminan los estudios, su vinculación laboral es poca, generando condiciones de pobreza las cuales tienden a trasladarse a su siguiente generación, al analizar las horas de trabajo sorprende el hecho que uno de los grupos más susceptibles a disminuir la jornada laboral por un hijo adicional son las mujeres profesionales, repercutiendo en la calidad de vida de los hogares.

Continuando con esta dinámica Ayala y Rey (2009) consideran que para el estudio del empleo, se deben conocer las condiciones en las cuales se sostiene, se reproduce y se adapta la fuerza laboral; razón por la que las unidades estudiadas son hogares y sus trabajadores (miembros del hogar que trabajan). Se estudia el trabajo dado que *La pobreza se ha considerado tradicionalmente como deficiencia relativa o absoluta de ingresos*. Y al ser el trabajo la principal fuente de ingresos, se ha establecido una preocupación sobre la ausencia de ingresos por desempleo. Los resultados indican que los hogares en Colombia

son conformados en promedio por cinco individuos, además en promedio para las principales ciudades del país 17.4% de estos tienen como jefe de hogar una mujer y este gana en promedio el 52% de los recursos del sostenimiento de la familia, sin embargo este porcentaje disminuye con la madurez del hogar y su condición socioeconómica, por otro lado a mayores ingresos disminuye el gasto en artículos de subsistencia, en los estratos más altos gran parte de los miembros trabajan, teniendo una diferencia casi de 50% con los estratos bajos (porcentaje de miembros del hogar que trabajan), los hogares más jóvenes son más dependientes de los ingresos derivados del trabajo para su subsistencia. Se destaca que al ser constante en el tiempo el nivel de ingresos del jefe del hogar, fuerza la entrada de los demás miembros del mismo con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

A modo de parangón con lo expuesto Ayala y Sanz (2009). Avanzan en el debate al exponer que la medida comúnmente utilizada para obtener una idea global de la actividad económica en un país es el Producto Interno Bruto (PIB), actividad que está relacionada con la población, ya que la incentiva y necesita como medio de ingresos a través del empleo. Analizándose el periodo 1970-1980 se concluye que la producción se ha incrementado, más no así los salarios reales, obligando a más miembros del hogar a trabajar, por otra parte los ingresos se concentran en los sectores más pudientes de la sociedad (20% de este grupo recibe el 58% de los recursos), en general Colombia mejora su actividad económica pero no lo hace de la misma manera en términos de equidad en la distribución de los recursos, más si se tiene en cuenta que los hogares con bajos ingresos tienen en promedio más miembros, mayor parte de esta son niños, y su nivel de empleo es bajo.

Basados en un contexto histórico Aguilera y Meisel (2006) realizan una mirada a las características de Cartagena para el año 1875, allí encuentran que son muchas las consecuencias que se le presentaron a la ciudad a raíz del periodo de independencia, perdiendo importancia estratégica, empero para los años posteriores al grito de la independencia subsistieron gracias al desarrollo de la industria militar, se destaca que desde esta época el grueso de la población correspondía al sector femenino y en general son grupos jóvenes, todas estas son condiciones para encaminar un crecimiento económico equitativo, aunque esto debe ser validado.

Con base en la realidad económica y las dificultades sociales y culturales enumeradas por los autores ya expuestos, Romero (2006) desarrolla un trabajo de investigación donde toca los temas de; movilidad social, educación y empleo para el departamento del Magdalena. Se tiene en cuenta que el grueso del componente económico y social pertenece al sector rural, por lo que la expectativa de ingresos es baja, los años de escolaridad son menores al promedio nacional lo mismo que los resultados académicos, en este sentido el capital humano del que se dispone es limitado, sumado a este es poca la población que tiene el interés de venir a aportar su conocimiento al departamento y si es mucho el talento local que emigra. A pesar de lo anterior se cuenta con ventajas locativas y naturales que pueden propiciar mejores escenarios de futuro siempre que el ejercicio político lo permita. Lo expuesto por el autor da muestra de algunas razones por las que el departamento presenta indicadores deficientes en términos de crecimiento y equidad de género.

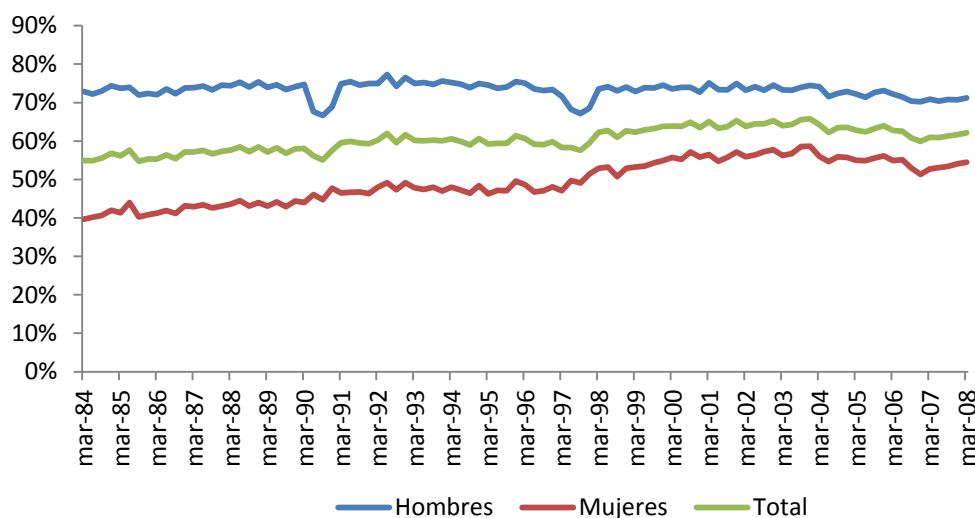
## CAPÍTULO II. PARTICIPACIÓN LABORAL Y DINÁMICA DEMOGRÁFICA.

Teniendo como principio facilitar el entendimiento de los resultados finales del presente trabajo, a continuación se procede a presentar un esbozo del comportamiento de las principales variables laborales y demográficas. Para esto se prioriza la relación entre la población y factores socioeconómicos como el empleo, la producción y el bienestar.

### 2.1. Características del Mercado Laboral en Colombia y el departamento del Magdalena.

De la gráfica 1 se ve el incremento progresivo de la Oferta de Trabajo, destacándose que este aumento es explicado en gran parte por la inserción de la mujer al trabajo, esto se observa al ver que la  $TGP_{femenina}$  ha crecido en promedio más que la masculina.

**Gráfica 1. Tasa Global de Participación en Colombia 1984-2008.**



Fuente: ENH y ECH<sup>2</sup> del DANE, 2010. Procesadas y empalmadas por DSS-DNP.

Con respecto a la Demanda Laboral, la cual consiste en la generación de puestos de trabajo, se considera como su principal determinante la demanda de los productos y servicios

<sup>2</sup> ENH, encuesta nacional de hogares. ECH. Encuesta continua de hogares. En la metodología se hace una descripción del significado de estas y sus características.

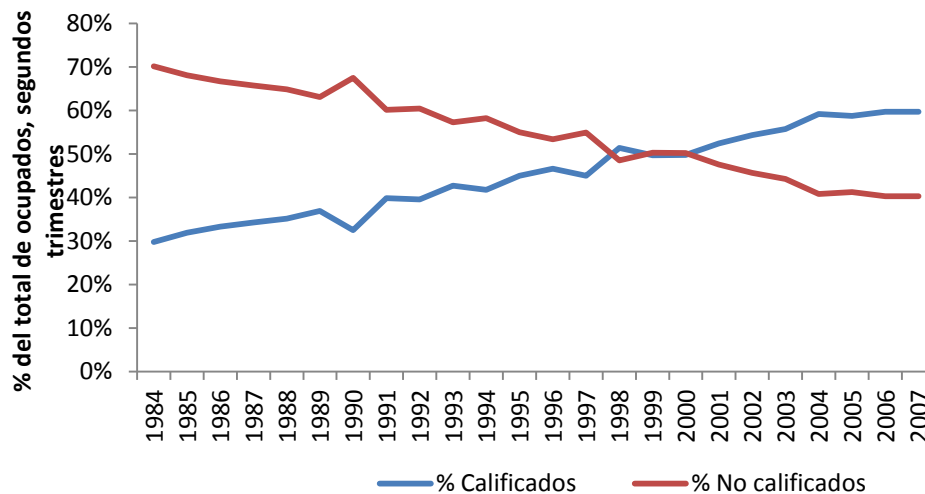
generados por las empresas, dado que de esta manera, las mismas tendrán que contratar mayor personal para cumplir con los requerimientos del mercado.

Se debe recordar que el productor busca aumentar sus beneficios, para lo cual se enfrenta a lo que se conoce en la literatura económica como la dualidad del productor, es decir debe escoger entre maximizar los beneficios o minimizar u optimizar los costos (Varian, 1998).

En tal sentido, la empresa debe escoger entre usar más capital o trabajo, por ende, las industrias intensivas en capital demandaran mano de obra cualificada. Esta es la dinámica presente en el mercado mundial en las últimas décadas.

De allí surge la distinción entre trabajo calificado y no calificado, la calificación se refiere a que el empleado posea por lo menos estudios secundarios completos, además de capacitaciones posteriores, como se observa en la gráfica 2 las empresas cada vez demandan mayor personal calificado, lo que se entiende por las mejoras tecnológicas que imperan actualmente.

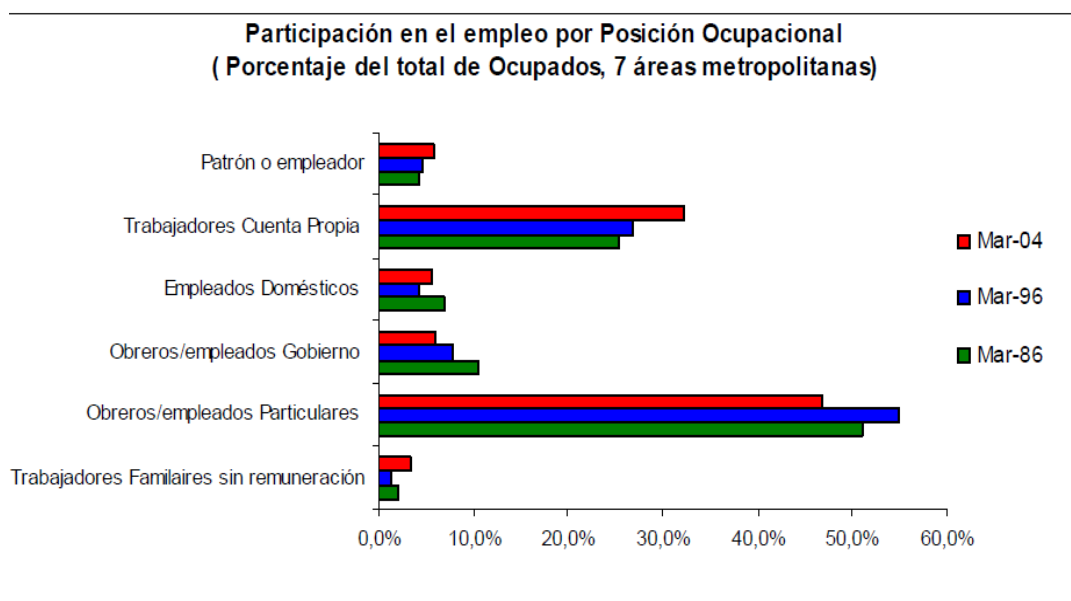
**Gráfica 2. Composición del empleo urbano en Colombia según calificación, siete ciudades 1984-2008.**



Fuente: ENH y ECH del DANE, 2010. Procesadas y empalmadas por DSS-DNP.

Es posible identificar cuatro grandes posiciones ocupacionales: asalariados, trabajadores por cuenta propia, patrones o empleadores y trabajadores familiares sin remuneración. La gráfica 3 denota la mayor participación de los obreros y empleados particulares en el mercado de trabajo, tendencia que se mantiene de 1986 hasta el 2004, justificado en parte dado que los gobiernos incentivan el sector de la construcción, por ser un sector líder de la economía que propicia la mayor absorción de la población en busca de empleo.

**Gráfica 3. Participación en el empleo en Colombia 1986-2004.**



Fuente: ENH y ECH del DANE, 2010. Procesadas y empalmadas por DSS-DNP.

En este orden de ideas los determinantes de la demanda laboral se pueden agrupar en dos grandes grupos (Cárdenas, 2009):

- Efectos de las reformas estructurales: entendidas como aquellas que incentivan la innovación tecnológica.
- Relación entre la regulación del mercado de trabajo y la demanda de trabajo: se analiza el efecto de los salarios como incentivo a la creación de empleo.

Por lo cual el salario representa el precio de equilibrio del mercado, este se subdivide en: salario nominal, cantidad de dinero que reciben los trabajadores y el salario real, cantidad de bienes y servicios que puede comprar el trabajador con su salario nominal.

Como una medida del punto de equilibrio entre oferta y demanda laboral femenina, se analiza la principal fuente de empleo de las mujeres, relacionada con su edad, estado civil, nivel educativo y lugar de residencia, esto se puede ver en la tabla 1, donde validando lo expuesto por Pérez (2007), que decía que una mayor educación les ha permitido a las mujeres hacer parte de la oferta laboral y competir para realizar labores que antes solo desempeñaban solo los hombres. Lo cual es entendible con el 35.2% de participación laboral en la rama profesional por las mujeres con educación superior, dado que antes solo se les tenía en cuenta en trabajos no calificados, otro hecho relevante es que en el sector de ventas y servicios es donde se encuentra la principal fuente de empleo (con un 68% en promedio), ganando participación incluso en las zonas rurales, donde el sector ventas posee el 61.9% de las empleadas mientras que el sector agrícola solo el 26.9%. Con este criterio la oferta laboral femenina se ha diversificado, sin embargo encuentran mayor cabida en las zonas urbanas que en las rurales, entendido por la mayor pluralidad de fuentes de empleo. (Tabla 1).

**Tabla 1. Variables de Ocupación para las Mujeres En Edad Fértil En Colombia 2005.**

características	tipos de ocupación %					
	profesional/ técnico o gerente	oficinista	ventas y servicios	manual calificado	manual no calificado	agricultura
<b>Edad</b>						
15-19	0,9	6,7	78,8	3,3	2,5	7,8
20-24	6,1	14,5	68,6	5,1	1,3	4,3
25-29	14,3	13,7	61,2	4,6	1,5	4,7
30-34	11,1	11	64	5,3	1,8	6,7
35-39	11,9	8,6	65,2	6,6	2	5,7
40-44	9	8	69,8	6,3	1,9	5,1
45-49	9,2	7,9	69,4	6,8	1,6	5,1
<b>Estado conyugal</b>						
soltera	12,2	14,7	63	4,3	1,5	4,2
casada/Unida	8,5	8,6	67,8	5,9	2	7,2
Divorciada/separada/viuda	7	8,6	73,3	6,2	1,5	3,5
<b>Educación</b>						
Sin educación	0,2	0	78	1,8	2,5	17,5
Primaria	0,1	0,9	77,1	5,2	1,4	15,2
Secundaria	1,6	8,9	77,7	7,2	2,1	2,5
Superior	35,2	24,4	36,1	2,6	1,4	0,2
<b>Zona</b>						
Urbana	10,6	11,9	68,7	6,1	1,9	0,9
Rural	3,5	3,8	61,9	2,6	1,3	26,9

Fuente: ENDS, 2005. Citada en Pérez (2007, p 168).



Siguiendo la dinámica anterior, en la tabla 2 se analiza la participación laboral por departamentos, atendiendo el caso particular del departamento del Magdalena y comparándolo con los datos nacionales se observa una dinámica semejante en las cifras, continuando el sector de ventas y servicios como el líder en fuente de empleo con 78.8%, seguido por el empleo profesional y técnico con un 9.5%, con los datos expuestos se percibe una limitada fuente de empleos por sectores si compara con las estadísticas nacionales.

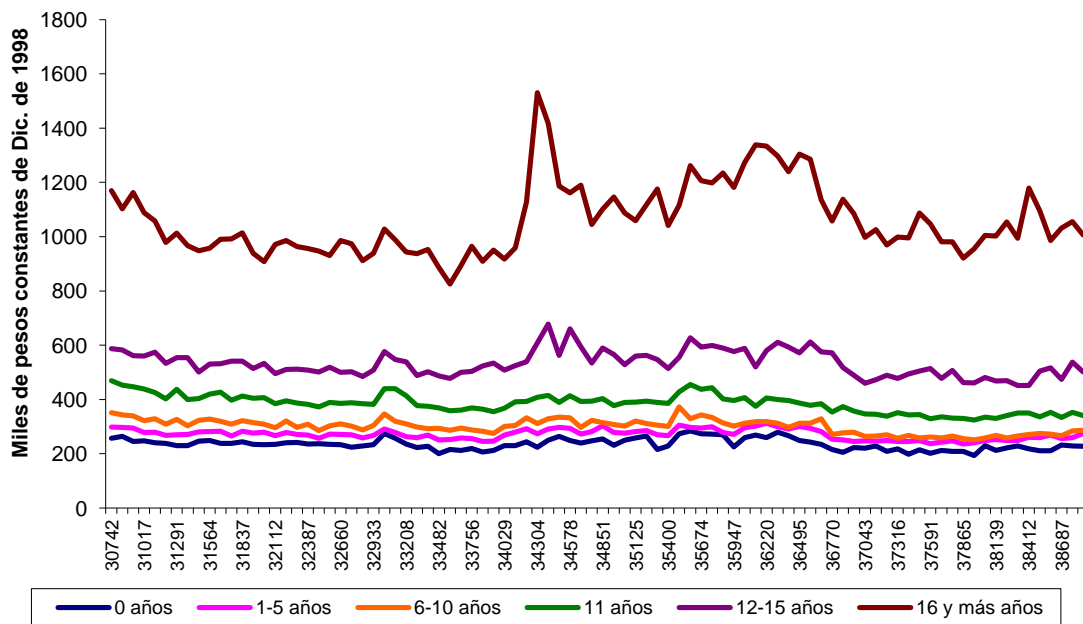
**Tabla 2. Variables De Ocupación Para Las Mujeres En Edad Fértil, Departamentos De Colombia 2005.**

características	tipos de ocupación %					
	profesional/técnico o	oficinista	ventas y servicios	manual calificado	manual no calificado	agricultura
La guajira	10	8,6	70	0,5	8,3	2,6
Cesar	5,4	6,2	78,3	1,6	2,3	6,3
<b>Magdalena</b>	<b>9,5</b>	<b>8,4</b>	<b>78,8</b>	<b>1,1</b>	<b>1,5</b>	<b>0,6</b>
Atlántico	13,1	12,3	71,3	2,2	0,4	0,4
San Andrés	10	18,1	69,2	0,6	1,7	0,3
Bolívar	12	11	76,1	0,1	0,1	0,7
Sucre	12,1	10,8	71,7	4	0,8	0,6
Córdoba	9,7	8,5	73,7	5,2	1,7	1,2
Nte de Santander	5,7	8,9	72,3	6,8	1,2	5,2
Santander	5,3	9	61	9,9	5,6	9,2
Boyacá	7,2	7,6	55,6	3,9	1,2	24,5
Cundinamarca	4,6	9,5	64,3	2	2,3	17,3
Meta	8,9	10,9	73,9	1,7	0	4,6
Bogotá	11,9	12,7	65,5	6,9	2,6	0,3
Antioquia	7,7	12	60,6	12,6	2,8	4,3
Caldas	12,5	7,6	72,2	2,6	0	5,2
Risaralda	4,7	11,3	77,5	2,7	0	3,9
Quindío	9,2	15	71,9	0,9	0	3
Tolima	5,4	10,6	71,2	1,9	2,4	8,5
Huila	8,2	8,5	71	1,4	0,1	10,3
Caquetá	9	10,3	74,4	0,4	0,6	5,2
Valle	10,3	11,2	68,5	7,9	0,1	1,9
Cauca	9,3	4,1	62,3	0,1	0	24,1
Nariño	10,7	5,4	66,5	1,1	0,2	16,2
Chocó	10,7	7,6	59,1	3,2	2,4	17
Arauca	10	8,8	80,9	0,4	0	0
Casanare	12,7	5,4	79,8	0,1	0,3	1,7
Guainía	16,4	15,5	62,9	2,8	0,2	2
Vichada	11,3	11,7	68,1	1,2	5,7	1,9
Amazona	14,6	14,2	67,2	0,9	1	2
Putumayo	12,4	14,7	67,9	0,2	3	1,6
Guaviare	9	11,8	77	0,4	0,5	1,3
Vaupés	12,2	16,9	58,8	0,5	0,5	11,2
<b>Total</b>	<b>9,3</b>	<b>10,4</b>	<b>67,5</b>	<b>5,5</b>	<b>1,7</b>	<b>5,5</b>

Fuente: ENDS, 2005. Citada en Pérez (2007, p 169).

Por su parte los trabajadores que más invierten en educación y capacitación son más productivos y el mercado laboral los recompensa con mayores salarios (gráfica 4).

**Gráfica 4. Ingreso laboral promedio en Colombia según años de educación. Miles de pesos de 1998, trimestral urbano.**



Fuente: ENH y ECH del DANE, 2010. Procesadas y empalmadas por DSS-DNP.

Otro aspecto a tener en cuenta es el salario mínimo, el cual es un límite que los gobiernos imponen sobre el monto que se le debe pagar a un trabajador, con el fin de asegurar un nivel mínimo de subsistencia. En Colombia este derecho está consagrado en la constitución de 1991 en su artículo 53.

Los efectos del salario mínimo en ocasiones distan de los esperados, debido a que por lo general este se encuentra por encima del equilibrio, además es rígido, por lo que en épocas de recesión no se puede ajustar, repercutiendo en menores tasas de empleo (Cárdenas, 2009).

En este sentido, Colombia ha experimentado altas Tasas de Desempleo, llegando a 13.8% en 1986, aunque logró disminuirla hasta 7.57% en 1994, sin embargo esta se ha mantenido en una tasa natural alrededor del 11%, cifra alta si se compara con los países desarrollados. (EE.UU TD es en promedio del 3%). (Cárdenas, 2009)

Como ya se había mencionado en ocasiones el estado regula la actividad laboral, con el fin de promover el crecimiento económico, pero en condiciones de equidad social. En este contexto se destacan las leyes; de empleo, las convenciones colectivas y de seguridad social<sup>3</sup>.

La primera regula la relación entre patronos y empleados, la segunda propende por organizar las asociaciones de trabajadores o sindicatos y la tercera busca obtener recursos del sector productivo, con el propósito de cualificar y apoyar socialmente a la población, por ejemplo en caso de accidentes laborales. Leyes que son importantes en la medida que permiten afianzar la relación de equidad de género, además de proveer empleos formales a la sociedad.

Dado que el mercado formal no es capaz de absorber toda la oferta de mano de obra, los que no logran conseguir un empleo formal, en ocasiones recurren al mercado informal, sector que ha crecido en los últimos años, en respuesta al desempleo existente en la sociedad colombiana (Cárdenas, 2009).

## **2.2. Transición Demográfica en el Departamento del Magdalena.**

Este concepto se emplea para designar un período característico dentro de la evolución demográfica de países que comienzan a vivir un proceso de modernización<sup>4</sup>. De tal forma, el proceso histórico y social vivido por la población del departamento del Magdalena es de interés, dado que permite entender en qué fase de desarrollo se encuentra el territorio, permitiendo además, reconocer los procesos sociales al interior del departamento y analizar su evolución histórica, comprendiendo así, la verdadera capacidad de crecimiento de este lugar y más aún cuando se le compara con la dinámica nacional. Por tal razón se tratarán de analizar algunas variables que permitan explicar lo ocurrido en esta zona del país.

---

<sup>3</sup>Ley 789 de 2002, Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

<sup>4</sup>definición extraída de la web: <http://www.eumed.net/dices/definicion.php?dic=3&def=524>

Por lo cual es necesario entender algunos factores que inciden en los cambios demográficos mundiales; entre los cuales se tienen, mejora en las condiciones higiénicas, avances científicos, dieta más equilibrada, mayor conectividad entre las poblaciones; factores que pueden considerarse como los principales agentes promotores de la transición demográfica presenciada en el mundo. IGAC (2005)

En esta misma línea Flórez (1994) menciona que en la mayoría de los países en los que ocurre una transición demográfica, se ha encontrado una estrecha relación con las transformaciones estructurales y socioeconómicas tales como; mayores niveles de urbanización y mejoramiento en el nivel educativo.

Se exponen estos criterios, partiendo del supuesto de que a mayor crecimiento económico, las mujeres tienen más incentivos para entrar al mercado de trabajo, como se pudo apreciar en el trabajo de Pérez (2007), donde las ciudades entregan mayores fuentes de empleo por su diversidad económica. Con ayuda del análisis demográfico, es posible entender cuál es la evolución en esta materia por parte de un territorio.

En este orden de ideas con el fin de entender la dinámica demográfica del departamento se analizan variables como: la fecundidad<sup>5</sup> y la mortalidad<sup>6</sup> (sobre todo infantil), estas, ligadas a los procesos migratorios<sup>7</sup> explican el número de habitantes que posee un territorio en determinado momento del tiempo, además de repercutir directamente en las condiciones de vida de estos lugares.

Colombia se encuentra transitando por una fase en la cual las tasas de fecundidad se encuentran disminuyendo, pero a un ritmo lento. Según criterios del IGAC (2005) con ayuda de datos suministrados por la ONU y PRB, “en el país para el año 2001 se registraron las siguientes tasas: fecundidad 2.6 %; mortalidad 6 muertes por cada mil habitantes; crecimiento natural anual de 1.8%”.

---

<sup>5</sup> Tasa Global de Fecundidad: cociente entre las TEF multiplicadas por la población de cada grupo y dividido entre la población femenina en edad procreativa.

<sup>6</sup> tasa de mortalidad: cociente entre el número de muertes y la población total multiplicados por mil.

<sup>7</sup>Por migración se entiende todo proceso en el cual sale gente de un territorio para asentarse en otro permanentemente.

Por medio de la tabla 3 es posible observar el comportamiento que han presentado algunos indicadores demográficos, para el departamento del Magdalena, el crecimiento natural ha presentado una disminución paulatina a lo largo de la serie de estudio pasando de 25.79 a 19.33 personas por cada mil habitantes, en lo que respecta a la tasa bruta de mortalidad (TBM) se observa disminución en los dos primeros quinquenios, pero luego vuelve a crecer, se aprecia que el departamento es expulsor neto, es decir en cuanto a migración son más las personas que se van que las llegan de otros lugares, por otra parte cada vez son menos los hijos que tiene una mujer en promedio pasando de 4 en 1985 a 3 para el 2010. Finalmente las expectativas de vida han aumentado, al pasar de 69 a 73 años de edad, y la mortalidad infantil ha decrecido, lo que muestra mejores en las condiciones de salubridad.

**Tabla 3. Indicadores Demográficos para el Departamento del Magdalena 1985-2010.**

tasas	años				
	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010
<b>Crecimiento natural</b>	25,79	24,47	23,46	21,44	19,33
<b>Tasa bruta de mortalidad</b>	5,14	5,01	5,29	5,35	5,38
<b>Tasa de migración neta</b>	-5,55	-9,67	-14,97	-13,41	-10,65
<b>Tasa global de fecundidad</b>	3,98	3,56	3,41	3,33	3,19
<b>Esperanza de vida al nacer</b>	69,22	70,81	71,83	72,63	73,41
<b>Tasa de mortalidad infantil</b>	46,50	40,20	37,50	34,80	33,59

Fuente: DANE, 2011.

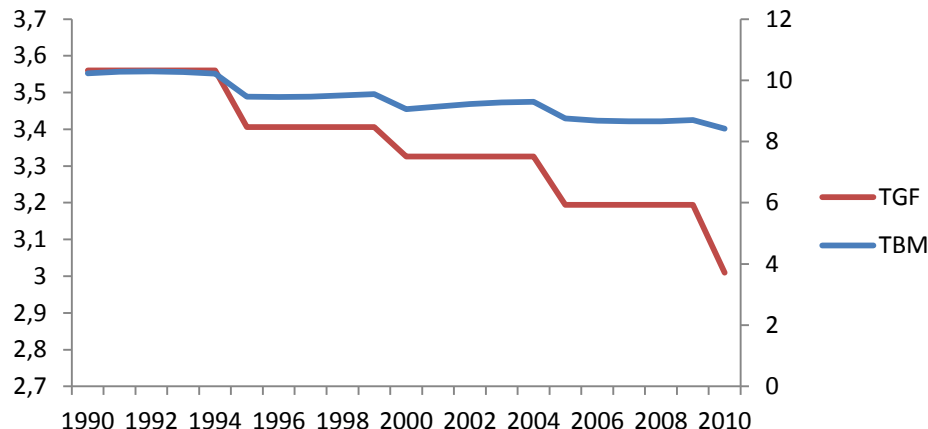
**Tabla 4. Indicadores Demográficos Para Colombia 1985-2010**

tasas	años				
	1985-1990	1990-1995	1995-2000	2000-2005	2005-2010
<b>Crecimiento natural</b>	22,03	20,29	17,98	15,71	14,05
<b>Tasa bruta de mortalidad</b>	6,77	6,57	6,22	5,95	5,81
<b>Tasa de migración neta</b>	-1,51	-1,50	-3,62	-3,18	-2,26
<b>Tasa global de fecundidad</b>	3,34	3,14	2,86	2,60	2,45
<b>Esperanza de vida al nacer</b>	67,99	69,25	70,90	72,56	74,00
<b>Tasa de mortalidad infantil</b>	43,20	32,50	28,40	24,40	19,90

Fuente: DANE, 2011.

Con ayuda de la tabla 4 se puede comparar los resultados departamentales con el comportamiento del país, denotando comportamiento similar en cada uno de estos, exceptuando la TBM en donde para el país está mantiene un decrecimiento constante.

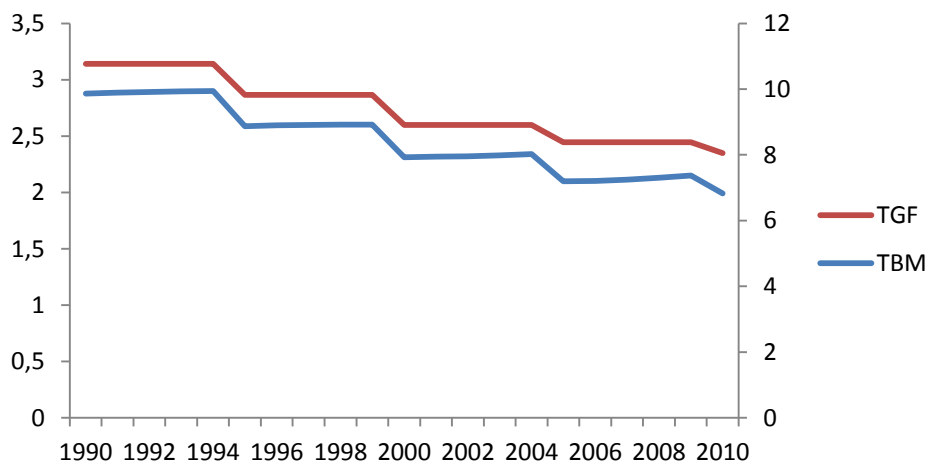
**Gráfica 5. Tasa de Mortalidad Vs Tasa Global de Fecundidad en el Magdalena**



Fuente: Cálculos de los autores con información del DANE, 2011.

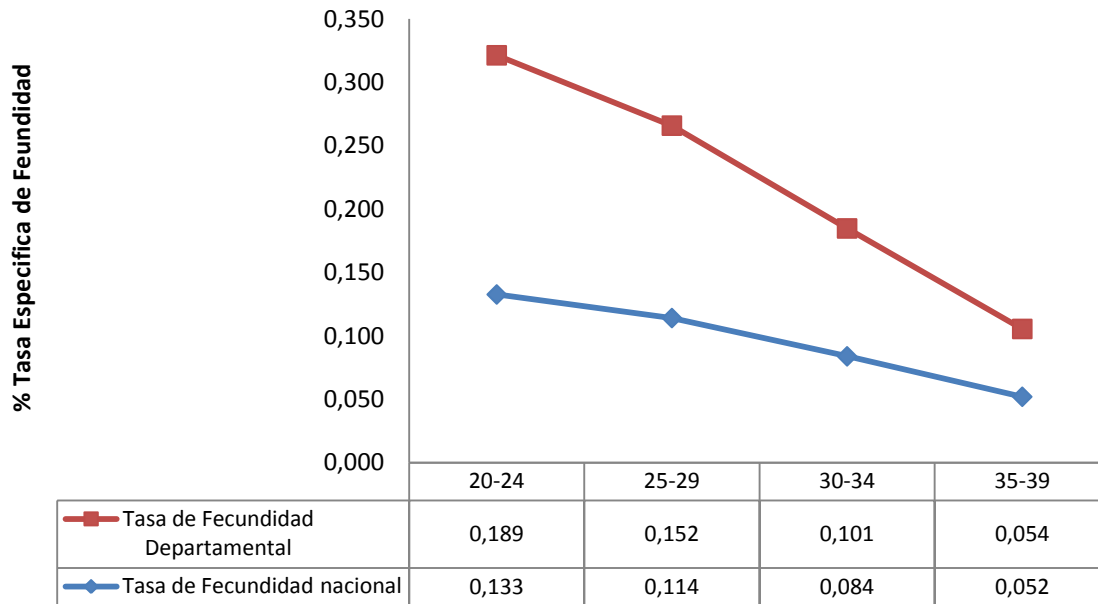
Las gráficas 5 y 6 indican una transición demográfica a un ritmo menor para el Magdalena que en Colombia, en donde el Magdalena ha presentado una disminución más rápida en la TGF que en la TBM, mientras que el país mantiene una dinámica constante en ambas tasas, este hecho indica que para Colombia se han mejorado las condiciones socioeconómicas en general, hecho semejante que en el Magdalena pero a menor escala, de lo que se infiere una vinculación menos activa de la mujer a trabajos de mayor cualificación y quedándose en aquellos denominados en su mayoría informales, como lo es el servicio doméstico.

**Gráfica 6. Tasa de Mortalidad Vs Tasa Global de Fecundidad en Colombia.**



Fuente: Cálculos de los autores con información del DANE, 2011.

**Gráfica 7. Contraste de la Tasa específica de fecundidad Nacional Vs Departamental comprendido en el periodo 2005-2010.**



Fuente: datos del DANE, 2010 diseño del Autor.

La inserción en el mercado laboral femenino debe tener como factor de relevancia la tasa de fecundidad, principalmente en edades productivas, esto dado que aumentos en la fecundidad propician la reducción de la tasa de ocupación femenina y su inclusión en el mercado de trabajo como se expuso anteriormente por Pérez (2007).

En la gráfica 7 se observa que la tasa específica de fecundidad en el departamento del Magdalena comprendido en el periodo 2005– 2010 es superior a la nacional, principalmente en el rango etario de 24–29 años, fase en donde la mujer debería cualificarse y adquirir experiencia para mejorar sus condiciones y su inclusión en el mercado laboral.

Por otra parte, en este rango de edad se atribuye la necesidad de la mujer del Magdalena de buscar trabajo en condiciones de desventaja con el hombre, en ese orden de ideas el impacto de la tasa de fecundidad en la mujer del departamento ha ocasionado reducción en su nivel educativo y es vista a nivel empresarial como un costo laboral, dado que la fase de la maternidad involucra pérdida de productividad y aumento de gastos en la nómina.

### **2.3. Legislación Femenina.**

En este aparte de manera sucinta se presentan las disposiciones generales que promueven los derechos de las mujeres, enfocándose en la finalidad de cada una de estas, en este orden se tienen las siguientes leyes:

Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Ley 1232 de 2008, Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones. Se protege a las madres cabeza de familia, dándoles apoyo en materia educativa y laboral.

Ley 789 de 2002, Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.



### **CAPÍTULO III. HECHOS ESTILIZADOS.**

Adam Smith (1776) a pesar de no abordar el mercado laboral, define las condiciones del salario y su variación en proporción inversa al empleo. Advirtiendo que los salarios varían en proporción directa al costo de su aprendizaje, como la educación en las artes y en las profesiones liberales, aun es más largo y costosa. Los salarios varían en proporción inversa a la continuidad del empleo, a mayor capacidad de aprendizaje en la labor a efectuar el salario disminuirá.

Marx define el problema de la generación del empleo a partir del análisis del proceso de acumulación capitalista. La acumulación capitalista genera un proceso de exclusión de mano de obra que tiende a formar una reserva permanente de personas, a través de una progresiva sustitución de mano de obra por maquinaria, lo que coincide con las ideas de Ricardo sobre la introducción de nuevas maquinarias. Ello posibilita frenar la tendencia alcista de los salarios, promotora de una demanda de mano de obra que creciera al mismo ritmo que la acumulación. Dicha reserva de mano de obra sirve como reserva en sí misma para los períodos de expansión capitalista y a la vez como mecanismo de presión para la baja de los salarios

La Teoría General sobre el empleo, el interés y el dinero de Keynes, en relación a la explicación de las causas del paro o desempleo, el autor afirmaba que este se debía a la estructura rígida en el mercado de trabajo que impedían que los salarios bajaran hasta el nivel de equilibrio; La idea que subyace en este modelo, afirma que cuando existe desempleo masivo en el mercado de trabajo, la disponibilidad de los trabajadores sin empleo debe reducir los salarios hasta el punto de que algunos no estarían dispuestos a trabajar (por lo que se reducirá la oferta de mano de obra) y que las empresas estarían dispuestas a aumentar su plantilla a medida que el menor coste a pagar (el salario) hiciera rentable la contratación.

Keynes, J. M. (1930) plantea 4 factores que influyen en el mercado de trabajo, estos son:

- **Inflexibilidad de salarios:** *el mercado es imperfecto y no se estabiliza con la rapidez necesaria, dado que los precios son rígidos, La teoría clásica falla al esperar que el mismo exceso de oferta en el mercado laboral, lo que termina en un aumento del desempleo, sea el detonante de una baja en el salario que logre eliminar tal desequilibrio, y no tiene en cuenta la realidad económica como los gremios o sindicatos y las condiciones laborales.*
- **Teoría de la demanda efectiva:** *El empleo total depende de la demanda total. La demanda efectiva se manifiesta en el gasto de la renta, si aumenta la renta de las familias aumentará su consumo, pero éste menos que aquella. Por lo tanto, para que haya una demanda suficiente para mantener el nivel de empleo, se debe verificar un nivel de inversión equivalente a la diferencia entre la renta y el consumo.*
- **Consideraciones del ciclo económico:** *La demanda agregada privada se compone de consumo privado e inversión privada, esta última es la causante a través de sus expectativas futuras de los ciclos económicos y alteraciones en el mercado de trabajo, por ende son necesarias para regular el mercado, las políticas fiscales y monetarias para contrarrestar tales desequilibrios.*
- *La principal innovación de Keynes consistió en afirmar que el desempleo puede deberse a una **insuficiencia de la demanda** y no a un desequilibrio en el mercado de trabajo, cuando la demanda agregada es insuficiente, las ventas disminuyen y se pierden puestos de trabajo, cuando la demanda agregada es alta y crece, la economía prospera.*

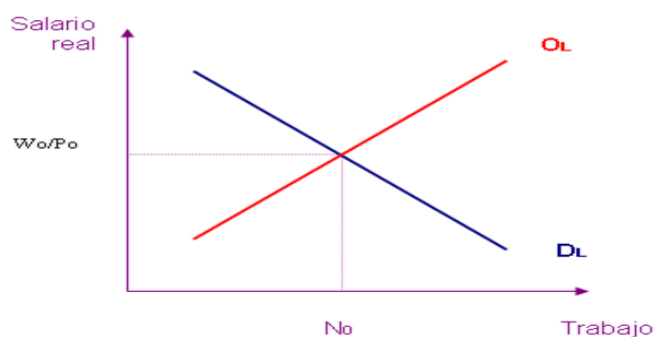
En el caso de la teoría económica neoclásica, la oferta de trabajo se ubica en el marco de la teoría de la elección del consumidor. Así, se parte del supuesto de que es el trabajador quien decide si trabaja y cuánto, o si no trabaja. Esta conducta es una elección entre el disfrute de ocio o la renta que consigue al trabajar, es decir, el desempleo es voluntario.

Para los neoclásicos la economía tiende automáticamente al pleno empleo. En el modelo neoclásico completo los precios y salarios son flexibles, en consecuencia el precio es una variable endógena. No hay razones para la existencia de desempleo involuntario si los precios y salarios son flexibles. El nivel de empleo depende sólo de factores subyacentes al mercado de trabajo como el stock de capital, la tecnología y las preferencias de los individuos.

El problema que enfrentan los trabajadores ante un nivel de salario real, tiene que ver con alcanzar la curva de indiferencia más alta posible. Los efectos sustitución e ingreso se refieren al modo en que el individuo distribuirá sus decisiones frente a –en este caso- un aumento en el salario real<sup>8</sup>.

- **Efecto Sustitución (ES):** Salarios más altos encarecen el ocio, ya que cada hora de ocio representa un mayor coste de oportunidad cuando el salario real  $W/P$  sube. Entonces, las familias sustituyen el ocio por más horas de trabajo.
- **Efecto Ingreso (EI):** Si el salario real aumenta, el individuo tendrá mayor riqueza y podrá elegir dedicar más horas de ocio. Al aumentar el salario real, podría aumentar el consumo (manteniendo constante las horas de trabajo); pero si el consumo está dado, el individuo reducirá sus horas de trabajo.
- **Efecto Total (ET):** Es la suma de los efectos sustitución e ingreso.

**Figura 1. Mercado de Trabajo Neoclásico**



Fuente: McConnell, et all (2003, P 4).

Basados en la teoría del crecimiento económico de Solow, se exponen nuevos argumentos en donde se da mayor trascendencia al papel del capital, incluyendo el capital humano<sup>9</sup>, la idea básica es que la inversión en capital, crea externalidades positivas. Esto es, las inversiones además de mejorar la capacidad productiva de la empresa inversionista o del trabajador, contribuye también con la capacidad productiva de otras empresas y trabajadores relacionados. (Sachs y Larraín, 1994).

<sup>8</sup> Para mayor comprensión, se dice que: **ES:**  $(W/P) \uparrow \rightarrow$  el ocio ( $o$ ) se hace más caro  $\rightarrow o \downarrow, L \uparrow$   
**EI:**  $(W/P) \uparrow \rightarrow \uparrow$  Riqueza  $\rightarrow o \uparrow, L \downarrow$  (asumiendo el ocio como un bien normal)

<sup>9</sup> Se refiere a la inversión en adiestramiento de trabajadores (Sachs y Larraín, 1994, p 567).

En este sentido, Paul Romer (1987) (citado por Sachs y Larraín, 1994) sugiere que en realidad, la contribución total al crecimiento del producto de un punto porcentual de incremento en el capital se aproxima más a 1.0 que a 0.25. Es decir, las externalidades positivas del capital serían tan importantes en este caso, como para multiplicar su peso tradicional (0.25) por cuatro.

Por lo cual se puede inferir que la industria tiene rendimientos crecientes o constantes a escala, esto dada la ventaja de la instrucción al personal, es decir personas más capaces incentivan la producción por lo que hace rentable este tipo de inversión, retomando los aportes de Carlos Marx la plusvalía generada por el trabajador es directa con el grado de adiestramiento del mismo en las actividades realizadas.

**Figura 2. Variables Relevantes En El Mercado Laboral**



Fuente: McConnell, et all (2003, P 2).

Con ayuda de la figura 2, se aprecia la interrelación entre las distintas estructuras económicas que intervienen en el mercado de trabajo, es así, que el equilibrio en este mercado va más allá de la relación oferta y demanda, dado que involucra agentes externos como el gobierno, los gremios y los sindicatos capaces de modificar las condiciones del sector sustancialmente.

Con respecto a la economía laboral colombiana Cárdenas (2009) afirma que la decisión de los individuos de participar o no en el mercado laboral depende de factores tanto estructurales como coyunturales: en el primero se tiene en cuenta; educación, el entrenamiento (capacitaciones) y la experiencia laboral. El segundo hace alusión a cambios en los niveles salariales, menor desempleo lo que motiva a buscar trabajo, entre otros

Dos conceptos a tener en cuenta para identificar las causas en los cambios en la Población Económicamente Activa (PEA) en el corto plazo son: el trabajador alentado y el trabajador adicional, ambos describen el comportamiento de los miembros del hogar que no tienen la responsabilidad primaria en el hogar (hijos y cónyuges). (Cárdenas, 2009).

- Trabajador Alentado: indica que en tiempos de auge económico mejoran las posibilidades de encontrar empleo bien remunerado, lo cual motiva la participación laboral de los miembros del hogar que no están trabajando.
- Trabajador Adicional: en tiempos de crisis económica los salarios caen, lo que obliga a los miembros secundarios del hogar a trabajar para solventar la caída de los ingresos.

En este orden de ideas se debe tener en cuenta que los países en vías de desarrollo responden más a políticas coyunturales, es decir, responsabilidad de regular y controlar la economía, por lo que se justifica su intervención en la búsqueda de un salario más justo (Fernández, et all, 2002). De allí que se de la política de un salario mínimo mensual.

La intervención se da, dado que si se dejan las fuerzas del mercado a su libre albedrío se fijaría un salario real por debajo de las condiciones de subsistencia de los individuos, sin embargo la decisión de fijar un salario mínimo que por lo general está por encima del de equilibrio repercute negativamente en el nivel general de empleo, costos que el estado debe tener en cuenta en el momento de implementar alguna política. (Fernández, et all, 2002).

De lo anterior, se maneja la hipótesis de que las mujeres ingresan al mercado laboral, por la necesidad de aumentar el bienestar de su familia y el suyo propio, por lo tanto, se analiza el

comportamiento de esta variable con el propósito de apoyar la política pública, aportando argumentos a favor de medidas que incentiven la equidad de género en el sector.

Para esto último se plantearon los Objetivos de Desarrollo Del Milenio (ODM) por parte de las Naciones Unidas. Dichos objetivos han estimulado el interés de cada nación por mejorar las condiciones de vida de sus congéneres, propiciando la búsqueda de un Desarrollo Económico equitativo para todos los actores de un estado. Referente al caso colombiano, se elaboró el documento CONPES Social de 2005, denominado “METAS Y ESTRATEGIAS DE COLOMBIA PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO - 2015”, el cual estableció un compromiso del país frente a los retos que postulan dichos propósitos, particularmente el objetivo número tres, Promover La Equidad de Género y La Autonomía de la Mujer. (DNP, Conpes social 91, 2005).

## **CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA.**

El presente trabajo de investigación se enmarca en un estudio de tipo descriptivo<sup>10</sup> de las condiciones en las que políticas implementadas por las instituciones del orden nacional y departamental, han tenido injerencia en el bienestar económico y social de la población femenina en el departamento del Magdalena, por lo cual se procede con este, con la finalidad de facilitar el entendimiento de los avances que en materia de equidad de género se ha alcanzado en las instituciones locales.

En virtud de lo anterior el proyecto se desarrolla en tres fases, las primeras dos tienen en cuenta aspectos cualitativos, y se aplicaran encuestas y entrevistas para su logro, finalizando con la construcción del documento y su correspondiente análisis.

En este orden de ideas se fundamenta la construcción de: primero, Una encuesta con el fin de medir la percepción de las mujeres con respecto de su papel en la sociedad y el apoyo gubernamental. Segundo, una entrevista con las líderes más destacadas del departamento, con el fin de analizar su experiencia como una aproximación a las condiciones de la sociedad.

### **4.1. Tratamiento y Fuente de la Información.**

Con el fin de propiciar un entendimiento adecuado del tema, se utilizaron dos procesos de tipo descriptivo. En este se construye una encuesta directa y una entrevista a la población objeto de estudio, en donde se recoge las percepciones de las mujeres magdalenenses en la coyuntura actual, con respecto a su participación en este sector (anexo 1).

---

<sup>10</sup> De acuerdo con Sampieri et all. (1991) manifiestan que en una investigación descriptiva, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, -comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

La información proviene de fuentes primarias, se usan los datos generales y específicos aportados mediante las entrevistas y encuestas realizadas a las mujeres en edad de trabajar para el departamento del Magdalena, posteriormente se tabula y analiza la información recolectada.

#### 4.2. Especificación de las fases de la investigación.

##### Fase 1.

En esta parte se procede a realizar una encuesta, en donde se trabaja con una muestra, dado que proporciona resultados válidos y coherentes con las características generales de la población, para lo cual, se toma el tipo de muestreo probabilístico conocido como Muestreo Aleatorio Sistemático (MAS<sup>11</sup>), la aleatoriedad permite que cada individuo de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, el procedimiento empleado es el siguiente: 1) se asigna un número a cada individuo de la población y 2) a través de algún medio mecánico (bolas dentro de una bolsa, tablas de números aleatorios, números aleatorios generados con una calculadora u ordenador, etc.) se eligen tantos sujetos como sea necesario para completar el tamaño de muestra requerido. (Martínez, 2005)

Para el cálculo del tamaño apropiado de la muestra se utilizan las siguientes formulas<sup>12</sup>:

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

DONDE (1)  $n_0 = \frac{Z^2 S^2}{E^2}$ ; (2)  $n = \frac{N Z^2 S^2}{N E^2 + Z^2 S^2}$ ; (3)  $n = \frac{S^2}{(\frac{E}{Z})^2 + \frac{S^2}{N}}$

En estas se requiere conocer la varianza, y dado que esta rara vez es conocida se parte de una muestra piloto con el fin de tener este dato y así propiciar confianza en los resultados finales.

<sup>11</sup>En adelante se utilizará esta sigla para describir este tipo de muestreo.

<sup>12</sup>N: Población, n: Muestra, Z: Distribución Normal, S<sup>2</sup>: Varianza, E: Termino de Error.



Para la realización de la encuesta se toma la población femenina en edad laboral que habiten en la cabecera de los municipios del departamento, la cual para Colombia es aquella que supere los doce años de edad (Lora, 2005), y el dato exacto se obtiene en la página oficial del DANE (proyecciones de población). Las preguntas corresponden a la realidad del mercado laboral para las mujeres, por ejemplo que tan fácil es encontrar trabajo para ellas, y si la actividad que realizan es informal o formal, sumada a aspectos socioeconómicos.

En consecuencia se realiza una muestra piloto a cincuenta mujeres del departamento para conocer la desviación muestral, la cual una vez cotejada con cada pregunta del cuestionario toma el valor de \$415.258<sup>13</sup>, se trabaja con un nivel de confianza del 95% lo que genera un valor Z de 1.96, y se tolera un error máximo de \$51.500 de diferencia respecto al valor poblacional. Además con datos del DANE se estima para el año 2010 una población femenina mayor a doce años de edad de 338.321.

$$n_o = \frac{(1.96)^2 (415.258)^2}{(51.500)^2} = 249.77$$

$$n = \frac{249.77}{1 + \frac{249.77}{338.321}} = 250$$

Los cálculos indican que debe tomarse una muestra de 250 mujeres.

## **Fase 2.**

En esta parte se reconoce que son muchos los esfuerzos realizados por líderes en este género, de allí que se quiera conocer de primera mano por medio de una entrevista directa, su pensamiento, y que están haciendo para proveer mejores condiciones a las mujeres del departamento.

---

<sup>13</sup> Esto al tener en cuenta que se escoge la pregunta ¿a cuánto haciendo su salario?, por ser la que daba un tamaño muestral más grande, por lo que debía tomarse para garantizar la eficiencia en los resultados finales.

Teniendo en cuenta estas consideraciones se aplica un tipo de muestreo no probabilístico<sup>14</sup>, conocido como Bola de Nieve<sup>15</sup>, este consiste en que cada individuo en la población puede nominar a otros individuos en la misma, los cuales tienen igual probabilidad de ser seleccionados. A los individuos que son escogidos, se les pide nominar a otras personas. En esta secuencia se va construyendo la muestra de estudio. Lo primero es reconocer las entidades de mayor preponderancia en la defensa de los derechos de las mujeres, aquí se tendrá la primera persona a entrevistar, luego se le pedirá a esta que nomine a alguien que conozca como líder en la defensa de los derechos femeninos.

### **Fase 3.**

En esta parte se construye el documento final, realizando las tabulaciones y estimaciones pertinentes para dar cumplimiento a los objetivos.

---

<sup>14</sup>Supóngase que se desea medir alguna característica en una población la cual no se tiene marco de muestreo y peor aún, los individuos de ésta población son muy difíciles de encontrar, de allí que se justifique el uso de esta técnica.

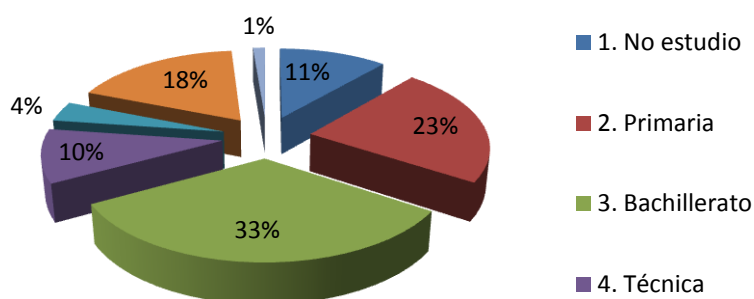
<sup>15</sup>El supuesto principal es que, los miembros de la población escondida no viven en completo aislamiento, es decir, tienen por lo menos una “red social” con la cual es posible contactarlos.

## CAPÍTULO V. EVIDENCIA EMPÍRICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

### 5.1. Percepción Laboral Femenina.

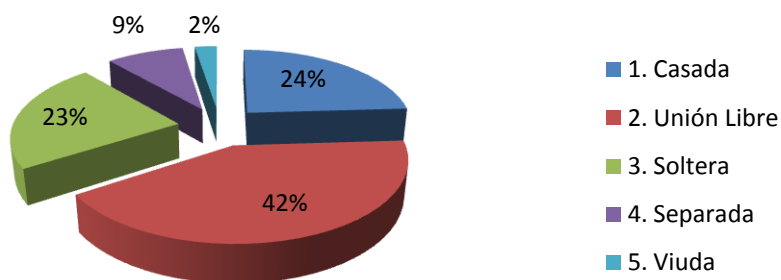
Dada la necesidad de conocer la percepción de la mujer se realiza una encuesta a 250 mujeres mayores de 12 años de los municipios del departamento del Magdalena, en donde se recopila información con respecto a la inclusión laboral femenina, las preguntas están enfocadas en aspectos sociales y económicos. En este orden de ideas de la Gráfica 8 se aprecia con un 33% que las mujeres tienen grado de escolaridad bachillerato, seguido con un 23% de la primaria.

**Gráfica 8. Grado de Escolaridad.**



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

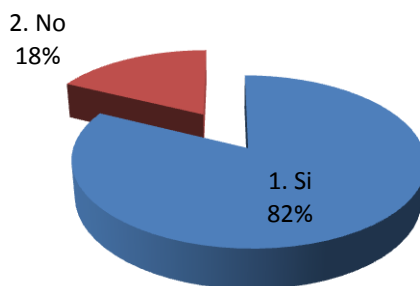
**Gráfica 9. Estado Civil.**



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

La Gráfica 9 indica que el 42% de las mujeres se encuentran viviendo en unión libre, un 24% están casadas y el 23% está soltera, datos que resaltan la estabilidad familiar que se presenta en el departamento.

### Gráfica 10. Mujeres que Tienen Hijos.

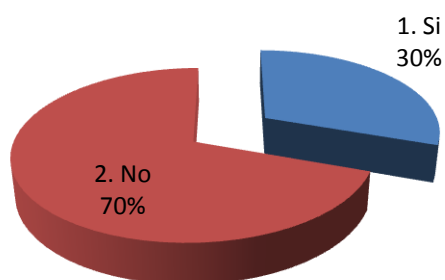


Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

<b>Promedio</b>	<b>3</b>
<b>mínimo</b>	<b>1</b>
<b>Máximo</b>	<b>9</b>

De las mujeres encuestadas el 82% tiene hijos, donde en promedio por mujer tienen 3 hijos y máximo 9, claro está que este último corresponde a mujeres de avanzada edad, pero de igual forma se mantienen altos índices de natalidad especialmente en los municipios más atrasados del departamento. (Gráfica 10)

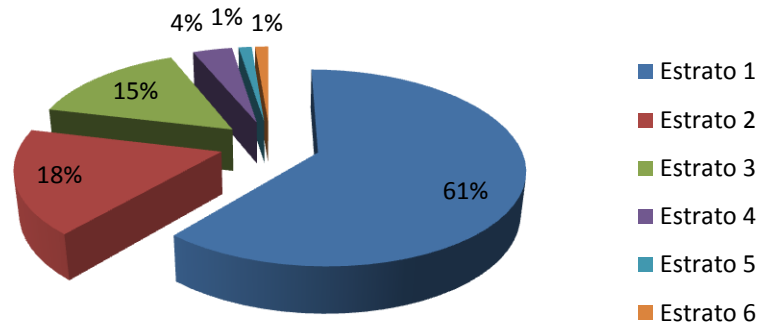
### Gráfica 11. Mujeres cabeza visible de hogar.



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

La Gráfica 11, muestra que el 30% de las mujeres tienen la responsabilidad primaria del hogar, razón por la cual muchas de estas se encuentran trabajando.

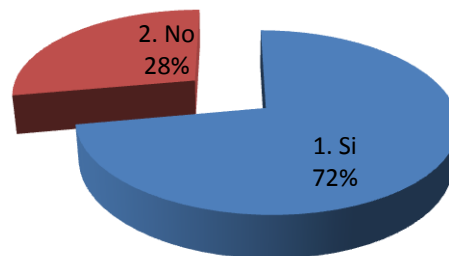
**Gráfica 12. Estrato Socioeconómico en el que Habita.**



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

Con un 61%, el estrato 1 es el común denominador en la población magdalenense, seguido con un 18% por el estrato 2, por lo que se asume una comunidad socioeconómica pobre. (Gráfica 12)

**Gráfica 13. Se encuentra trabajando actualmente**

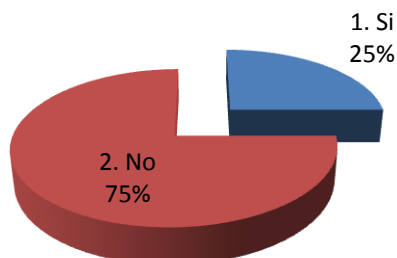


Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

El 72% de las mujeres se encuentra trabajando (Gráfica 13), lo que representa una importante tasa de ocupación, aunque en la mayoría de los casos estos trabajos son de carácter independiente y de bajos ingresos, donde labores de secretaria, docencia y enfermería se constituyen en las principales actividades, con salarios promedio entre \$300.000 y \$535.000, se destaca que existe una desviación estándar de \$415.258 mostrando gran diferencia de ingresos entre labores, es decir, las mujeres que tienen mejores cargos ganan mucho más que aquellas que se desempeñan en actividades independientes. Además

de esto el 28% de las personas que no están laborando actualmente tienen en promedio 2 años buscando un trabajo de características formales.

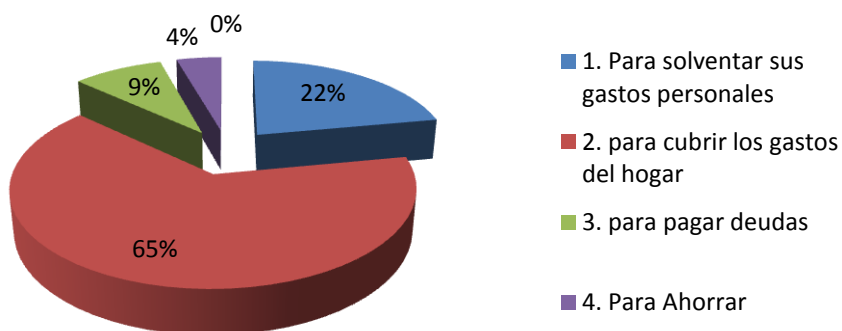
**Gráfica 14 Se le han cerrado las puertas en los lugares en donde ha buscado trabajo por ser mujer.**



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

La gráfica 14, indica que el 25% de las mujeres comentan que existe algún tipo de discriminación en su contra de las mujeres, cifra alta si se tiene en cuenta que existen normas que protegen la integridad física y laboral de las mujeres, se destaca que en su mayoría las personas que decían sentirse discriminadas pertenecían a los municipios más apartados del departamento.

**Gráfica 15. Razones Por las cuales Deciden Buscar Trabajo.**



Fuente: Elaboración propia con base en encuesta realizada.

La gráfica 15 indica que el 65% de las mujeres que trabajan lo hacen para cubrir los gastos del hogar y solo el 4% destina gran parte de sus ingresos para ahorrar y asignarlos en el futuro a mejorar su condición actual.

## **5.2. Consideraciones generales sobre el ingreso de la mujer al mercado de trabajo, vista desde sus principales Dirigentes.**

Teniendo en cuenta que a través de las vivencias personales de aquellas mujeres que han alcanzado puestos de privilegio en la sociedad magdalenense se pueden aprender muchas cosas, con este propósito se entrevistaron a dos importantes figuras femeninas, la primera vinculada a la actividad política, Carlina Sánchez Marmolejo y la segunda dedicada al sector empresarial Anny Villafañez<sup>16</sup>.

Dos enfoques distintos que permiten entender de manera general el crecimiento que ha presentado la fuerza de trabajo femenina, además, de reconocer su percepción sobre el grado de equidad de la misma y las ventajas que se generan con ella.

En primera instancia se tiene la opinión de la señora Carlina Sánchez Marmolejo, quien al momento de la entrevista era candidata a la alcaldía de Santa Marta lo que muestra el grado de avance de las mujeres en este campo.

En general la señora Carlina considera que es evidente la persistencia aun de la discriminación laboral entre géneros, particularmente en los salarios devengados, dado que las mujeres son consideradas como las que tienen la capacidad del cuidado del hogar, disminuyendo el tiempo de dedicación al trabajo. Por otra parte desde su cargo como diputada fomento la creación de la consejería para la mujer en el departamento, la cual hoy se encuentra diezmada por el poco apoyo gubernamental. En este sentido una de sus propuestas de campaña es la creación de la secretaria de la mujer, para brindarles el acompañamiento adecuado a este sector de la población y a partir de esta relación redactar proyectos que fomenten con base en la necesidad de la mujer samaria o magdalenense el trabajo formal, principalmente en dos sectores el turístico y el de la construcción.

En cuanto a la señora Anny Villafañez, Gerente General de la Cooperativa Multiactiva De Los Trabajadores De Drummond. (COOTRADRUM), entidad vinculada a DRUMMOND, en este sentido se presenta el punto de vista de una empresaria.

---

<sup>16</sup> Las respuestas textuales de las entrevistadas se encuentran en los Anexos 2 y 3 al final del documento.

La señora Anny en contraste con lo expuesto por la señora Carlina, considera que no existe discriminación laboral en la actualidad, dado que la empresa se mide por resultados, e independientemente del género los cargos se asignan por la capacidad del individuo por aumentar la productividad de la tarea asignada, en esta misma línea los altos cargos directivos están al alcance de toda persona, siempre que cumpla con los requisitos de cualificación y experiencia. Otro aspecto a tener en cuenta es el bienestar económico que le proporciona al hogar el ingreso de a mujer a actividades productivas, aunque en algunos casos la ausencia de la mujer del hogar repercute negativamente en la crianza de los hijos y la relación matrimonial. Desde el punto de vista personal, el tener trabajo le ha ayudado a realizarse, cumplir con metas trazadas y elevar mi nivel académico. En lo que respecta a la empresa el contratar mujeres conlleva un riesgo en las prestaciones, dado que al momento de quedar embarazada, no se puede desvincular de la empresa, teniendo que contratar a otra persona mientras dura la licencia de maternidad, sin dejar de pagar el sueldo al empleado principal.



## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES.**

La necesidad de solventar los gastos y el deseo de disfrutar de actividades sociales, conllevan a los individuos a buscar actividades laborales que generen ingresos, de este requerimiento surge el mercado laboral, donde este hace alusión a la relación entre el empleado y el empleador, donde el primero oferta su mano de obra y el segundo demanda mano de obra (Cárdenas, 2009). En virtud de estas consideraciones el gobierno nacional interviene en este mercado con la finalidad de regularlo y considerando que de esta manera se logren acuerdos más justos para las partes, de allí surge la legislación del salario mínimo y otras de tipo tributario, que pretenden incentivar la creación de empleo.

Teniendo en cuenta estos aspectos en este trabajo de investigación se espera caracterizar los principales elementos en la conducta del mercado laboral femenino para el departamento del Magdalena. Se toma el género femenino, considerando que este ha sido discriminado en sus actividades particularmente al compararse con los hombres.

Siguiendo lo expuesto anteriormente se ve el incremento paulatino de la oferta de trabajo, destacándose que este aumento es provocado en gran parte por la inserción de la mujer al trabajo, en donde la principal fuente de empleo la encuentran en el sector de ventas y servicios, situación persistente para este género en todo el país como lo muestra Pérez (2007). Por otra parte se debe tener en cuenta la distinción entre trabajo calificado y no calificado, el calificado se refiere a que el empleado posea por lo menos estudios secundarios completos, además de capacitaciones posteriores, es en este sentido que las empresas cada vez demandan mayor personal calificado, lo que se entiende por las mejoras tecnológicas que imperan actualmente.

Otro aspecto a tener en cuenta es el salario mínimo, el cual es un límite que los gobiernos imponen sobre el monto que se le debe pagar a un trabajador, con el fin de asegurar un nivel mínimo de subsistencia. En Colombia este derecho está consagrado en la constitución de 1991 en su artículo 53. Además, la ley 789 de 2002, dicta normas para apoyar el empleo

y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

A pesar de esto, Colombia ha experimentado altas Tasas de Desempleo, llegando a 13.8% en 1986, aunque logró disminuirla hasta 7.57% en 1994, sin embargo esta se ha mantenido en una tasa natural alrededor del 11%, cifra alta si se compara con los países desarrollados. (EE.UU TD es en promedio del 3%).

En cuanto a la transición demográfica para el Magdalena y Colombia, esta ha sido lenta, en donde el Magdalena ha presentado una disminución más rápida en la TFT que en la TBM, mientras que el país mantiene una dinámica constante en ambas tasas, este hecho indica que para Colombia se han mejorado las condiciones socioeconómicas en general, mientras que el departamento lo hace a un ritmo más lento, de lo que se infiere una vinculación menos activa de la mujer a trabajos de mayor cualificación y quedándose en aquellos denominados en su mayoría informales, como lo es el servicio doméstico.

Con base en lo anterior, la tasa específica de fecundidad en el departamento del Magdalena comprendido en el periodo 2005– 2010 es superior a la nacional, principalmente en el rango etario de 24–29 años, fase en donde la mujer debería cualificarse y adquirir experiencia para mejorar sus condiciones y su inclusión en el mercado laboral. En este rango de edad se atribuye la necesidad de la mujer del Magdalena de buscar trabajo en condiciones de desventaja con el hombre, en ese orden de ideas el impacto de la tasa de fecundidad en la mujer del departamento ha ocasionado reducción en su nivel educativo y es vista a nivel empresarial como un costo laboral, ya que la fase de la maternidad involucra pérdida de productividad y aumento de gastos en la nómina.

En este sentido surgen leyes como la 1257 de 2008 y la 1232 de 2008, donde se protege la integridad física y mental de las mujeres, y defiende a la Mujer Cabeza de Familia dándoles apoyo en materia educativa y laboral.

Para el desarrollo del trabajo se aplicó una metodología de tipo descriptivo, donde este se desarrolla en tres fases, las primeras dos tienen en cuenta aspectos cualitativos, y se aplican encuestas y entrevistas para su logro, finalizando con la construcción del documento y su correspondiente análisis. La información utilizada proviene de fuentes primarias.

Dada la necesidad de conocer la percepción de la mujer se realiza una encuesta a 250 mujeres mayores de 15 años de los municipios del departamento del Magdalena, en donde se recopila información con respecto a la inclusión laboral femenina, las preguntas están enfocadas en aspectos sociales y económicos. En términos generales, las mujeres avanzan en su educación, teniendo en promedio estudios de bachillerato, ligado a esto cuando más se educan, menos hijos tienen, y mejoran sus proyecciones salariales, aunque mantienen un lugar secundario como representante del hogar, y sus ingresos se destinan en su mayoría a cubrir los gastos del hogar, se resalta que son pocas las mujeres que se consideran discriminadas, y las que lo sienten en su mayoría son de regiones apartadas del departamento.

Teniendo en cuenta que a través de las vivencias personales de aquellas mujeres que han alcanzado puestos de privilegio en la sociedad magdalenense se pueden aprender muchas cosas, se procede a entrevistar a dos importantes figuras femeninas, la primera vinculada a la actividad política, Carlina Sánchez Marmolejo y la segunda Anny Villafañez dedicada al sector empresarial.

Dos enfoques distintos que permiten entender de manera general el crecimiento que ha presentado la fuerza de trabajo femenina, además, de reconocer su percepción sobre el grado equidad de la misma y las ventajas que se generan con ella; la iniciativa política enfocada a un campo más general, considera que aún existen diferencias en la relación hombre-mujer, enfocados a la actividad a desarrollar y los ingresos devengados por esta. Punto de vista distinto al gremio empresarial, en donde la cualificación es considerada como el principal pilar la vinculación laboral y así mismo la asignación salarial, se considera que cada género ejerce la actividad que está en capacidad de realizar, por lo que no hay discriminación.

Al analizar con mayor detalle los resultados ya expuestos se tiene que la población femenina del departamento del Magdalena puede considerarse como trabajador adicional, es decir, responde más a los periodos de crisis, en cuanto a la tasa de fecundidad, se constituye en una limitante para el trabajo, esto si se considera que es la mamá a quien por cultura se le asigna la responsabilidad primaria del cuidado de los hijos, por lo que al no tener donde dejarlos o poder contratar a alguien para tal fin, ven truncadas sus aspiraciones al tener que dedicarse tiempo completo a la crianza de los hijos, enfoque por el cual la mujer en su gran mayoría propende por tener trabajos de tipo independiente, esto dada la flexibilidad en los horarios que allí se generan.

Una vez entendido el propósito del estudio, es factible recomendar algunas medidas de política, que puedan constituirse en mecanismo de impulso de la actividad laboral femenina, dentro de lo más relevante se tiene:

Cualificar mejor la población femenina, debido al carácter equitativo del trabajo para las personas con formación profesional o técnica alta, es decir, la educación se constituye en el mejor catalizador de los problemas sociales y económicos de la sociedad, dado que cierra brechas sociales.

Como segunda medida y teniendo en cuenta que la actividad principal de la mujer es de tipo informal, se debe incentivar el crédito para las microempresas, ligado a capacitaciones para que la empresa prospere y se constituye en un ente de crecimiento para el país.

En tercer lugar la legislación laboral debe dar prelación a madres cabeza de familia, para lo cual hay que crear estrategias para reducir los costos laborales de la mujer en las empresas, para que de esta manera se eliminen obstáculos para la contratación del personal femenino.

Finalmente, si el tamaño de la población sobrepasa la capacidad productiva del país la calidad de vida de las personas se reduce, por lo que se deben controlar los índices de natalidad, ya sea masificando los métodos de planificación familiar, impulsando campañas pedagógicas para este fin o una mezcla de ambas.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

Abramo, Laís. (2004). ¿Inserción laboral de las Mujeres en América latina: una Fuerza de trabajo secundaria?. (Tomado de internet, recuperado el 10 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>

Aguilera Díaz, María M. Y Meisel Roca, Adolfo. (2006). La ciudad de las mujeres: Un análisis demográfico De Cartagena en 1875. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/cuadernos/2006/CHEE-17.pdf>

Arenas Monsalve, Gerardo. Ceron Coral, Jaime y Herrera Vergara, José Roberto. (2003). La reforma laboral y las mujeres en Colombia más trabajo y menos calidad de vida. (Tomado de internet, recuperado el 7 de marzo del 2011) Disponible en: <http://www.google.com.co/#hl=es&biw=1024&bih=548&q=problematICA+laboral+de+l+a+mujer+en+Colombia&aq=f&aqi=&aql=&oq=&fp=58b558d66a535592>

Arriagada, Irma. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. (Tomado de internet, recuperado el 10 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/6/21046/lcg2266eArriagada.pdf>

Ayala O. Ulpiano y Rey de Marulanda. Nohra. 2009. Obra Escogida Ulpiano Ayala Oramas. Empleo y Pobreza: los hogares y el sostenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo (pp 3-41). Fedesarrollo. (Bogotá, Colombia). 349 p.

Ayala O. Ulpiano y Sanz de S. Alejandro. 2009. Obra Escogida Ulpiano Ayala Oramas. Actividad económica, población y empleo (pp 43-63). Fedesarrollo. (Bogotá, Colombia). 349 p.

Cárdenas S, Mauricio. (2009). Introducción a la economía colombiana. 2 Ed. Alfaomega. (Bogotá, Colombia). 554 p.

Caro, Pamela. Wilson, Angélica y Hernández, Tatiana. (2004). Problemática que enfrentan las mujeres en el campo laboral. (Tomado de internet, recuperado el 7 de marzo del 2011) Disponible en: <http://www.cimacnoticias.com/especiales/coinversion2007/mujeresambitolaboral/contexto/contextolatino/problem>

Chamorro, Catalina y Henríquez, Helia. (2007). Políticas para Promover la Inserción de la Mujer en la Vida Pública Mesa de Trabajo Pro-Género. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://www.fes.cl/documentos/Genero/progenero2007/henriquez.pdf>

DANE-SNIE (2003). Elementos metodológicos básicos para la selección, construcción, interpretación y análisis de indicadores. (Tomado de internet) Disponible en: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

DANE- DIMPE (2006). Manual de Conceptos Básicos y de Recolección Encuesta Continua de Hogares-ECH. (Tomado de internet) Disponible en: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

DNP. (2005). Documento Conpes Social, Metas y estrategias de Colombia para el logro de los objetivos de desarrollo del milenio -2015. (Tomado de internet) Disponible en: [www.dnp.gov.co](http://www.dnp.gov.co)

Domingo Segarra, Teresa. (s.f). Algunas cuestiones sobre la inserción de la Mujer en el mercado de trabajo europeo. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://www.uv.es/~tedoming/EUmujmertr.PDF>

Fernández Díaz, Andes. Parejo Gámir, José y Rodríguez Saiz, Luis. (2002). Política Económica. 3 Ed. McGrawHill. España, 566p.

Flórez, Carmen Elisa. (1994). “Los grupos de alta fecundidad en Colombia 1990”, en desarrollo y sociedad, Núm. 34, Septiembre. PP. 9-52.

Galvis Aponte, Luis Armando. (2002). Integración regional de los mercados laborales en Colombia, 1984-2000. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/pdf/DTSER27-Integracion.pdf>

Galvis, Luis Armando. (2010). diferencias salariales por género. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-131.pdf>

<http://www.eumed.net>

Gracia, Orlando y Urdinola, Piedad. (2000). Una mirada al mercado laboral colombiano. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:[http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Boletines\\_Divulgacion\\_Economica/BDE\\_2\\_empleo.pdf](http://www.dnp.gov.co/PortalWeb/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Boletines_Divulgacion_Economica/BDE_2_empleo.pdf)

Gindling, T.H. y Oviedo, Luis. (2008). Hogares monoparentales encabezados por mujeres y pobreza en costa rica. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/32726/94eGindlingOviedo.pdf>

Instituto Andaluz de la Mujer, (2008). 8 de marzo día internacional de las mujeres. (Tomado de internet, recuperado el 7 de marzo del 2011) Disponible en:<http://www.google.com.co/#q=como+surge+el+dia+internacional+de+la+mujer&hl=es&biw=1024&bih=548&prmd=ivnsu&ei=01F1TaTeM5HOtweXg5miDw&start=20&sa=N&fp=58b558d66a535592>

Instituto Geografico Agustin Codazzi (IGAC). (2005). Atlas de Colombia. Bogota D.C, Colombia.

McConnell, C. Brue, S y Macpherson, D. (2003). Teorías del mercado laboral. 6 Ed. McGraw-Hill. Madrid-España. 298 p.

Mariño Fernández, Raquel. (2005). La inserción laboral de la mujer: desigualdades por Razón de género en el ámbito de la formación profesional.(Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://tecnologiaedu.us.es/formaytrabajo/Documentos/marino.pdf>

Mella, Verónica. (2006). Inserción laboral de la mujer: introduciendo cambios Socioculturales y económicos.(Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://www.liceus.com/cgi-bin/ac/pu/INSERCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LA%20MUJER.pdf>

Montaño, Cecilia López. 1998. Macroeconomía, Género y Estado. Mercado laboral colombiano y género (pp 125-144). 1 Ed. DNP. (Bogotá, Colombia). 393 p.

Lora, Eduardo (2005). Técnicas de medición económica; metodología y aplicaciones en Colombia. 3 ed. Alfaomega, Colombia, 418 p.

Ocampo, José Antonio. Sánchez, Fabio y Tovar, Camilo Ernesto. (2000). Mercado laboral y distribución del ingreso en Colombia en los años noventa.(Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/19280/ocampo.pdf>

ONU. (1995). La discriminación laboral de la mujer en México. (Tomado de internet, recuperado el 7 de Marzo del 2011)Disponible en:[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledi/baraibar\\_r\\_l/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledi/baraibar_r_l/capitulo4.pdf)

ONU. (2004). Entender la pobreza desde una perspectiva de género. (Tomado de internet, recuperado el 7 de Marzo del 2011)Disponible en:<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/14795/lcl2063e.pdf>



Pérez, Dewin. (2008). El empleo y sus determinantes en la industria manufacturera del Caribe colombiano. 1974-2004. Tesis de Maestría. Universidad Nacional, Bogotá, Colombia.

Pérez, Gerson Javier. (2007). Políticas para reducir las desigualdades regionales en Colombia. Dinámica demográfica y desarrollo regional en Colombia. (pp. 162-211). 1 Ed. Banco de la República. 413 p.

Pérez Torres, Francisco. (2004). Informalidad laboral en las trece principales áreas y ciudades colombianas, 2001-2003. (Tomado de internet, recuperado el 15 de Enero del 2011) Disponible en: [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

Perticará, Marcela y Bueno, Ivonne. (2009). Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/1/37911/RVE99Peticara.pdf>

Portilla Galindo, Darío Andrés. (2003). Mercado laboral y discriminación racial: una Aproximación para Cali. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://odr.uniandes.edu.co/pdfs/Centrodoc/Investigacionesprof/Discriminacionlaboral.pdf>

Romero P, Julio. (2006). Movilidad social, educación y empleo: Los retos de la política económica del departamento del Magdalena. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en: <http://www.banrep.gov.co/documentos/publicaciones/regional/documentos/DTSER-74.pdf>

Sachs, Jeffrey D. y Larraín, Felipe. (1994). Macroeconomía en la economía global. 1 Ed. PRENTICE HALL. México. 789 p.

Sampieri, Roberto Hernández. Fernández Collado, Carlos y Batista Lucio, Pilar. (1991). Metodología de la Investigación. 1 Ed. MCGRAW-HILL. México. 497 p.

Santos Simão, Rosycler Cristal y Monsueto, Sandro Eduardo. (2008). Impactos de la discriminación por género sobre la pobreza brasileña. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/7/33757/RVE95SantosMonsueto.pdf>

Tokman, Victor. (2006). Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social. (Tomado de internet, recuperado el 11 de Diciembre del 2010) Disponible en:<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/6/27136/lcw82e.pdf>

Varian. Hal. 1998. Análisis Microeconómico, La dualidad (pp 97-111). 3 Ed. Antoni Bosch editor S.A. España. 637 p.



Wooldridge, Jeffrey M. (2000). Introducción a la Econometría: Un Enfoque Moderno, THOMSON LEARNING, 1ª Ed, 816 p.

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

## ANEXOS.

### Anexo 1. Encuesta:

Se construye una encuesta sencilla, amena para quien la diligencia. A pesar de lo pequeña de la encuesta, esta recopila las características generales de la investigación, pues para la profundización en el tema se desarrolla el modelo econométrico.

 <b>CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL, PARA EL DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA 2000-2010</b> 			
<b>1. ¿Cuál es su Nombre?</b>		<b>7 ¿Cuál es el estrato socioeconómico en el que habita?</b>	
		1	2
		3	4
		5	6
<b>2. ¿Cuántos años tiene?</b>		<b>8. ¿Se encuentra trabajando actualmente?</b>	
		si	1
		no	2
<b>3. ¿cual es su grado de escolaridad? .</b>		NS/NR	3
No estudio	1	<b>9. En caso de responder afirmativamente la pregunta 8, ¿Qué actividad económica desarrolla?</b>	
Primaria	2		
Bachillerato	3		
Técnica	4		
Tecnólogo	5		
Educación Superior	6	<b>10. En caso de responder negativamente la pregunta 8, ¿Cuánto tiempo lleva buscando trabajo?</b>	
Ciclo General (Normalistas)	7		
<b>3.1. De acuerdo a su respuesta del punto anterior, ¿Cuál fue el último año que curso? (de acuerdo al ciclo seleccionado)</b>		<b>11. A cuanto asciende su salario.</b>	
<b>4. ¿cuál es su estado civil?</b>		<b>12. Se le han cerrado las puertas en los lugares en donde ha buscado trabajo por ser mujer.</b>	
Casada	1	Si	1
Unión Libre	2	No	2
Soltera	3	NS/NR	3
Separada	4	<b>13. ¿por qué razón se encuentra buscando trabajo?</b>	
Viuda	5	Para solventar sus gastos personales	1
<b>5. ¿tiene hijos?</b>		para cubrir los gastos del hogar	2
si	1	para ayudarle al jefe de la casa	3
No	2	para pagar deudas	4
NS/NR	3	Otro: Cuál?	5
<b>5.1. En caso de ser afirmativa su respuesta en el punto anterior, ¿Cuántos hijos tiene?</b>		<b>OBSERVACIONES:</b>	
<b>6. En la actualidad es la cabeza visible del hogar</b>			
si	1		
No	2		
NS/NR	3		
<b>Nombres y apellidos del entrevistado:</b> _____ <b>N° de Identificación:</b> _____ <b>Municipio:</b> _____ <b>Nombres y apellidos del encuestador:</b> _____ <b>N° de Identificación:</b> _____			

## **Anexo 2. Entrevista a la Dra. Carlina Sánchez Marmolejo.**

**1. ¿Considera que en la actualidad existe discriminación de género al momento de contratar en alguna entidad pública o privada?**

Sí, es evidente que la discriminación de género, es uno de los aspectos más doloroso que hemos vivido las mujeres y eso se evidencia ya que, el mayor número de personas vinculada al mercado laboral son los hombres y además el trabajo que realizan los hombres es igual al que realizan las mujeres, pero se les paga más a los hombres que a estas mujeres, ahí se puede ver una discriminación. Y además por que las mujeres siempre hemos sido vista por la mayoría de los hombres y por la sociedad como las actas para el cuidado de la familia, para que desarrollemos las políticas del cuidado, somos las que cuidamos los hijos, los maridos y los padres pero hoy hemos empezado a romper con ese paradigma de que las mujeres solo estamos designadas para el cuidado. ... atendiendo en unos de los grandes objetivos del milenio que es avanzar en la equidad de género, estamos demostrando que somos muy capaces no solamente de construir familia sino también de aportar a la sociedad en la construcción de un nuevo proyecto de ciudad.

**2. ¿desde su cargo como diputada del departamento, que actividades o normas promovió para fomentar la vinculación de la mujer al sector laboral?**

En la asamblea del departamento del magdalena, como mujer y una enamorada e impulsadora de los derechos de las mujeres y de la equidad de género, presente un proyecto de ordenanza para que se creara en el departamento del magdalena la consejería de la mujer, un proyecto que recoge los sueños y los anhelos de las mujeres de los sectores social de santa marta y del departamento del magdalena conjuntamente con ella trabajamos el proyecto y los presentamos a la asamblea para que se convirtiera en ordenanza y fueran sancionados por el señor gobernador del magdalena, y hoy existe en santa marta la consejería de la mujer que no ha tenido gran desarrollo porque no le han dado el apoyo que se requiere, no tiene recursos económicos, no está vinculada en el presupuesto que se requiere, no tiene una planta de personal que dinamice todas las políticas que desde la consejería se tienen que tratar para el empoderamiento de las mujeres, para mejorar las condiciones de vida de las mujeres pero dimos un ejemplo en materia de participación, de empoderamiento de las mujeres, un ejemplo en materia de políticas públicas para las mujeres, y el departamento del magdalena es hoy el único departamento de la costa que tiene una consejería para la mujer que esperamos que en el próximo gobierno se fortalezca y sirva para mejorar las condiciones de vida, laborales y sociales de las mujeres.

**3. Dada la responsabilidad primaria de la mujer en lo que tiene que ver con la crianza de los hijos, estas se vinculan principalmente a labores de tipo informal; por disponibilidad de tiempo, flexibilidad para los permisos, entre otros. ¿Qué haría Usted para remediar esta situación y garantizar condiciones dignas de trabajo para estas mujeres?**

Una de las propuestas que se está presentando para llegar a la alcaldía de santa marta, precisamente tiene que ver con la presentación de la secretaría de la mujer, la secretaría de la mujer tiene que ver con un ente donde se construyen las políticas públicas, donde se

trabaje por la inclusión de las mujeres, que trabaje por mejorar la situación laboral de las mujeres, que trabaje por vincular al mercado laboral de trabajo en condiciones dignas que disminuya el rebusque, que disminuya la actividad informal, trabajar para que las mujeres tengan la posibilidad de vincularse a proyectos productivos, a microempresas que le permitan mayor soberanía, mayor independencia, mayor autonomía para que puedan participar y para que puedan entonces vincularse a la actividad política y ser más visibles y tener mayores posibilidades de proponer y mayores posibilidades de definir en la vida política de la ciudad, mi propuesta radica fundamentalmente en que disminuya el trabajo informal de las mujeres vamos a trabajar en equidad de género y para que la presencia de las mujeres sea mayor en el mercado laboral, trabajos decentes y dignos y no precarios en condiciones de mucha vulnerabilidad como las ventas de minutos como la mendicidad que hoy realizan las mujeres para poder sacar adelante a su familia.

**4. Finalmente coméntenos un poco de su propuesta para impulsar el empleo en la ciudad y cómo repercute esta, en la empleabilidad del sector femenino?**

Santa Marta es una ciudad con vocación turística,... eso implica que a través del turismo se pueda generar muchas posibilidades de empleos dignos y decentes que favorezca tanto a los hombres como a las mujeres y se ha pensado en la generación de empleo a través de la vivienda, construcción de las viviendas y las obras de las infraestructuras unos de los aspectos que más genera empleo y además la generación de empleo también se puede posibilitar en el marco de que creamos una política pública de turismo para que a través de esta, se mire el turismo como generación de empleo la cual va a beneficiar tanto a las mujeres como a los hombres.

### **Anexo 3. Entrevista a la Señora Anny Villafañez.**

**1. ¿Considera Usted que en la actualidad existe discriminación de género al momento de contratar en alguna entidad pública o privada?**

En mi concepto personal, no considero que exista discriminación, puesto que en la actualidad hombre como mujer se mide por la capacidad intelectual y son contratados por su capacidad y habilidad porque las empresas hoy en día están dadas como fuente de producción donde son los buenos resultados los que se miden, ya sean géneros masculinos o femeninos.

**2. Basada en su experiencia personal ¿cree usted que es más fácil que los hombres alcancen altos cargos directivos, o no existe ningún tipo de discriminación en lo que esto concierne?**

Yo creo que no existe ningún tipo de discriminación, ya que es algo muy relativo porque hoy en día se mira la capacidad de estudio para tener una adecuada ocupación en determinadas empresas.

**3. ¿qué beneficios y que perjuicios opina Usted, tiene para la mujer ingresar al mercado laboral?**

El trabajo le genera a la mujer beneficio personal, de manera económica y mirando otros aspectos en cuanto la mujer ha dejado el rol y el desempeño del hogar para dedicarse más tiempo a las labores, esto conlleva a que en el grupo familiar existan conflictos, ya que cuando existen hijos las relaciones matrimoniales y los diálogos son pocos, y poco a poco, vivimos más en nuestras empresas que en nuestros hogares muchas veces vemos crecer a nuestros hijos y no nos damos cuenta en qué momento se nos crecieron y esto ha de generar conflictos matrimoniales.

**4. ¿cuál fue su principal motivación para buscar trabajo?**

La principal motivación, en el caso mío y mi experiencia ya que llevo más de 27 años laborando más que todo en las entidades privadas, y me veo por la realización personal de cumplir mis sueños, capacitándome y preparándome esto ha conllevado un bienestar económico al núcleo familiar lo cual ha conllevado algunos objetivos como a impulsar a mis hijos a su educación.

**5. ¿cómo afecta el ingreso de la mujer al sector empresarial, en cuanto a la constitución del hogar?**

Hablemos desde el caso de las empresas, en el caso de la mujer no lo veamos como un impedimento si no como una bendición en el momento que la mujer quede en embarazo, ya que en ese estado de tiempo la mujer va a tener ciertas consideraciones, las cuales ya están constituidas como tal por la ley en donde va a llegar un momento por la cual debe ausentarse, ya que llega el momento de la maternidad en donde la mujer se ausenta 60 días está afectando a la empresa como tal a otros ingresos, dado que la empresa tiene que suplir este puesto contratando otra persona que ocupe este cargo sin dejar de devengar la mujer, pues esta sigue con su contrato por su licencia prenatal de igual forma está afectando a la empresa por que igual va a cargar con dos cargas prestacionales.

**6. coméntenos un poco de su experiencia personal, en lo que respecta a su ingreso y posterior crecimiento en las actividades empresariales.**

En la parte de la experiencia personal, mirémosla desde dos punto de vista como en la parte de labores uno ve como le dedica más tiempo a la empresa que a los hijos, esta parte afecta un poco al hogar de pronto por adquirir un bienestar para aumentar los ingresos y en la parte personal para adquirir mayores conocimientos también dejamos una parte fundamental que es la familia, el hogar y donde se va perdiendo el dialogo el respeto, la comunicación y ahí es donde se producen muchas debilidades en que los hogares no se mantengan , en la parte personal es bueno porque se adquiere conocimiento pero a cambio a veces apartamos nuestros hogares por ende es bueno manejar ambos adecuadamente, en cuanto a la parte de crecimiento de las actividades empresariales, sí, yo he recibido muchos beneficios gracias a Dios, bendiciones que he adquirido tanto en el desarrollo económico de la empresa, donde he tenido la oportunidad de laborar, igual también ha sido reciproco ya que he adquirido beneficios como el de brindarles una casa a mis hijos y una buena educación.