

**“EQUIDAD DE GÉNERO: FACTORES SOCIOCULTURALES INCIDENTES EN
LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE
ZARZAL, VALLE DEL CAUCA”**

MARÍA GUADALUPE FLÓREZ NARVAEZ

JUAN DAVID FERNÁNDEZ MÉNDEZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE HUMANIDADES
TRABAJO SOCIAL
SEDE ZARZAL

2024

**“EQUIDAD DE GÉNERO: FACTORES SOCIOCULTURALES INCIDENTES EN
LAS CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE
ZARZAL, VALLE DEL CAUCA”**

MARÍA GUADALUPE FLÓREZ NARVAEZ

JUAN DAVID FERNÁNDEZ MÉNDEZ

Trabajo de grado requisito para optar por el título de TRABAJADOR/A SOCIAL

Directora de trabajo de grado:

GLORIA CRISTINA CASTRO GÓMEZ

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE HUMANIDADES

TRABAJO SOCIAL

SEDE ZARZAL

2024

Tabla de contenido

Introducción	5
CAPÍTULO I	8
1.1. Planteamiento del problema	8
Objetivo general:	11
Objetivos Específicos:	11
1.2. Antecedentes	11
1.2.1 Algunos estudios sobre la equidad de género	12
1.2.2 Algunos estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres	12
1.2.3 Algunos estudios sobre las condiciones sociodemográficas	14
1.2.4 Algunos estudios sobre los factores socioculturales y económicos	15
1.3. Marco Teórico	17
Género	17
Equidad de género	18
Condiciones laborales de las mujeres	19
Desigualdades de la mujer en el mercado laboral	23
Condiciones sociodemográficas	24
Factores socioculturales y económicos	26
1.4. Marco Contextual	28
1.4.1 Ubicación Geográfica	28
1.4.2. Características Poblacionales	29
1.4.3. Acceso a derechos sociales	30
1.4.4. Marco Económico (Vocación Económica Y Transformación Agrícola)	31
1.4.5. Especificidades de la población investigada	32
1.5. Estrategia metodológica	34
CAPÍTULO II	39
2.1.1 Condiciones laborales y sociodemográficas	39
2.1.2 Particularidades sociodemográficas de las mujeres encuestadas	40
2.1.2 Caracterización de las condiciones laborales	50
2.1.2.1 Doble jornada laboral	62
2.1.3 ¿Situación y condición laboral? realidades, percepciones y sentires	65
CAPÍTULO III	76
3.1 Inserción y condiciones laborales	94
3.2 Condiciones y calidad de vida	96
CAPÍTULO IV	110
Conclusiones	119
Anexos	122
Referencias	124

Tabla de Gráficas

Figura 1. *Ubicación geográfica de Zarzal*

Tabla 1. *Objetivos Con su respectiva técnica*

Gráfica 1. *Estado Civil*

Gráfica 2. *Rango de Edad*

Gráfica 3. *Nivel educativo y Estado Actual de Estudio*

Gráfica 4. *Estrato Socioeconómico*

Gráfica 5. *Maternidad y Número de Hijos*

Gráfica 6. *Mujer Cabeza de Familia y Personas a su Cargo*

Gráfica 7. *Núcleo Familiar*

Gráfica 8. *Lugar de Trabajo, Nivel educativo y Edad.*

Gráfica 9. *Cargo, Ingresos, Ascensos y Años Laborales*

Gráfica 10. *Condiciones Laborales (Días y Horas trabajadas, Espacio para el Consumo de Alimentos)*

Gráfica 11. *Prestaciones Mínimas Laborales*

Gráfica 12. *Asignación de las Labores del Hogar.*

Gráfica 13. *Factores socioeconómicos que atraviesan las realidades*

Gráfica 14. *Percepciones frente al género*

Gráfica 15. *Pensares y Sentires Frente a la Contratación de Las Mujeres*

Gráfica 16. *Violencia Laboral*

Imagen 1. *Taller frenando la segregación laboral*

Imagen 2. *Taller frenando la segregación laboral*

Imagen 3. *Taller frenando la segregación laboral*

Imagen 4. *Taller No es normal que*

Imagen 5. *Taller No es normal que*

Imagen 6. *Taller No es normal que*

Imagen 7. *Taller No es normal que*

Imagen 8. *Taller No es normal que*

Imagen 9. *Taller no es normal que*

Imagen 10. *Taller doble jornada laboral*

Imagen 11. *Taller doble jornada laboral*

Imagen 12. *Taller Disertando sobre la equidad de género*

Imagen 13. *Taller Disertando sobre la equidad de género*

Imagen 14. *Taller Cerrando brechas de género*

Imagen 15. *Taller Cerrando brechas de género*

Imagen 16. *Taller Cerrando brechas de género*

Imagen 16. *Taller Cerrando brechas de género*

Imagen 18. *Taller Cerrando brechas de género*

Imagen 19. *Taller cerrando brechas de género*

Imagen 20. *Mesa temática Equidad de género: factores socioculturales incidentes en las condiciones laborales y el empoderamiento de la mujer en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca.*

Introducción

La presente investigación se adentra en un análisis de las condiciones laborales y sociodemográficas que afectan a las mujeres residentes en Zarzal. Su enfoque principal es desentrañar los factores socioculturales que subyacen a las desigualdades de género presentes en el mercado laboral de este municipio. El propósito central de este estudio es proponer estrategias específicas que puedan mejorar la empleabilidad de las mujeres en Zarzal,

mediante la identificación y abordaje de las inequidades económicas y socioculturales que enfrentan en su entorno laboral.

La delimitación del ámbito de investigación se enfoca precisamente en los factores de equidad de género y las condiciones de inequidad económica y sociocultural que impactan directamente a las mujeres en su trayectoria laboral. Para alcanzar estos objetivos, se ha implementado una metodología de carácter mixto, priorizando la utilización de técnicas cualitativas, aunque sin descartar la aplicabilidad de técnicas cuantitativas, con el fin de obtener una comprensión profunda y completa de las experiencias y desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral en Zarzal.

Los hallazgos obtenidos a lo largo de la investigación realizada arrojaron una luz sobre las complejidades de la situación, destacando la urgencia de dirigir acciones institucionales y estatales a nivel municipal para empoderar a las mujeres y cerrar las brechas de desigualdad de género. Este enfoque no solo se ajusta a los principios fundamentales de derechos humanos, sino que también se alinea con la necesidad de mejorar la eficiencia y competitividad del municipio en su conjunto.

Es crucial destacar que Zarzal, como muchos otros municipios del Departamento, presenta elevados niveles de trabajo informal. La mayoría de las mujeres en Zarzal pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2, indicativos de bajos recursos y la urgente necesidad de intervenciones estatales. Un hallazgo significativo revela que las mujeres trabajan un mínimo de ocho horas diarias, con ingresos mensuales que se sitúan por debajo o entre un salario mínimo. Aquellas involucradas en sectores informales deben laborar los siete días de la semana sin descanso remunerado ni períodos de vacaciones, acentuando la

precariedad laboral asociada a la informalidad. Estos resultados enfatizan la necesidad imperante de abordar integralmente las condiciones laborales de las mujeres en Zarzal, buscando un impacto positivo en su calidad de vida y contribuyendo a la equidad de género en el ámbito laboral.

Por tal razón, en el primer capítulo del documento, se constituye el pilar teórico del proceso investigativo al contener el planteamiento del problema de la investigación, sus objetivos, los antecedentes relevantes, el marco teórico, el marco contextual y la estrategia metodológica.

Este capítulo sienta las bases fundamentales sobre las cuales se desarrolla y estructura todo el trabajo. Por su parte, el segundo capítulo del documento presenta un análisis detallado sobre la caracterización de las condiciones laborales y sociodemográficas de las mujeres residentes en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca. Se enfoca específicamente en las particularidades sociodemográficas de las mujeres encuestadas, la caracterización de sus condiciones laborales, así como en las realidades, percepciones y sentimientos relacionados con su situación laboral. Este capítulo proporciona una visión integral y desagregada de estos aspectos fundamentales para comprender la realidad laboral de las mujeres en dicho contexto.

El tercer capítulo del documento presenta un análisis detallado sobre los factores socioculturales que inciden en las desigualdades de género en el mercado laboral de Zarzal.

Este capítulo aborda desde las realidades de las mujeres la inserción laboral y sus condiciones, así como las condiciones y calidad de vida que enfrentan diariamente.

Proporciona hallazgos desagregados que permiten comprender mejor los contextos socioculturales que influyen en las disparidades laborales entre hombres y mujeres en este municipio. El cuarto capítulo del documento presenta un análisis detallado sobre las líneas estratégicas respecto a la empleabilidad de las mujeres en el municipio de Zarzal. Este incluye hallazgos desagregados que delinean propuestas de políticas que la administración

municipal debería construir y abordar. Estas propuestas están diseñadas para mejorar las oportunidades laborales y la inclusión de las mujeres en el mercado laboral local, estableciendo así bases sólidas para políticas públicas efectivas en esta área crucial.

CAPÍTULO I

1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia las mujeres han sido objeto de discriminación y vulneración a causa de su género, dicho cuadro de discriminación se ve reflejado en las distintas esferas de la sociedad mediante diversas dificultades y barreras que se ven obligadas a superar para materializar sus derechos. Partiendo de ello el primer cuestionamiento que surge es ¿cómo está la situación del municipio de Zarzal alrededor de los asuntos de equidad de género en el mercado laboral?

Este interrogante permite a primera vista suponer que debido a que la población es mayormente femenina según la caracterización poblacional realizada por el DANE en el año 2022 donde 20.683 son mujeres y 18.660 son hombres, los índices de Violencias Basadas en Género (VBG) en sus distintas presentaciones (en este caso la violencia económica) podrían ser menores. Pero para hacer un ejercicio eficaz sobre el tema es necesario realizar un proceso de análisis, caracterización e identificación alrededor del asunto con énfasis en las condiciones laborales y sociodemográficas de las mujeres del municipio, apuntando a reconocer los factores socioculturales que inciden en las desigualdades de estas en el mercado laboral, resaltando que Zarzal es un municipio que se ve laboralmente beneficiado por diferentes entes de empleabilidad.

Esta realidad se manifiesta en distintas esferas de la sociedad, incluido el ámbito laboral. En el municipio de Zarzal, Valle del Cauca, esta situación no es ajena, y es fundamental entender cómo las condiciones laborales de las mujeres se relacionan con la violencia de género, con un énfasis particular en la violencia económica. La brecha salarial y la negación de oportunidades laborales igualitarias basadas en el género perpetúan la dependencia económica de las mujeres y las colocan en una posición de vulnerabilidad frente a la coerción y el control financiero por parte de sus parejas o familiares. La amenaza de perder el empleo o de no tener acceso a recursos económicos puede ser utilizada como un mecanismo de coerción para mantener a las mujeres en situaciones de violencia.

Es importante reconocer que las condiciones laborales precarias y la falta de autonomía económica pueden hacer que las mujeres sean más propensas a experimentar violencia económica en sus relaciones íntimas y/o de parejas. El control sobre los ingresos, la

negación de acceso a recursos financieros y la manipulación de la situación laboral son algunas de las formas en que se ejerce esta violencia.

Por tanto, es esencial analizar las condiciones laborales de las mujeres en Zarzal desde una perspectiva de género, comprendiendo cómo estas condiciones pueden contribuir a su vulnerabilidad frente a la violencia económica. Al abordar estas cuestiones, es posible diseñar estrategias y políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral y que protejan a las mujeres contra todas las formas de violencia de género, incluida la violencia económica.

Así mismo es necesario mencionar que este asunto es de suma importancia porque permite analizar las apuestas que, desde el nivel municipal, han buscado impulsar el acceso a la empleabilidad y el cierre de las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres en torno a lo económico y laboral; en segunda instancia porque podría permitir identificar las condiciones laborales de las mujeres a nivel municipal, así mismo la oferta laboral con la que ellas cuentan y, por consiguiente, los roles que les son asignados en los diferentes puestos de trabajo. Finalmente, se resalta que a nivel sociocultural es preciso abordar y fortalecer el trabajo alrededor de los procesos de reivindicación femenina en una sociedad que históricamente se ha encontrado sujeta a conductas patriarcales, las cuales han puesto a las mujeres en una posición desigual y de vulneración, sin dejar de reconocer que en el plan de desarrollo municipal de Zarzal se expresa como una necesidad sentida en el apartado de equidad de género que a nivel municipal se pretende “lograr el empoderamiento de las mujeres y cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres como un compromiso además con los derechos humanos y un aporte a la eficiencia y competitividad” (Alcaldía de Zarzal 2020, p. 54).

Por ello, en este extenso análisis que se desarrolla a continuación, se han explorado diversos aspectos relacionados con el tema en cuestión. Las reflexiones anteriores conducen de manera inequívoca a la necesidad de establecer con claridad tanto el objetivo general como los objetivos específicos que guiarán el rumbo de esta investigación.

Objetivo general:

Analizar los factores socioculturales y económicos que inciden en las condiciones laborales de las mujeres en el municipio de Zarzal Valle del Cauca durante el periodo febrero - julio del año 2023.

Objetivos Específicos:

- Caracterizar las condiciones laborales y sociodemográficas de las mujeres del municipio de Zarzal Valle del Cauca durante el periodo febrero - julio del año 2023.
- Indagar los factores socioculturales que inciden en las desigualdades de las mujeres en el mercado laboral de Zarzal Valle del Cauca durante el periodo febrero - julio del año 2023.
- Identificar líneas estratégicas respecto a la empleabilidad de las mujeres en el municipio de Zarzal Valle del Cauca.

1.2. Antecedentes

Para fines de esta investigación se llevó a cabo un ejercicio exhaustivo de levantamiento de antecedentes con el objetivo de explorar las investigaciones previas sobre las condiciones de inequidad económica y sociocultural en el ámbito laboral que enfrentan las mujeres. Este análisis se centró en estudios dentro de los campos de equidad de género, condiciones laborales, condiciones sociodemográficas y factores socioculturales y

económicos. Todos estos estudios comparten el enfoque común de examinar las condiciones que las mujeres experimentan desde una perspectiva de género.

1.2.1 Algunos estudios sobre la equidad de género

Según el Instituto Nacional de Antropología e Historia citado por Delgado Z, et al. (2021) plantean que “la equidad de género hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres”. (p.49) donde manifiestan que estas desigualdades son presentes en las diferentes pautas y mecanismos de relacionamiento y organización social, donde dicha problemática sigue afectando a la mujer en la actualidad. Complementando a ello, este es “Un conjunto de ideas, creencias y valores sociales con relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres” (Página web Significados. 2022. párr.1). Donde comprenden que el objetivo de la equidad es poder ofrecerle a las personas independientemente de cómo esta se identifique las mismas condiciones en las diferentes esferas de la sociedad teniendo un enfoque diferencial en donde se puedan tener en cuentas las características particulares de estas.

1.2.2 Algunos estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres

Según la investigación de la Organización Internacional del Trabajo - OIT (s.f.), las condiciones de trabajo abarcan diversos aspectos cruciales que van desde las horas laborales y los periodos de descanso hasta la remuneración, así como las condiciones físicas y las demandas mentales presentes en el entorno laboral (OIT, s.f., párr. 1). Además, según Personio (s.f.), las condiciones laborales incluyen factores

como el entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, los cuales pueden afectar significativamente la salud de los trabajadores (Personio, s.f., párr. 1, 2).

Además, Adela Reig y Miguel Clemente (2015) señalan que la desigualdad de poder entre hombres y mujeres se refleja en la esfera laboral, donde las mujeres tienden a acceder a trabajos de menor categoría profesional, peor remunerados y con menor cualificación, contribuyendo a una marcada segregación horizontal y vertical en el mercado laboral (Chodorow, 2002). Esta situación se agrava con datos recientes del Dane, citados por María Sol Navia (s.f.), que indican que el 70% de las mujeres dedican en promedio 8 horas diarias a labores domésticas no remuneradas, lo cual ha exacerbado el desempleo femenino durante la reciente crisis económica (Navia, s.f., párr. 5).

OXFAM Intermón (s.f.) destaca que, a pesar de los avances logrados en el siglo XX, las mujeres aún enfrentan desigualdades significativas en el ámbito laboral, ocupando posiciones inferiores a pesar de contar con la misma preparación y habilidades que los hombres (OXFAM Intermón, s.f., párr. 12). Finalmente, Josefa Montalvo (2020) sostiene que las disparidades en las condiciones laborales constituyen discriminación, manifestándose en diversas formas como la inequidad en oportunidades, trato, prestaciones y remuneración basada en atributos como el sexo, género, nacionalidad, ideología política, entre otros (Montalvo, 2020, p. 10).

Estas investigaciones subrayan la persistencia de desafíos significativos en la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral, destacando la necesidad

urgente de políticas y acciones efectivas para abordar estas inequidades y promover condiciones laborales justas y equitativas para todas las personas.

1.2.3 Algunos estudios sobre las condiciones sociodemográficas

Según Tania Elena Mora (2007), las condiciones sociodemográficas se refieren al conjunto de características particulares del contexto familiar y económico que define al grupo social al que pertenecen los individuos. María Ángeles Pérez-Morente amplía este concepto incluyendo variables como sexo, edad, nacionalidad, grupo geopolítico, profesión, situación laboral, nivel educativo, estado civil y orientación sexual. Por otro lado, Norman Darío Bonita (2011) las define como determinantes sociales que abarcan factores demográficos como la población por edad y sexo, la tasa de natalidad y fertilidad, la población urbana, y la esperanza de vida al nacer, así como factores socioeconómicos como el nivel de escolaridad, el crecimiento del PIB, y los ingresos familiares, entre otros.

En concordancia con la Organización Panamericana de la Salud (2022), los factores sociodemográficos son indicadores utilizados para describir a las personas en términos de edad, raza/etnia, sexo, género, nivel educativo en el idioma principal, situación laboral, ingresos, profesión, estado civil, número de personas que viven en la casa y condiciones de vida. Además, el Decreto 1072 de 2015, relacionado con el SG-SST, define la descripción sociodemográfica de la población trabajadora, incluyendo características sociales y demográficas como el grado de escolaridad, lugar de residencia, composición familiar, estado civil, ocupación, área de trabajo, edad, género y turno laboral (Giraldo, C., 2022, párr. 3).

Finalmente, el Centro de Integración Juvenil, A.C., destaca la importancia de conocer y analizar los datos sociodemográficos de una comunidad específica para identificar y abordar las problemáticas que enfrenta dicha comunidad, permitiendo así la creación de oportunidades y alternativas de solución.

1.2.4 Algunos estudios sobre los factores socioculturales y económicos

Al investigar los estudios sobre factores socioculturales y económicos, se destacan diversas perspectivas que ilustran la complejidad de estos fenómenos. Guzmán y Caballero (2012) argumentan sobre la necesidad de establecer una definición contextualizada de los factores sociales, subrayando que estas variables no deben ser tratadas de manera abstracta para evitar caer en teoricismos o enfoques empiristas demasiado simplificados (p. 340).

Fernández (2018), en su estudio sobre la mujer emprendedora, resalta cómo las barreras culturales asignan predominantemente a las mujeres las responsabilidades del cuidado doméstico, lo cual limita su participación en el mercado laboral y contribuye a una sobrecarga de roles (pp. 55-56). En línea con esta temática, Federici (2014) critica la visión de Marx sobre la fuerza de trabajo en el capitalismo, argumentando que el trabajo doméstico, mayoritariamente realizado por mujeres y no remunerado, es crucial para la reproducción del sistema económico y social, aunque históricamente ha sido subvalorado y marginado (p. 98, 99, 118).

Nancy Fraser (2000) analiza las dinámicas de explotación y marginación basadas en el género, destacando cómo las estructuras económicas y políticas perpetúan desigualdades al asignar a las mujeres roles subordinados tanto en el trabajo doméstico no remunerado como

en sectores laborales peor pagados y menos valorados (p. 40-41). Fraser argumenta que tanto la redistribución socioeconómica como el reconocimiento cultural son fundamentales para abordar estas desigualdades de manera integral.

Por otro lado, Faur (2017) examina la situación de mujeres y hombres en Argentina respecto a la conciliación entre el mercado laboral y el cuidado familiar, destacando cómo los estereotipos de género continúan definiendo roles desiguales y limitando las oportunidades de las mujeres, especialmente en contextos de pobreza o pertenencia a minorías étnico-raciales (p. 80).

Finalmente, el libro "Feminismos populares pedagógicas y políticas" (Korol & Castro-Gómez, 2016) compila experiencias de feminismo popular en América Latina, subrayando la importancia de estos movimientos en la defensa de derechos fundamentales como la dignidad laboral, la autonomía corporal y la justicia social en diversos contextos latinoamericanos.

Estas investigaciones revelan las complejas interacciones entre factores sociales, culturales y económicos que influyen en las condiciones de vida y trabajo de las mujeres, resaltando la necesidad de enfoques integrados y transformadores para abordar las desigualdades estructurales en la sociedad contemporánea.

Todas estas investigaciones previas a este proceso de investigación, aunque hacen un gran aporte a la comprensión de las categorías que explican dicho fenómeno social, evidencian un vacío significativo en términos de estudios que coloquen los factores socioculturales que inciden en las condiciones laborales de las mujeres como tema central de análisis. Este vacío

subraya la importancia crucial de retomar este tema como prioritario, ya que abordarlo de manera integral podría proporcionar respuestas a diversas interrogantes pendientes y facilitar una comprensión más profunda de este fenómeno social complejo. Es fundamental dirigir la investigación hacia estos aspectos para identificar cómo las dinámicas culturales, las normas sociales y las estructuras económicas influyen de manera diferencial en las oportunidades y desafíos laborales que enfrentan las mujeres en distintos contextos y sectores.

1.3. Marco Teórico

Para efectos de este marco de teórico se definirán categorías como: género, equidad de género, condiciones laborales, condiciones sociodemográficas, factores socioculturales y condiciones económicas, las cuales facilitarán la completa comprensión del fenómeno social de las condiciones de inequidad a las que éstas se enfrentan económica y socioculturalmente en el ámbito laboral las mujeres zarzaleñas.

Género

Como punto de partida de este marco teórico, se desarrollará lo que se entiende por la categoría género; al respecto, García y Tapias (2012) plantean que:

El género es una construcción cultural, social e histórica que, afianzada en la base biológica del sexo y en la consecuente división sexual del trabajo, naturaliza y normatiza lo socialmente femenino o masculino. A partir de allí se construye todo un sistema de creencias, identidades subjetivas y colectivas, pautas de comportamiento y roles diferenciados que, generalmente, devienen en una valoración asimétrica de varones y mujeres y justifican relaciones de dominio de “unos” sobre “otras”.

De este modo, la equidad entre mujeres y hombres implica desnaturalizar la distribución injusta de privilegios, el acceso a los recursos y al poder que devienen de

dicha valoración diferencial, así como lograr que el disfrute de derechos y las oportunidades no estén determinados ni limitados por el hecho de haber nacido mujer o varón (pp. 227-228).

Partiendo de lo mencionado por García y Tapias sobre el género y del hecho de que este proceso investigativo tendrá como principal enfoque la equidad de género, es necesario que el marco teórico se trace a partir de la categoría de *Equidad de Género* y así mismo el análisis y lectura de las demás categorías se haga teniendo a la vista lo que dicha categoría precisa.

Equidad de género

Según el Instituto Nacional de Antropología e Historia citado por Delgado *et al.* (2021) plantean que la:

Equidad de género, hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. Basados en las situaciones de desigualdad existentes entre hombres y mujeres, gestionar la equidad de género posibilita el acceso igualitario a bienes, servicios y ofertas sociales y económicas. Su propósito es visibilizar la postura de las mujeres frente a la toma de decisiones en todas las circunstancias de vida existentes, familiar, cultural, económico, social, entre otros. [...] Dicha problemática, aún presente en la actualidad, sigue afectando a las mujeres. Puntualmente, la situación que se presenta es que las discrepancias presentadas en cuanto a pautas de relacionamiento y barreras de orden diferencial (basadas en el género) que atentan contra la carta de derechos humanos. Ejemplos de éstos son la violencia intrafamiliar, el desequilibrio en la ocupación de lugares para la toma de decisiones por parte de las mujeres o la discriminación en el campo laboral por su posición reproductiva (p. 24).

En aras de comprender a cabalidad como es entendida la equidad de género se realizó un levantamiento documental sobre dicho término, en ese ejercicio se encuentra que la equidad de género también es entendida como:

“Un conjunto de ideas, creencias y valores sociales con relación a la diferencia sexual, el género, la igualdad y la justicia en lo relativo a los comportamientos, las funciones, las oportunidades, la valoración y las relaciones entre hombres y mujeres [...] el cual tiene como objetivo ofrecer a todas las personas, independientemente de su género, las mismas condiciones, oportunidades y tratamiento, pero teniendo en cuenta las características particulares de cada uno para garantizar el acceso de las personas a sus derechos” (Página web Significados. 2022. párr.1).

Condiciones laborales de las mujeres

Ahora bien, hablando de las condiciones laborales es pertinente primero mencionar cuales son las garantías mínimas que debe tener cualquier persona que acceda a un trabajo remunerado en Colombia. Es así como en el código sustantivo del trabajo en su artículo 13 contiene bajo los términos mínimos de derechos y garantías, las condiciones mínimas en favor del trabajador.

Dentro de esos derechos y garantías mínimas que deben tener los trabajadores en la ley laboral en Colombia se encuentran las siguientes:

- la igualdad de las personas. En consecuencia, todo trabajador y trabajadora es igual ante la ley y tiene la misma protección, derechos y garantías.

- Trabajo digno, todos tienen derecho al trabajo en condiciones justas y dignas que fomenten un buen desempeño laboral y desarrolladas en un ambiente agradable.
- Vacaciones, todo trabajador según su contrato de trabajo, tiene derecho a disfrutar de un descanso remunerado por cada año de trabajo. La época de las vacaciones debe señalarla el empleador a más tardar el año siguiente y se conceden oficiosamente o por petición del trabajador.
- Permisos por enfermedad o incapacidad médica. Según su contrato de trabajo la empresa debe permitir que el trabajador se tome unos días de descanso, sea por enfermedad o por accidente. Esta situación se debe notificar a la empresa y se debe presentar la constancia médica que avale la condición.
- Prestaciones sociales, este es un derecho que por ley le pertenece al trabajador. Estas prestaciones son la prima de servicios, las cesantías, intereses a las cesantías y las vacaciones.
- Pensión, el empleador debe asegurarse que se realicen las cotizaciones del trabajador. Así, al cumplir la edad reglamentaria en Colombia el trabajador podrá recibir su pensión.

Estos son parte de los derechos y garantías mínimas que tiene todo trabajador en Colombia. (Raga, C .2021)

Asimismo, es pertinente señalar la importancia de la ley que otorga a la licencia de maternidad y de lactancia que rige en Colombia, es así como:

De acuerdo con la Ley 1822 del 4 de enero de 2017, que modifica el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de 18 semanas, contadas a partir del día del parto o del tiempo que estipule el médico que debe ausentarse de su trabajo.

La Ley 2306 del 31 de julio de 2023 En su artículo 6, modifica el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el descanso remunerado durante la lactancia para las trabajadoras que se reintegran a sus labores luego de disfrutar la licencia de maternidad. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Por consiguiente, las condiciones laborales constituyen un elemento crucial en la vida de cualquier trabajador, y su impacto se extiende más allá del ámbito profesional, afectando la salud y el bienestar general de los individuos. En el contexto de las mujeres, estas condiciones adquieren una relevancia particular debido a las desigualdades históricas y culturales presentes en el ámbito laboral. Por ello, este marco teórico examina las condiciones laborales de las mujeres, centrándose en las perspectivas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, Personio y Adela Reig y Miguel Clemente .

Según la OIT, las condiciones de trabajo engloban una amplia gama de aspectos que afectan directamente la vida laboral de las personas. Desde las horas de trabajo hasta la remuneración, la OIT reconoce la importancia de abordar cuestiones que van más allá de lo puramente económico. Las horas de trabajo, los períodos de descanso y los horarios laborales son elementos cruciales que impactan la vida de los trabajadores, tanto hombres como mujeres. Sin embargo, la OIT destaca que las condiciones físicas y las demandas mentales también son aspectos fundamentales que deben considerarse al evaluar las condiciones laborales (OIT, SF, párr. 1).

En la página web Personio, por su parte, amplía esta perspectiva al señalar que las condiciones laborales no solo afectan la vida laboral, sino que también pueden tener consecuencias directas en la salud de los trabajadores. El entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal son factores interrelacionados que forman parte integral de las condiciones laborales. Estos elementos no solo determinan el bienestar físico y mental de los trabajadores, sino que también pueden incidir de manera diferencial en mujeres debido a las particularidades de sus roles y responsabilidades en la sociedad.

En el contexto específico de las mujeres, las condiciones laborales adquieren una dimensión adicional. La brecha salarial de género, la discriminación laboral y la falta de políticas de conciliación entre trabajo y vida personal son desafíos que persisten y afectan negativamente a las mujeres en el ámbito laboral. Estos aspectos deben abordarse de manera integral para promover la equidad de género en el entorno laboral y crear condiciones laborales justas y saludables para todas las trabajadoras.

Frente a lo anteriormente señalado es importante agregar un factor importante cuando se habla de condiciones laborales de las mujeres y es la desigualdad existente en la esfera laboral como lo mencionan Adela Reig y Miguel Clemente (2015)

la desigualdad de poder entre el hombre y la mujer, entre el sexo fuerte y el sexo débil, se traslada a la esfera laboral produciendo las mismas situaciones de discriminación y violencia que venían aconteciendo tanto en el espacio privado como en determinados contextos públicos de la sociedad. La mujer consigue adentrarse en el mercado laboral, pero solamente le estará permitido el acceso a los puestos de trabajo de menor categoría profesional y de peor remuneración económica. (p. 323)

La importancia de considerar las condiciones laborales de las mujeres desde una perspectiva amplia, tomando en cuenta tanto los elementos mencionados por la OIT como la visión integral proporcionada por la página web Personio y la perspectiva de género implementada por Adela Reig y Miguel Clemente permite que abordar las condiciones laborales de las mujeres implica no solo garantizar la igualdad salarial, sino también crear entornos laborales que promuevan la salud, el bienestar y la igualdad de oportunidades, contribuyendo así a la construcción de sociedades más justas y equitativas.

Desigualdades de la mujer en el mercado laboral

Las desigualdades que atraviesan a las mujeres en el mercado laboral se encuentran sustentadas en diversas perspectivas y estudios que abordan la problemática de género en el ámbito laboral. La información proporcionada por Adela Reig y Miguel Clemente (2015) y Josefa Montalvo (2020) destacan la persistencia de desigualdades de poder entre hombres y mujeres en el entorno laboral, evidenciando la reproducción de patrones discriminatorios y estereotipos de género que limitan las oportunidades de las mujeres.

Adela Reig y Miguel Clemente (2015) resaltan que, a pesar de los avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral, persiste una desigualdad sustancial. La inserción de las mujeres en el ámbito laboral se ve marcada por la segregación horizontal, donde ocupan predominantemente puestos de trabajo de menor categoría profesional, peor remuneración económica y escasa cualificación. Esta segregación se traduce en la existencia de sectores laborales feminizados y masculinizados. Además, la segregación vertical revela que los hombres ocupan con mayor frecuencia los cargos de poder, perpetuando así la brecha de género en el ámbito laboral.

Por otro lado, Josefa Montalvo (2020) contextualiza la discriminación laboral como una alteración en las condiciones de igualdad en el trabajo. Destaca que esta discriminación puede manifestarse de diversas maneras, ya sea en oportunidades, trato, prestaciones o en el pago, y puede basarse en factores como el sexo, género, nacionalidad, ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social, entre otros. En el caso específico de la discriminación de género, Montalvo subraya cómo se perpetúan estereotipos asociados a las mujeres, como la intuición, sumisión, sensibilidad y debilidad, limitando sus oportunidades y relegándolas a roles tradicionalmente asignados.

La referencia a la "naturalización" de la jerarquía de género en la relación de pareja y en la distribución de roles en lo "público" destaca cómo las construcciones sociales y culturales han contribuido a la persistencia de desigualdades. Este proceso de naturalización refuerza estereotipos de género arraigados en la historia de la humanidad, perpetuando visiones tradicionales que limitan la participación plena de las mujeres en todos los aspectos de la vida, incluido el ámbito laboral.

La necesidad de abordar las desigualdades de género en el mercado laboral desde una perspectiva integral, considerando tanto la segregación horizontal como vertical, así como los estereotipos y patrones discriminatorios que persisten en la sociedad.

Condiciones sociodemográficas

Las condiciones sociodemográficas abarcan una amplia gama de características que influyen en la vida de las personas y en la configuración de las sociedades. Según María Ángeles Pérez-Morente (2020), estas condiciones incluyen aspectos fundamentales como el sexo, la edad, la nacionalidad, el grupo geopolítico, la profesión, la situación laboral, el nivel

educativo, el estado civil y la orientación sexual. Estos elementos forman parte integral de la identidad de las personas y juegan un papel crucial en su interacción con la sociedad y en la configuración de sus oportunidades y desafíos.

Norman Darío Bonita (2011), por otro lado, conceptualiza las condiciones sociodemográficas como determinantes sociales, dividiéndolos en factores demográficos y socioeconómicos. En la categoría de factores demográficos, Bonita incluye la población por edad y sexo, la tasa de natalidad y fertilidad, la distribución de la población urbana, y la esperanza de vida al nacer. Estos indicadores demográficos proporcionan una visión profunda de la estructura y dinámica poblacional, destacando aspectos cruciales para comprender la composición y evolución de una sociedad.

En cuanto a los factores socioeconómicos, Bonita abarca dimensiones como el nivel de escolaridad, el crecimiento medio anual del Producto Interno Bruto (PIB), los ingresos familiares, entre otros. Estos aspectos reflejan las condiciones económicas y sociales que influyen en la calidad de vida de las personas y en su capacidad para acceder a recursos y oportunidades.

La comprensión de las condiciones sociodemográficas según estas perspectivas proporciona un marco teórico sólido para analizar cómo estas variables afectan la salud, el bienestar y la participación en la sociedad. Además, destaca la interconexión entre factores demográficos y socioeconómicos, subrayando la importancia de abordar de manera integral las complejidades de la realidad sociodemográfica.

Factores socioculturales y económicos

Al momento de leer un contexto y aspectos específicos de una localidad determinada es importante tener en cuenta e identificar los factores socioculturales y económicos en los cuales estos se desarrollan, es así como en este proceso investigativo se tendrá en cuenta a Nancy Fraser (2000) quien expone que el género abarca dimensiones tanto económico políticas como dimensiones de valor cultural. Frente a la primera dimensión mencionada con anterioridad Fraser expone que “El género estructura la división fundamental entre trabajo ‘productivo’ asalariado y trabajo ‘reproductivo’ y doméstico no pagado, asignado a las mujeres la responsabilidad principal sobre este último” (2000, p. 41). Dicha división del trabajo asignada según el género muestra una estructura que reproduce modos de explotación, marginación o privación, en el cual se ven afectadas mayoritariamente las mujeres. Frente a la dimensión de la valoración cultural, se puede mencionar que

una de las características fundamentales de la injusticia de género es el androcentrismo: la construcción legitimada de normas que privilegian aspectos asociados a la masculinidad. Junto a ella el sexismo cultural: la desvalorización y el desprecio generalizado por todo aquello que ha sido codificado como ‘femenino’ de manera paradigmática, aunque no solo, las mujeres. (Fraser. 2000. p. 41-42)

Ambas dimensiones, permiten observar que las afectadas en su mayoría son las mujeres, o las personas que se expresan mediante lo femenino, mostrando así limitaciones y subordinaciones que afectan directamente al género.

Es importante que al entender que se abarcan aspectos socioculturales esto dirige a una gama amplia de percepciones, por tal razón es necesario tener otra mirada frente a dichos aspectos que son relevantes para esta investigación, por lo que nos encontramos con Carmen Sabater Fernández (2018) quien menciona que:

El contenido del imaginario social de la mujer empresaria gira en torno a la compatibilidad con el doble trabajo doméstico y extra-doméstico, que supone un gran sacrificio porque implica la sobrecarga de funciones. En el trabajo doméstico se llevan a cabo una serie de tareas vinculadas al mantenimiento y reproducción de los miembros de la unidad doméstica que se realiza sin remuneración dentro del hogar. En el trabajo extra- doméstico se realizan tareas vinculadas con el mercado (p. 56).

Lo anterior muestra como socialmente el trabajo doméstico le es asignado a la mujer, pese a que esta realice otros tipos de trabajos, llevándola a que esta tenga que ejercer dobles jornadas laborales, buscando siempre la compatibilidad y satisfacción de ambas ocasionando así que

La creciente participación de la mujer en la actividad económica puede llevar a dos situaciones familiares opuestas. Por un lado, puede incidir en la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres, posibilitando nuevas pautas de convivencia y creando espacios para la democratización de dichas relaciones, incrementando el trabajo doméstico compartido y propiciando un nuevo balance entre derechos y obligaciones. Pero, por otro lado, puede fortalecer la institucionalización de la doble jornada de trabajo femenina y la reproducción de los papeles masculino y femenino tradicionales. (Fernández, s.f, p. 57).

Generando así:

una brecha de género que hace que la mujer deba dividir sus roles: el rol profesional de su ocupación en el que debe demostrar sus competencias y habilidades laborales (ser una buena fotógrafa, abogado, agricultora...), el rol de empresaria en el que debe demostrar sus capacidades de gestión y dirección (que figura más en el ámbito de la expectativa de “llegar a ser” ya que sólo dos mujeres se identifican como tales), y el

rol privado de madre (esposa, hija, amiga...) que deben compaginar con sus otras facetas vitales. (Fernández, s.f. p.75)

Es así como ambas autoras permiten comprender en un panorama amplio los factores socioculturales y económicos en los que las mujeres se encuentran al momento de hablar de su desempeño laboral, viendo así que en la mayoría de los casos estas deben de realizar las tareas del lugar de trabajo remunerado y las tareas domésticas las cuales no se le reconocen monetariamente.

1.4. Marco Contextual

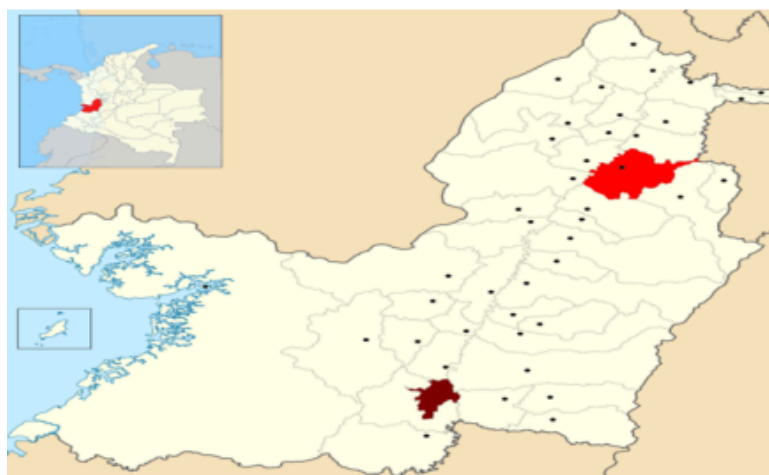
1.4.1 Ubicación Geográfica

En este apartado se contempla la información referente al escenario físico, las condiciones temporales y la situación general que describe el entorno en el cual se basará el ejercicio de la investigación llevada a cabo en el municipio de Zarzal (Valle del Cauca).

Respecto al entorno físico es necesario mencionar que Zarzal ocupa principalmente terrenos llanos con algunas colinas. En el valle del río Cauca, el clima es cálido, mientras que hacia el norte y oriente, las colinas son más altas y el clima es medio. Estas áreas forman parte de la base de la cordillera central y destacan elevaciones como el cerro de Pan de Azúcar, los altos de La Aurora y Montenegro, y varias sierras. El río Cauca marca el límite occidental del municipio y recibe agua de afluentes como el río La Paila y las quebradas Las Cañas y La Honda.

Figura 1.

Ubicación geográfica de Zarzal



Nota. La imagen muestra la ubicación geográfica del municipio de Zarzal en el departamento del Valle del Cauca, de igual forma muestra la distancia entre dicho municipio con la ciudad capital del departamento Fuente: Alcaldía de Zarzal (2012).

1.4.2. Características Poblacionales

El municipio de Zarzal cuenta con una población total de 42.940 habitantes, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el año 2022 el 47% de la población, es decir 20.174 personas corresponden a la población de hombres y un 53% representado en 22.766 personas corresponde a la población de mujeres. Estas cifras dejan en evidencia que de las mujeres son la población mayoritaria en el municipio; ahora bien, buscando entender las dinámicas sociales, políticas, culturales, económica, educativas, laborales y de demás índoles a las que se enfrentan los individuos desde su lugar de residencia es pertinente mencionar que para el año 2022 el DANE expresó que la población desagregada por área es equivalente a población rural: 10.109 (23,5%) y población urbana: 32.831 (76,5%).

Así mismo buscando identificar la diversidad étnica y las dinámicas sociales a las que los individuos se enfrenta a partir de su etnicidad. Al respecto, la población étnica del municipio es de 6.545 (15,61 %) la cual se encuentra distribuida de la siguiente manera:

población indígena: 96 (0,23 %), población negra, mulata y afrocolombiana: 6.442 (15,37 %), población raizal: 0 (0,00 %), población rom: 3 (0,01 %) y población palenquera: 4 (0,01 %), es necesario señalar que los porcentajes de población de cada grupo étnico fueron calculados frente a la población de cada entidad territorial según censo 2018 y que no hay censos poblacionales que especifiquen cuál es el porcentaje de mujeres que viven en condición de ruralidad y que además pertenezcan a una población étnica en específico.

1.4.3. Acceso a derechos sociales

La población del municipio de Zarzal tiene acceso a los siguientes servicios públicos según el DNP (Departamento Nacional de Planeación) a partir de información de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (2020) el 85,5% cuenta con cobertura de acueducto y alcantarillado, ahora bien, según el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el año 2020 la penetración de banda ancha con que cuenta el municipio es igual al 10,5%. En cuanto al acceso a la educación, la cobertura bruta en el acceso es equivalente al 90.16%, divida de la siguiente manera: educación primaria 85.07 %, educación secundaria 101.75 %, educación media 85.64 %. Por otro lado, la cobertura por nivel según el Ministerio de Educación Nacional (MIN) en el tránsito inmediato a la educación superior es equivalente a 43,88%, pero no se hace la distinción del proceso de permanencia y deserción académica.

En términos de aseguramiento en el sistema de salud se encuentra que actualmente en el municipio de Zarzal hay 20.135 afiliados al régimen contributivo, 21.566 afiliados al régimen subsidiado y 710 afiliados a regímenes especiales, siendo así que 538 personas del municipio no se encuentran en la cifras de aseguramiento del Ministerio de Salud y Protección Social, desconocemos si la razón es por motivos de demora en la actualización de la información en las bases de datos que existen sobre la

cobertura de salud en el municipio o porque la aplicación del derecho a la salud está siendo ineficiente.

1.4.4. Marco Económico (Vocación Económica Y Transformación Agrícola)

Ahora bien, en cuanto a la producción económica de Zarzal nos encontramos con que según el UPRA (Unidad de Planificación Rural Agropecuaria) para el año 2020 los cultivos transitorios que mayormente le aportan al desarrollo económico del municipio son la yuca (2,00%), el arroz (28,00%) y el maíz (70,00%) y entre los cultivos permanentes está la caña de azúcar (100,00%) la cual se ha convertido por consiguiente en una riqueza constante perteneciente a Riopaila Castilla y la fábrica de dulces Colombina. Además de lo mencionado:

“También se cultivan el plátano, el algodón, sorgo, caña panelera, la soya, hortalizas y frutales como: uva, papaya, maracuyá, mango, guayaba, pitaya, cítricos, aguacate y chontaduro. (“Diseño de un Centro de Reconocimiento para Conductores y solicitantes ...”) "Existen 20.000 hectáreas para la producción de ganado y quince hatos lecheros." (“UNDRR – Las Américas”) Para pesca posee 10 hectáreas con variedad de tilapia roja, cachama, tucunaré y bocachico. "Se está presentando un considerable incremento en renglones como la avicultura, porcicultura y apicultura." (Página web Alcaldía Municipal de Zarzal Valle, 2018)

Los datos mencionados dejan en evidencia que el trabajo agrícola es uno de los más fuertes en el municipio debido a que sus tierras son ricas en términos de producción, ahora bien, en cuanto a la composición de los trabajadores cotizantes al

sistema general de seguridad social según sexo hallamos que el 69,87% de las personas cotizantes son hombres y sólo el 30,13% son mujeres.

1.4.5. Especificidades de la población investigada

En el marco de esta investigación, se hace imperativo abordar con precisión las ubicaciones geográficas de los lugares de trabajo de las mujeres que participaron en el estudio. Aunque la investigación en su conjunto se llevó a cabo en el municipio de Zarzal, es crucial destacar que se focalizó de manera específica en un sector determinado: la zona céntrica del casco urbano.

La elección de concentrar nuestros esfuerzos en esta zona no fue fortuita, sino que respondió a una estrategia cuidadosamente deliberada. Esta área se distingue por ser el epicentro del comercio local y por albergar las mayores zonas de empleabilidad dentro de la localidad. Por lo tanto, al limitar nuestra investigación a este sector específico, buscamos obtener una perspectiva más detallada y representativa de las dinámicas laborales y los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito profesional en el corazón económico de Zarzal.

La elección de la zona céntrica como área de enfoque nos permite capturar de manera más precisa las experiencias laborales de las mujeres participantes, considerando las particularidades y demandas del entorno laboral en el que se desenvuelven. Al ser conscientes de la relevancia de la ubicación geográfica en el contexto de nuestro estudio, estamos en posición de ofrecer análisis y conclusiones más contextualizados y pertinentes a la realidad laboral específica que caracteriza a la zona céntrica de Zarzal. En resumen, la delimitación geográfica a la zona céntrica no solo responde a una necesidad metodológica, sino que también refleja la intención de capturar de manera detallada y significativa las experiencias

laborales de las mujeres participantes en un entorno laboral particularmente influyente en el contexto local.

Además, cabe destacar que, en el desarrollo de esta investigación, se presentó una excepcionalidad significativa en relación con la ubicación geográfica laboral de ciertas poblaciones específicas. En particular, se observó la participación de mujeres en la Universidad del Valle, en el Instituto Municipal del Deporte y la Recreación Zarzaleña (IMDEREZ), así como de una destacada población de mujeres organizadas en el corregimiento de La Paila, quienes expresaron su interés y deseo de ser parte integral de este proceso investigativo.

La participación de la Universidad del Valle, del IMDEREZ y la colaboración con mujeres organizadas de La Paila introdujeron dimensiones adicionales y perspectivas enriquecedoras a nuestra investigación. La excepcionalidad radica en la diversidad de contextos laborales representados por estas poblaciones, abarcando desde un entorno académico hasta un marco comunitario organizado. Este fenómeno no solo amplió la muestra, sino que también permitió explorar experiencias laborales distintas, enriqueciendo así la comprensión de los desafíos y logros de las mujeres en distintos contextos laborales.

La Universidad del Valle, como centro académico de renombre, ofreció una perspectiva única sobre las experiencias laborales de las mujeres en el ámbito educativo superior, mientras que la participación de mujeres organizadas del corregimiento de La Paila proporcionó un valiosos aportes sobre los desafíos y éxitos laborales en contextos comunitarios y organizativos específicos.

Este hecho resalta la importancia de ser receptivos a las particularidades geográficas y contextuales que emergen durante la investigación, reconociendo la riqueza que aportan las variadas ubicaciones laborales. La colaboración con estas poblaciones específicas no solo diversificó la muestra, sino que también subrayó la relevancia de considerar las

excepcionalidades y particularidades geográficas como elementos enriquecedores en el proceso de investigación.

La Universidad del Valle se erige como otro enclave relevante en la cartografía, señalando la importancia de las instituciones académicas en la investigación. Este lugar no solo representa un centro educativo, sino también un espacio donde se pueden identificar y analizar las dinámicas laborales desde una perspectiva más amplia, incorporando la influencia de la educación en las oportunidades laborales para las mujeres.

El Instituto Municipal del Deporte y la Recreación Zarzaleña (IMDEREZ) destaca como un nodo estratégico debido a su relación directa con la alcaldía municipal. La participación de este como institución es de gran importancia para la ejecución de la investigación, sugiere que la intervención gubernamental puede ser un factor clave en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres en Zarzal.

Por último, la presencia de mujeres organizadas en el corregimiento de La Paila agrega una dimensión importante a la investigación. Este grupo de mujeres, al desear ser parte activa del proceso, ofrece una perspectiva valiosa desde la base de la sociedad. Su participación permitió vislumbrar las experiencias laborales desde la óptica de las propias mujeres, aportando voces auténticas y experiencias personales que enriquecen la comprensión de las condiciones laborales en la comunidad.

1.5. Estrategia metodológica

Esta investigación se enmarca en un estudio descriptivo y explicativo que arroja luz sobre los factores socioculturales y económicos que impactan en las condiciones laborales de las mujeres en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca. Además, busca explicar un fenómeno

que ha sido poco abordado desde la perspectiva del Trabajo Social, específicamente en la Universidad del Valle Seccional Zarzal.

El enfoque metodológico adoptado es de carácter mixto, con una asimetría que prioriza el uso de técnicas cualitativas, sin descartar la aplicabilidad de técnicas cuantitativas. Entre las técnicas utilizadas se encuentran las entrevistas semi estructuradas, la observación participante y la encuesta.

En cuanto al método estadístico descriptivo, se empleó la técnica de encuesta para recolectar datos cuantitativos, tomando como unidad de muestreo poblacional a las mujeres en edad para trabajar (PET) que se encuentran actualmente empleadas en trabajos formales y/o informales en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca.

El paradigma de referencia para comprender la problemática social estudiada fue el Paradigma Crítico, como lo propone Montaña (2019), que busca una lectura contextual y amplia de los fenómenos, centrada en comprender las causas y no solo las consecuencias. Desde este enfoque crítico, el conocimiento se convierte en una herramienta potencialmente transformadora, ya que aborda los fenómenos sociales considerando las múltiples determinaciones presentes en la realidad (Montaña, 2019).

Por lo anterior, es esencial profundizar en la explicación de las formas en las que fueron utilizadas las técnicas en esta investigación, las cuales fueron seleccionadas en función de los objetivos específicos de cada capítulo. En el proceso de investigación para la recopilación de datos cuantitativos mediante la encuesta, se establecieron criterios de muestreo específicos. Para el primer objetivo, el cual corresponde al capítulo dos se procuró que las personas encuestadas fueran y/o se identificaran como mujeres, estuvieran actualmente empleadas, se encontraran dentro del rango de edad establecido en Colombia para el trabajo¹, y que desempeñarán sus labores dentro del contexto del municipio de Zarzal.

¹ el cual según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia, el rango de edad para trabajar legalmente en el país es a partir de los 14 años. Sin embargo, existen ciertas condiciones y restricciones especiales

Como resultado de esta selección, se aplicaron un total de ciento cuatro (104) encuestas. Estos criterios se diseñaron para garantizar la representatividad y relevancia de los datos recopilados en el contexto y el objetivo de la investigación.

Para el segundo objetivo el cual corresponde al tercer capítulo, se detalla cómo se obtuvo la información cualitativa por lo que se utilizaron técnicas enfocadas en la realización de talleres, conversatorios y campañas, buscando así obtener una comprensión más profunda y contextualizada de las experiencias y percepciones de las mujeres en relación con la empleabilidad en el municipio. Además de indagar sobre la empleabilidad, se exploraron los factores socioculturales que las mujeres consideraban pertinentes en sus vidas, abarcando desde aspectos personales y familiares hasta aquellos vinculados con su trayectoria académica y profesional. Se dedicó especial atención a comprender cómo estas dimensiones interrelacionadas impactan en sus oportunidades laborales y en la construcción de sus trayectorias profesionales. Para el objetivo tres, el cual corresponde al cuarto capítulo, fue necesario el uso de todas las metodologías anteriormente mencionadas para el desarrollo de mesas de trabajo con mujeres y representantes de la institucionalidad local. Estas mesas de trabajo se organizaron en dos ocasiones clave. La primera sesión se centró en la socialización del proceso de investigación y la presentación de los hallazgos preliminares, con el propósito de identificar de manera general las necesidades y desafíos que enfrentan las mujeres en términos de empleabilidad en Zarzal. La segunda sesión estuvo dedicada a la construcción colaborativa de líneas estratégicas destinadas a abordar las necesidades identificadas anteriormente. Durante esta fase, se buscó desarrollar acciones específicas y viables que pudieran tener a consideración las instituciones competentes para llegar a mejorar las

para los menores de 18 años, como la necesidad de obtener permisos y cumplir con normativas específicas para proteger sus derechos y asegurar su desarrollo integral

condiciones laborales y de empleo para las mujeres en el municipio (ver anexo 1 metodología mesa de trabajo).

Es importante resaltar que estas mesas de trabajo involucraron a diversas entidades y actores clave de la comunidad. Entre los participantes se encontraban representantes de la Universidad del Valle seccional Zarzal, la Alcaldía Municipal, la Personería, la Comisaría de familia municipal, estudiantes universitarios, la organización de mujeres migrantes del municipio de Zarzal y líderes comunitarias.

En el siguiente cuadro se condensa cada uno de los objetivos específicos del proyecto de investigación, en relación con las técnicas empleadas para el levantamiento de los datos.

Tabla 1. Objetivos Con su respectiva técnica

Objetivo general	Analizar los factores socioculturales y económicos que inciden en las condiciones laborales de las mujeres en el municipio de Zarzal Valle del Cauca durante el periodo febrero - julio del año 2023.
Objetivo Específico	Técnicas
Obj.1 Caracterizar las condiciones laborales y sociodemográficas de las mujeres del municipio de Zarzal Valle del Cauca durante el periodo febrero - julio del año 2023.	Encuesta para la caracterización de la población.
Obj.2 Indagar los factores socioculturales que inciden en las desigualdades de la mujer en el mercado laboral de Zarzal Valle del Cauca durante el periodo febrero - julio del año 2023.	Taller “Disertando sobre la equidad de género y el empoderamiento económico femenino.”
	Taller “Doble jornada laboral.”
	Taller “No es normal que ...”
	Campaña para la promoción de la conciliación del trabajo y la familia.

Obj.3 Identificar líneas estratégicas respecto a la empleabilidad de las mujeres en el municipio de Zarzal Valle del Cauca.	Conversatorio abierto “Frenando la segregación laboral.”
	Mesas temáticas sobre el empoderamiento económico y la inserción laboral femenina.

Fuente: Autoría propia (2023)

CAPÍTULO II

Hallazgos desagregados sobre la caracterización de las condiciones laborales y sociodemográficas de las mujeres residentes del municipio de Zarzal Valle del Cauca

Antes de iniciar con el desarrollo del capítulo presente es necesario dejar claro que los alcances de este se encuentran limitados, dado que en el momento de su implementación se obviaron preguntas importantes para dar respuesta a aspectos que son clave para el óptimo cumplimiento, no obstante, los resultados obtenidos y el análisis realizado abordan aspectos que logran dar claridad sobre varios puntos clave de las condiciones laborales y sociodemográficas de las mujeres partícipes en dicho proceso.

2.1.1 Condiciones laborales y sociodemográficas

En este segundo capítulo, se exploran minuciosamente las características sociodemográficas que definen la experiencia de las mujeres residentes en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca. Estas mujeres, participantes activas en la aplicación de la encuesta, desempeñan un papel esencial para comprender la dinámica social y geográfica de la región.

En primer lugar, se abordan aspectos fundamentales de la demografía de las participantes. Considerando factores como la edad, el sexo y la distribución de la población urbana, conforme a la perspectiva de Norman Darío Bonita (2011). Además, agregamos el estado civil, siguiendo la premisa de Bonita (2011), ya que la estructura familiar y la red de apoyo son elementos cruciales que influyen de manera significativa en la vida cotidiana de estas mujeres. Siguiendo la reflexión de Ángeles Pérez (2020), también se indaga sobre la orientación sexual, reconociendo su impacto central en la construcción de la identidad y en la

forma en que estas mujeres interactúan con su entorno.

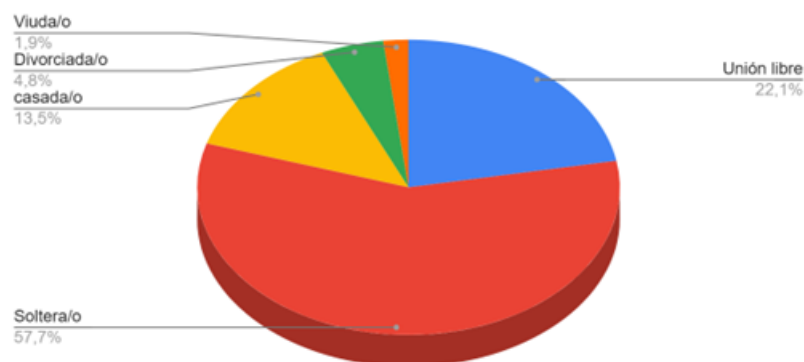
Otro punto clave de este análisis se centrará en los factores socioeconómicos, en consonancia con las ideas de Norman Darío Bonita (2011) ya que se explora el nivel educativo de estas mujeres, sus ingresos familiares, la situación laboral, los ingresos y el tipo de trabajo que desempeñan. Este enfoque permitirá identificar patrones y disparidades en el ámbito laboral, arrojando luz sobre las realidades que enfrentan en sus jornadas diarias. Adicionalmente, se profundiza en la evaluación de las garantías legales en el ámbito laboral. Analizando la protección y los derechos que las mujeres tienen en sus trabajos, contribuyendo a comprender el nivel de seguridad y equidad presentes en sus entornos laborales.

2.1.2 Particularidades sociodemográficas de las mujeres encuestadas

Resulta relevante comenzar este análisis exhibiendo el contexto sociodemográfico que caracteriza el entorno en el que se desenvuelven las mujeres objeto de la encuesta. Este enfoque busca proporcionar un mapeo de las condiciones que podrían incidir en sus experiencias y, de manera simultánea, facilitar la comprensión preliminar de los datos que se presentarán después, permitiendo una visión más estructurada y completa de la realidad sociodemográfica de las mujeres encuestadas.

Gráfica 1.

Estado Civil



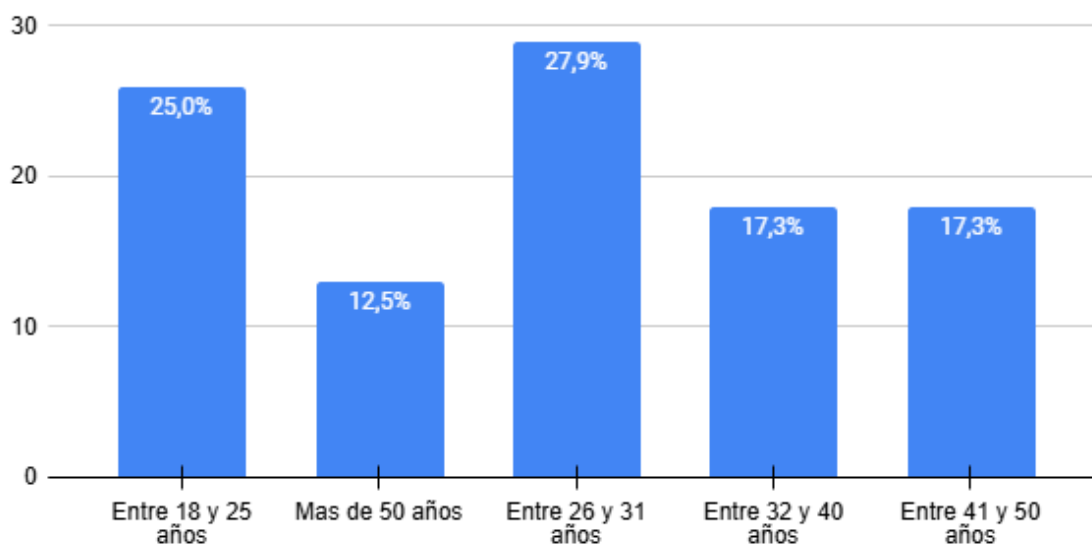
Fuente: Autoría propia (2023)

Explorando el estado civil de las mujeres encuestadas, según se presenta en el Gráfico 1, se observa una variabilidad significativa. El 57,7% de las mujeres indicaron estar solteras, mientras que el 22,1% manifestó estar en unión libre. Además, el 13,5% se encuentra casado, el 4,8% está divorciado y el 1,9% restante está viudo. Este análisis proporciona una visión detallada de las diversas situaciones familiares en las que se encuentran las mujeres participantes, factor crucial para comprender sus contextos y necesidades individuales.

Gráfica 2.

Rango de Edad

¿Su edad se encuentra entre?



Fuente: Autoría propia (2023)

En cuanto a la distribución por grupos de edad, según se muestra en el Gráfico 2, se identifica una distribución heterogénea. El 27,9% de las mujeres se encuentran en el rango de edad de 26 a 31 años, el 25,0% tienen entre 18 y 25 años, el 17,3% están en el rango de 32 a 40 años, otro 17,3% oscila entre los 41 y 50 años, y el 12,5% restante supera los 50 años. Este análisis por grupos de edad contribuye a contextualizar las diferentes etapas de la vida de las mujeres encuestadas, permitiendo una comprensión más profunda de sus perspectivas y necesidades en función de sus respectivas edades. La exploración detallada de estos aspectos sociodemográficos arroja luz sobre la riqueza y complejidad de la diversidad en la población femenina encuestada, proporcionando una base robusta para interpretar sus realidades y necesidades particulares.

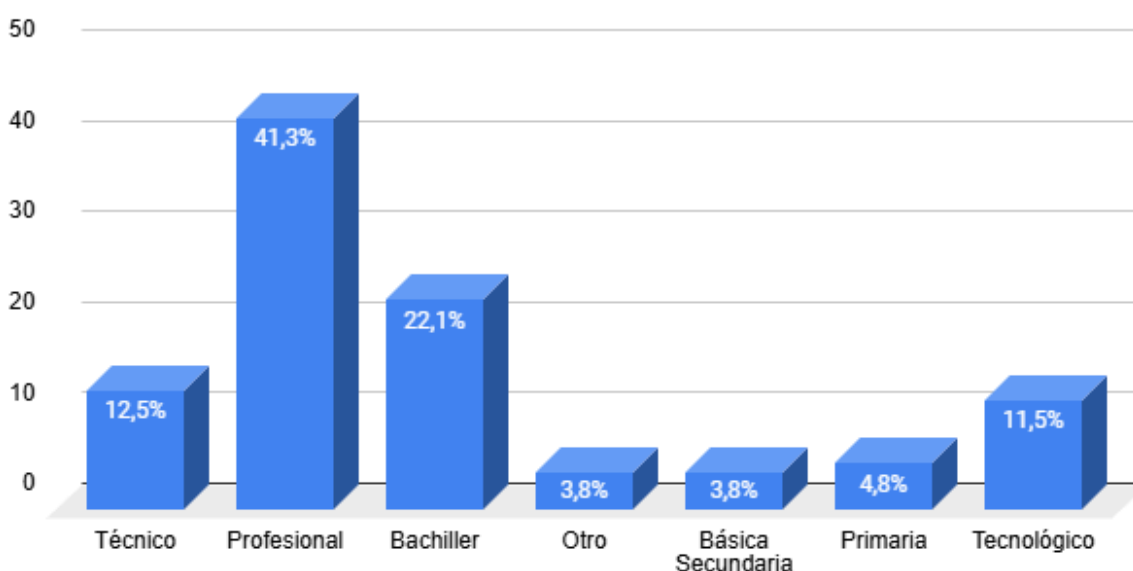
En relación con el nivel académico de las participantes, como se refleja en el Gráfico

3, se evidencian patrones interesantes que proporcionan una visión detallada de la formación educativa de las mujeres encuestadas. Un 41,3% de las participantes han alcanzado el nivel profesional, subrayando un significativo porcentaje de mujeres con una formación académica avanzada. Por otro lado, un 30,7% reportó haber concluido la educación secundaria o alcanzado un nivel básico de primaria, lo que resalta la diversidad educativa dentro de la muestra. Además, un 24% de las mujeres indicaron poseer formación técnica o tecnológica, y el 3,8% restante cuenta con estudios de postgrado, denotando una presencia minoritaria pero relevante de mujeres con niveles educativos más avanzados.

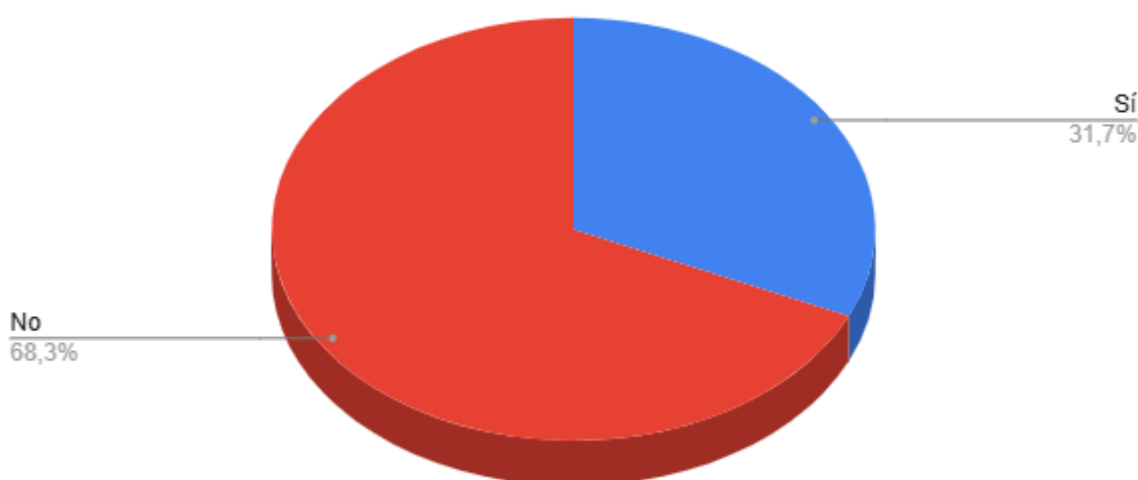
Gráfica 3.

Nivel educativo y Estado Actual de Estudio

¿Cuál es su nivel educativo?



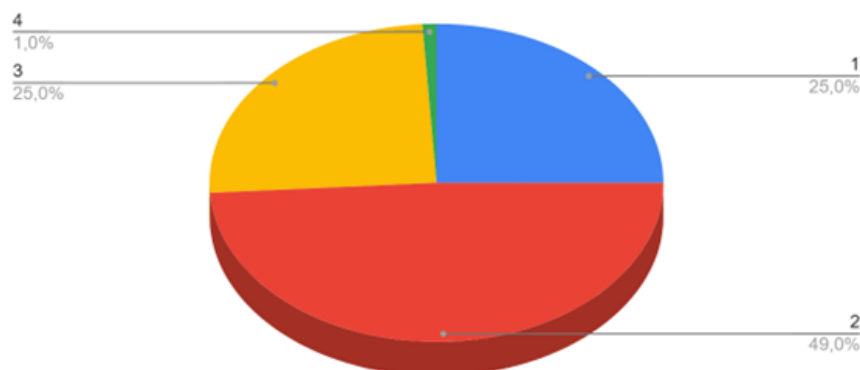
¿Usted actualmente se encuentra estudiando?



Fuente: Autoría propia (2023)

En un contexto adicional, se exploró si las participantes se encuentran actualmente realizando estudios. De acuerdo con los resultados, como se observa en el mismo gráfico, el 68,3% indicó que no están actualmente cursando estudios, mientras que el 31,7% afirmó estar actualmente inmersa en algún proceso educativo. Este dato proporciona una perspectiva importante sobre la participación continua en actividades educativas y el compromiso con el desarrollo profesional de las mujeres encuestadas.

Es crucial destacar que el análisis detallado del nivel educativo y la participación actual en estudios permite comprender la diversidad académica de la muestra y proporciona información valiosa sobre el acceso a la educación y las aspiraciones educativas de las mujeres en el municipio de Zarzal. Este conocimiento es esencial para diseñar estrategias y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y el desarrollo educativo en la comunidad.

Gráfica 4.*Estrato Socioeconómico*

Fuente: Autoría propia (2023)

En el análisis del estrato socioeconómico de las encuestadas, como se presenta en el Gráfico 4, se destacan cifras relevantes que permiten obtener una comprensión más profunda de la distribución socioeconómica en la muestra. El 49,0% de las participantes revelaron pertenecer al estrato socioeconómico 2, lo que sugiere una representación significativa de mujeres ubicadas en un nivel intermedio de ingresos y condiciones económicas. Este hallazgo es crucial para entender las dinámicas económicas predominantes en la población estudiada.

Por otro lado, un 25,0% de las mujeres encuestadas se encuentran en el estrato 1, lo que indica la presencia de una proporción considerable de participantes con condiciones económicas más limitadas. Asimismo, otro 25,0% pertenece al estrato 3, señalando una diversidad económica en la muestra, con un segmento importante situado en un nivel socioeconómico medio-alto. El 1,0% restante se ubica en el estrato 4, indicando una presencia minoritaria en el segmento de mayor capacidad adquisitiva.

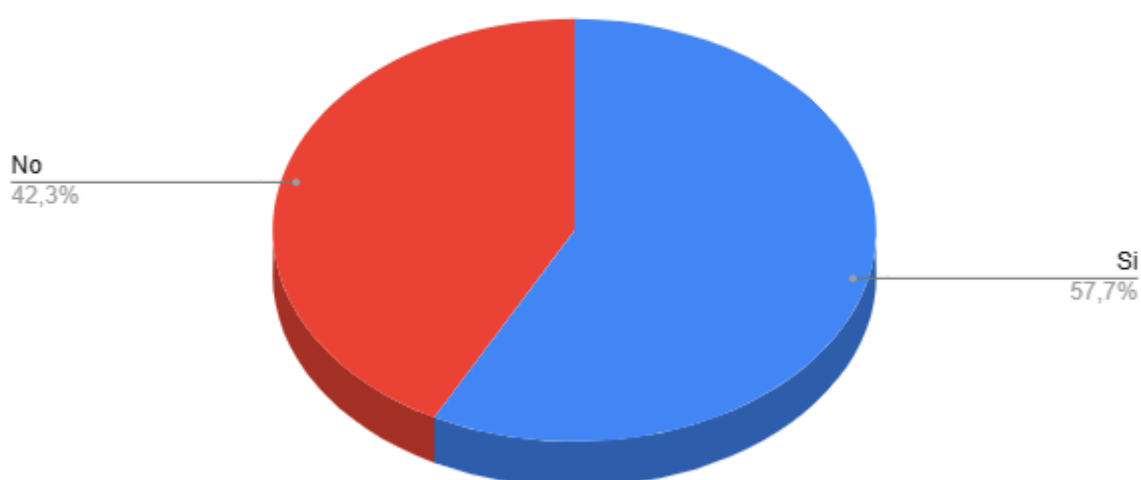
Este análisis socioeconómico ofrece una visión esclarecedora de la distribución de recursos económicos entre las mujeres participantes, brindando información valiosa sobre la diversidad de situaciones económicas presentes en el municipio de Zarzal.

En síntesis, la exploración detallada del estrato socioeconómico de las encuestadas proporciona una comprensión completa de las condiciones económicas en las que se encuentran, permitiendo una base sólida para el diseño de intervenciones y programas que respondan adecuadamente a las distintas realidades presentes en la población femenina del municipio de Zarzal.

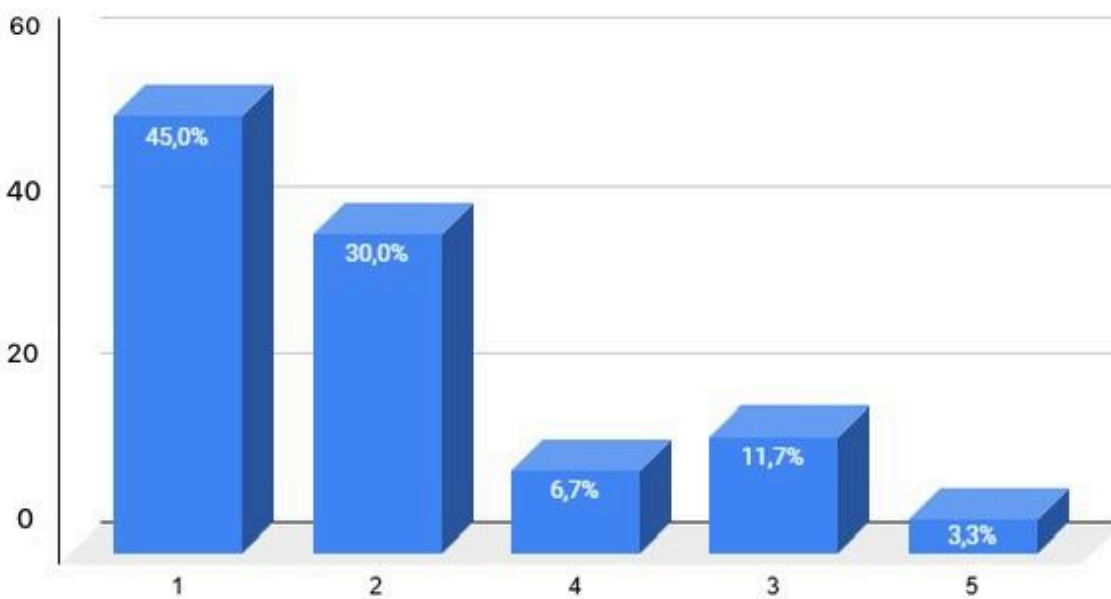
Gráfica 5.

Maternidad y Número de Hijos

¿Usted tiene hijos/as?



¿Cuál es su número de hijas/os?



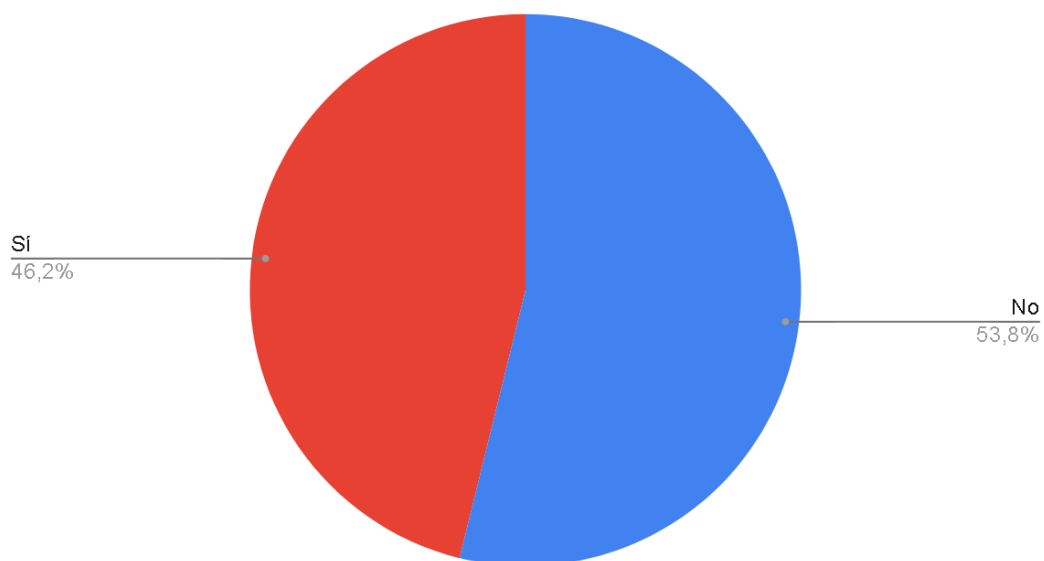
Fuente: Autoría propia (2023)

En el contexto del análisis familiar, se exploró la maternidad de las encuestadas, como se presenta en el Gráfico 5. El 57,7% de las mujeres manifestaron ser madres, en contraposición al 42,3% que no lo son. Dentro del grupo de mujeres que son madres, se observa una distribución significativa en el número de hijos(as): el 44,4% tienen 1 hijo(a), el 33,3% tienen 2 hijos(as), el 11,1% tienen 3 hijos(as), el 7,4% tienen 4 hijos(as), y el restante 3,7% tienen 5 o más hijos(as). Estos porcentajes brindan una perspectiva detallada sobre la diversidad en la estructura familiar de las mujeres encuestadas, destacando la variabilidad en el tamaño de las familias y el rol fundamental de la maternidad en sus vidas.

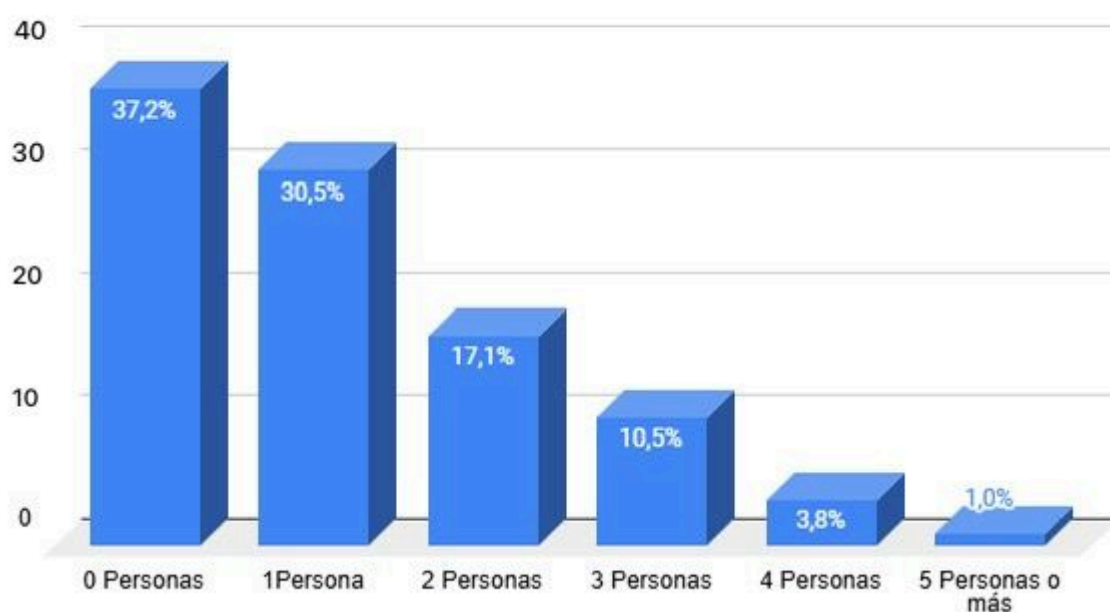
Gráfica 6.

Mujer Cabeza de Familia y Personas a su Cargo

¿Es usted cabeza de familia?



¿Cuántas personas están a su cargo?



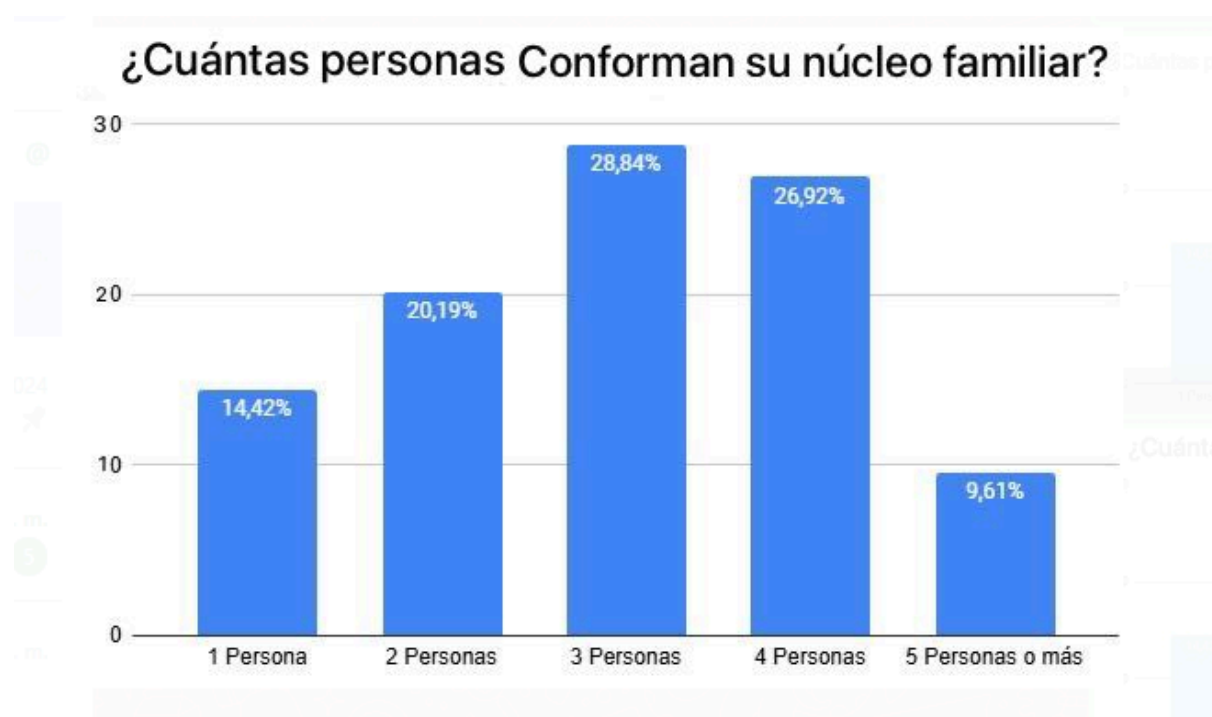
Fuente: Autoría propia (2023)

Continuando con el análisis sobre la cabeza de familia, según se muestra en el Gráfico 6, el 46,2% de las participantes respondió afirmativamente a ser mujeres cabeza de familia, mientras que el 53,8% indicó que no lo es. Al explorar el número de personas a su cargo, se observa una distribución diversa: el 37,2% de las encuestadas manifiestan no tener personas a

su cargo, el 30,5% tienen 1 persona a su cargo, el 17,1% tienen a 2 personas, el 10,5% a 3 personas, el 3,8% a 4 personas, y el 1,0% restante tiene 5 o más personas a su cargo. Estos datos revelan la complejidad de las responsabilidades familiares que asumen las mujeres participantes, proporcionando una visión detallada de su papel en la estructura familiar.

Gráfica 7.

Núcleo Familiar



Fuente: Autoría propia (2023)

En relación con la composición del núcleo familiar, según se presenta en el Gráfico 7, se observan diferentes configuraciones familiares. El 28,8% de las mujeres indicaron que sus familias están conformadas por 3 personas, el 26,9% por 4 personas, el 20,2% por 2 personas, el 14,4% por 1 persona, y el 9,6% restante tiene familias conformadas por 5 o más personas. Este análisis ofrece un panorama completo de la diversidad en la estructura familiar de las mujeres encuestadas, subrayando la importancia de comprender las dinámicas familiares para abordar sus necesidades y desafíos de manera integral.

2.1.2 Caracterización de las condiciones laborales

Posterior al análisis del contexto sociodemográfico de las mujeres encuestadas en el municipio de Zarzal, se abre la puerta para examinar el panorama que estas mujeres enfrentan en cuanto a las condiciones laborales en sus respectivos lugares de trabajo. Este siguiente nivel de análisis se propone arrojar luz sobre aspectos cruciales que delinean la realidad laboral de estas mujeres, ofreciendo una visión integral que abarque desde la naturaleza de sus ocupaciones hasta los desafíos específicos que enfrentan en el ámbito laboral.

En este sentido, se explora la naturaleza de sus empleos, considerando aspectos como la tipología de trabajo, las responsabilidades inherentes a sus roles y la influencia que estos factores tienen en sus experiencias cotidianas. Además, se examinarán detenidamente las dinámicas laborales, tales como la carga horaria, las condiciones de trabajo, y cualquier otro elemento que incida en la calidad de su vida laboral.

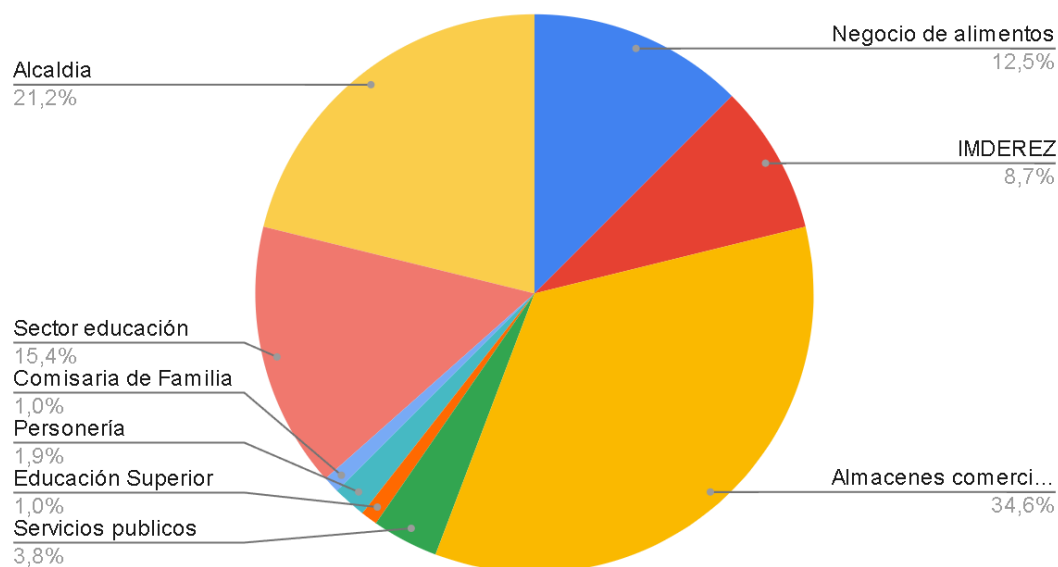
La remuneración y el acceso a oportunidades de crecimiento profesional también son áreas de enfoque, permitiendo identificar posibles disparidades salariales y oportunidades de desarrollo. Se indaga en aspectos relacionados con la seguridad laboral, las prestaciones sociales, y la percepción general de equidad en el entorno de trabajo, contribuyendo así a evaluar el nivel de bienestar laboral de estas mujeres.

Asimismo, se profundiza en la conciliación entre la vida laboral y familiar, considerando las demandas y responsabilidades familiares de estas mujeres. En última instancia, al explorar el panorama de las condiciones laborales de estas mujeres, se busca proporcionar un entendimiento completo de los desafíos y oportunidades que enfrentan en su vida profesional.

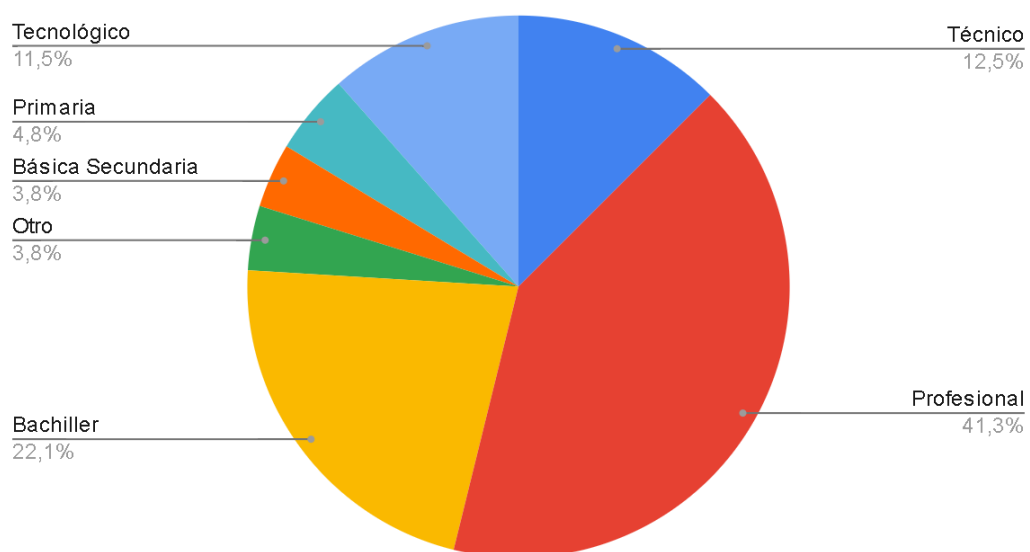
Gráfica 8.

Lugar de Trabajo, Nivel educativo y Edad.

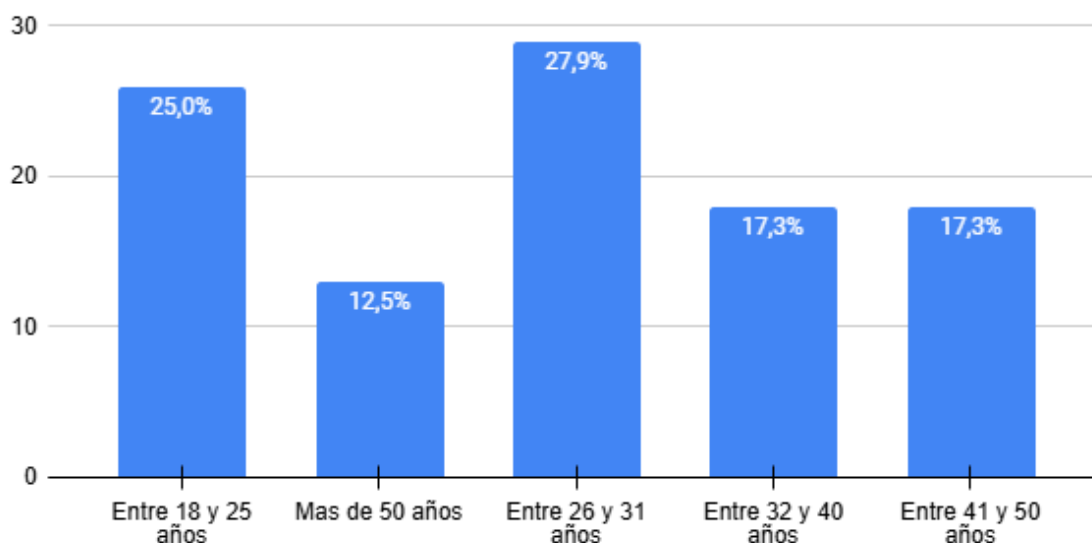
¿Actualmente donde se encuentra trabajando?



¿Cuál es su nivel educativo?



¿Su edad se encuentra entre?



Fuente: Autoría propia (2023)

Al proceder con la identificación y análisis de los lugares de empleo de las mujeres encuestadas, como se representa claramente en la primera torta de la Gráfica 8, se destaca una distribución significativa en diversos sectores laborales. El 35,1% de las participantes indicó trabajar en almacenes comerciales, evidenciando una presencia considerable en el ámbito comercial. Por otro lado, el 23,4% desempeña sus funciones en la Alcaldía municipal, consolidándose como una proporción sustancial dentro del sector público. Asimismo, el 14,9% se encuentra en el sector de educación, el 11,7% en negocios de alimentos, el 8,5% en el IMDEREZ, el 2,1% en empresas prestadoras de servicios públicos, el 2,1% en la personería, y el 1,1% en la comisaría de familia. Estas cifras revelan una diversidad en los campos laborales, subrayando la distribución heterogénea de las mujeres en roles ocupacionales variados.

Al profundizar en este análisis, surge una conexión interesante entre el nivel educativo de las encuestadas y el sector laboral en el que se encuentran, como se ilustra en la segunda torta de la Gráfica 8. Se observa que los dos niveles educativos más altos, es decir, el profesional y el bachiller, están predominantemente representados en los almacenes comerciales y la alcaldía municipal. Este hallazgo sugiere una correlación entre el nivel educativo alcanzado por las mujeres y las oportunidades laborales en sectores específicos, abriendo espacio para la reflexión sobre las implicaciones de la educación en las elecciones laborales y las posibilidades de desarrollo profesional.

Además, al considerar la variable de la edad, como se presenta en la tercera torta de la Gráfica 11, se observa que la mayoría de estas mujeres se encuentran en el rango de 18 a 31 años, abarcando el 52,9% del total. Este dato destaca la juventud predominante en la fuerza laboral femenina encuestada

En resumen, este análisis detallado de la distribución en el campo laboral revela no sólo la diversidad de sectores en los que las mujeres participantes están empleadas, sino también las conexiones intrínsecas entre su nivel educativo, edad y elecciones ocupacionales. Estos hallazgos ofrecen una perspectiva valiosa para la formulación de estrategias laborales y programas de desarrollo que promuevan oportunidades equitativas y fomenten el crecimiento profesional de las mujeres en el municipio de Zarzal.

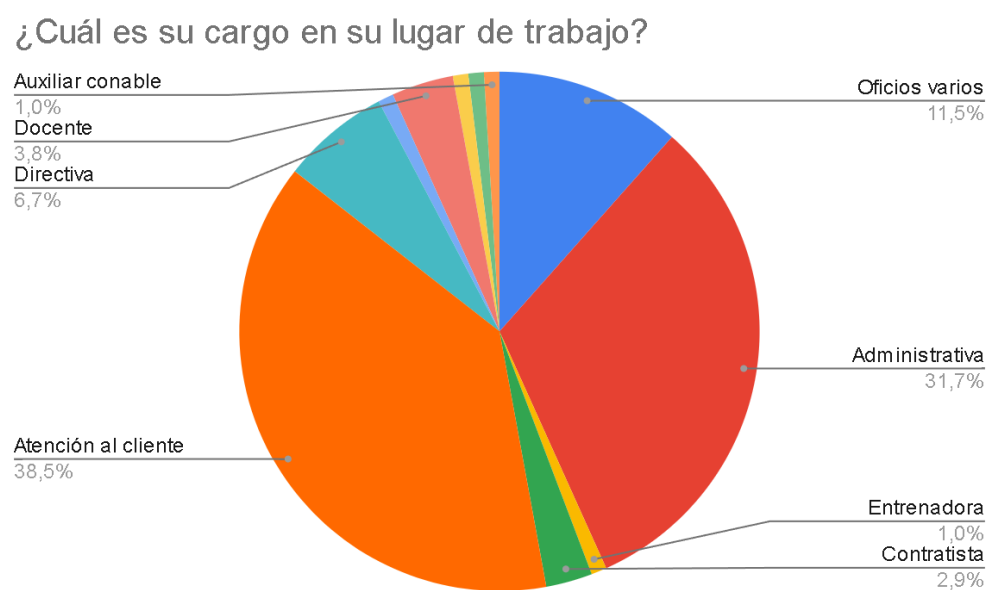
Después de haber identificado los lugares de trabajo de las mujeres encuestadas, se procedió a indagar acerca de los cargos que ocupan, revelando una distribución significativa de roles laborales. El 38,5% de las participantes desempeñan funciones relacionadas con la atención al cliente, destacando la relevancia de este rol en el panorama laboral de las encuestadas.

Adicionalmente, el 31,7% manifiesta tener cargos administrativos, el 11,5% se encuentra involucrado en oficios varios, y los porcentajes restantes ocupan posiciones como cargo directivo, docente y auxiliar contable.

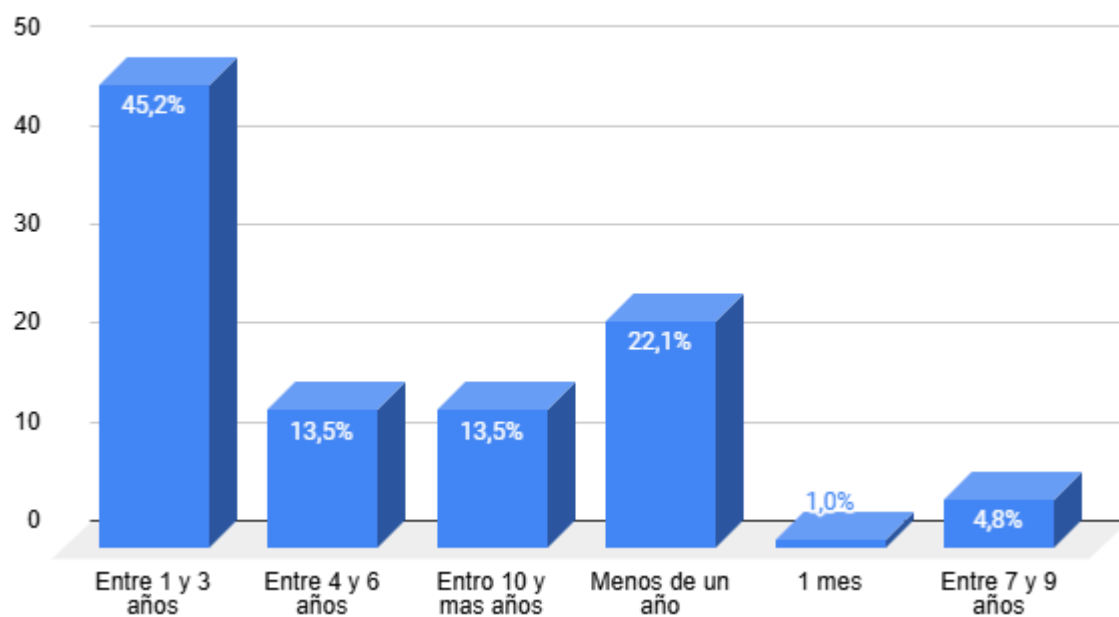
Es necesario subrayar que, al aplicar la encuesta en almacenes comerciales y negocios de alimentos, algunas participantes mencionaron tener un cargo "administrativo". Sin embargo, al profundizar en sus ingresos mensuales, se revela que el 59,6% de las encuestadas ganan entre 1 salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) o menos. Esta discrepancia entre las funciones asignadas y los ingresos percibidos plantea interrogantes significativas sobre la equidad salarial y las condiciones laborales en estos sectores específicos.

Gráfica 9.

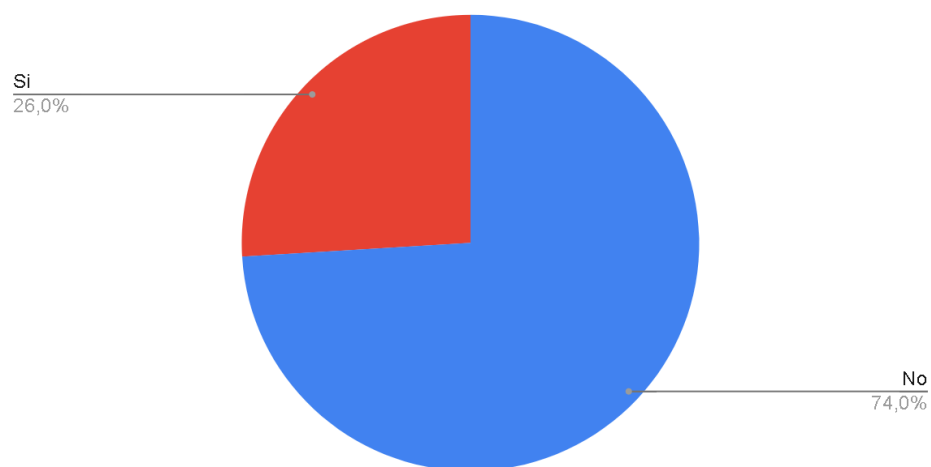
Cargo, Ingresos, Ascensos y Años Laborales



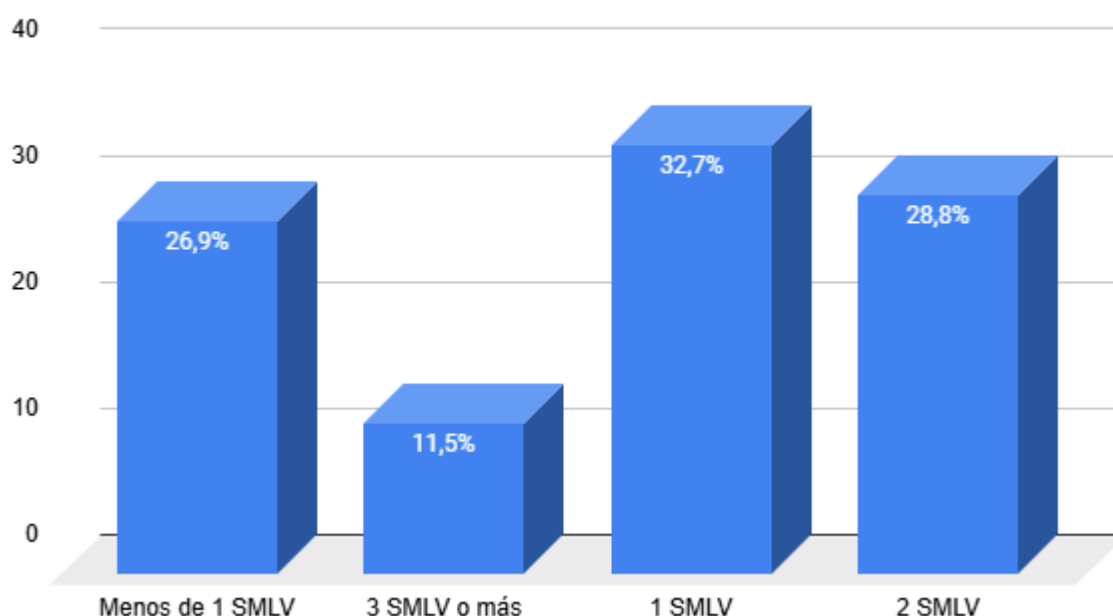
¿Hace cuanto tiempo cuenta con trabajo?



¿Usted ha presentado algún ascenso laboral desde que ingresó a trabajar?



Sus ingresos mensuales se encuentran entre



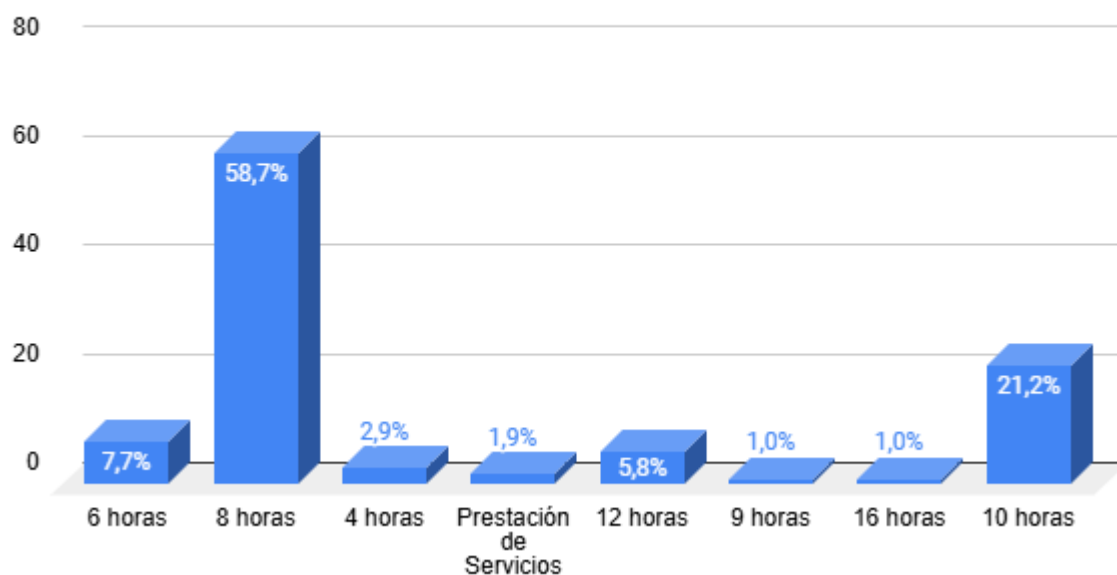
Fuente: Autoría propia (2023)

En cuanto a las oportunidades de ascenso laboral, se exploró si las mujeres han experimentado algún avance desde que comenzaron a trabajar. Esto también implica considerar el tipo de contrato que tienen las mujeres encuestadas, que en su mayoría es verbal debido a que trabajan en la informalidad. Los resultados muestran que el 74% respondió negativamente, mientras que el 26% restante afirmó haber experimentado un ascenso. Este hallazgo cobra relevancia al considerar que el 46% de las encuestadas tienen un máximo de 3 años de experiencia laboral, según se ilustra en la Gráfica 9. Además, es crucial tener presente que la población encuestada está compuesta mayoritariamente por mujeres jóvenes, ubicándose en el rango de edad de 18 a 31 años. Este análisis detallado de los cargos ocupados, los ingresos percibidos y las oportunidades de ascenso proporciona una visión integral de las condiciones laborales de las mujeres encuestadas en el municipio de Zarzal.

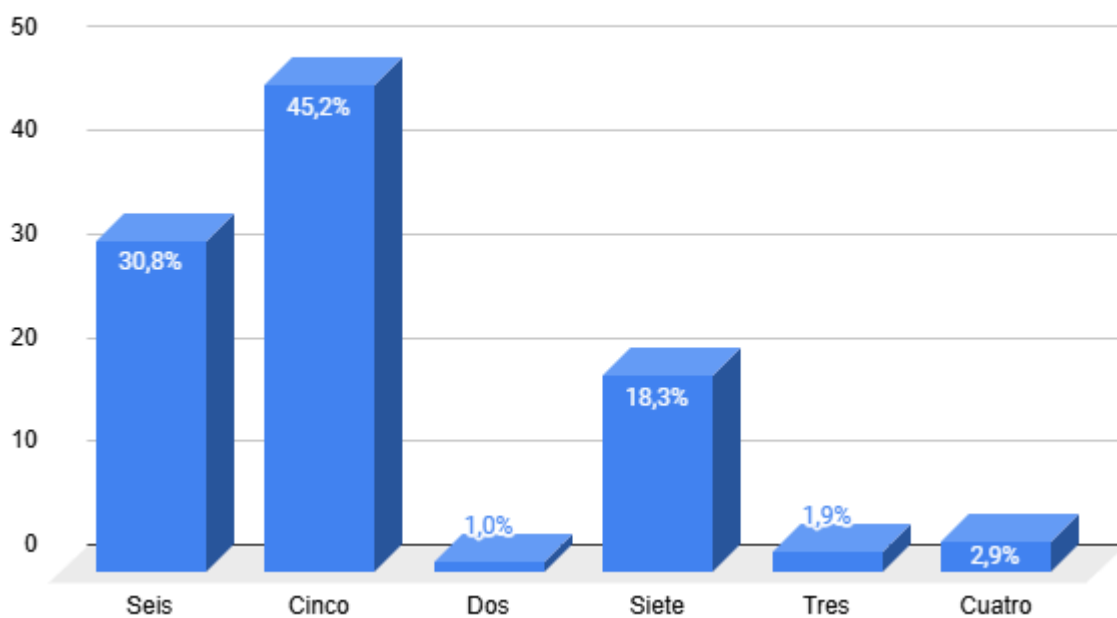
Gráfica 10.

Condiciones Laborales (Días y Horas trabajadas, Espacio para el Consumo de Alimentos)

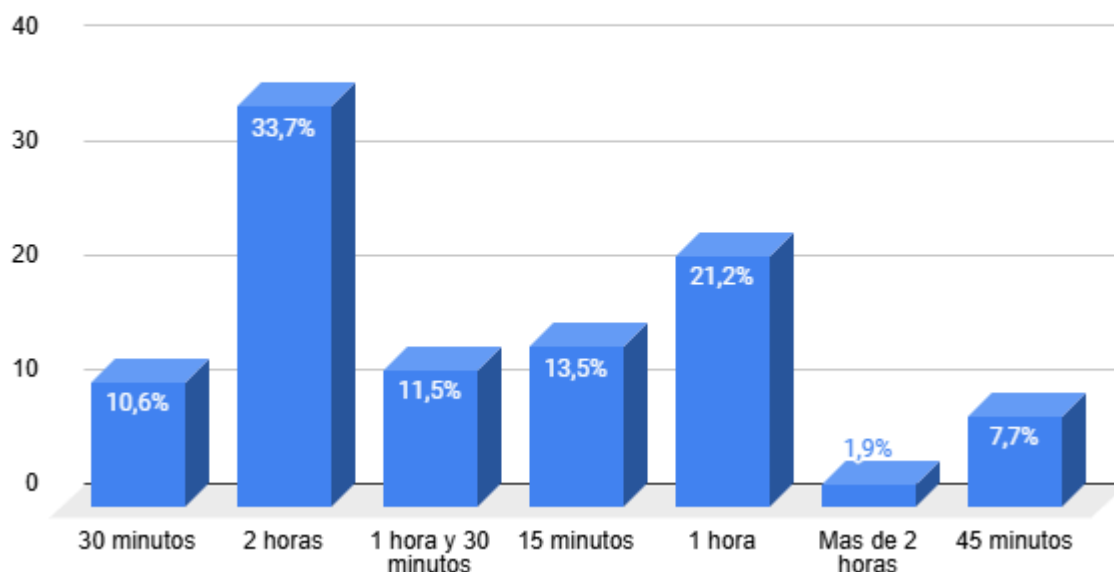
¿Cuánto dura su jornada laboral en el lugar que le genera ingresos económicos?



¿Cuántos días a la semana trabaja?



¿Con cuanto tiempo cuenta para consumir sus alimentos diarios en su trabajo?



Fuente: Autoría propia (2023)

La investigación detallada de las condiciones laborales de las mujeres, reflejada en la Gráfica 10, revela aspectos cruciales que impactan directamente en su calidad de vida y bienestar en el entorno laboral. En primer lugar, al analizar la duración de la jornada laboral, se observa que el 58,7% de las mujeres encuestadas trabajan 8 horas diarias, seguido por el 21,2% que labora 10 horas diarias. Esta distribución refleja una carga horaria significativa para una proporción considerable de mujeres, indicando que la jornada laboral es extensa y demandante. La diversidad en la duración de la jornada, que varía entre 6 y 12 horas diarias, evidencia la variedad de situaciones laborales a las que se enfrentan estas mujeres.

En cuanto a la frecuencia semanal de trabajo, el 45,2% de las mujeres laboran 5 días a la semana, mientras que el 30,8% trabaja seis días y el 18,3% trabaja siete días. Este patrón refleja la realidad de que la mayoría de las mujeres encuestadas están empleadas durante la mayor parte de la semana. La conexión entre la duración de la jornada laboral y la frecuencia

semanal resalta la importancia de considerar la naturaleza y exigencias del trabajo en la interpretación de estos datos.

Es notable destacar que estos patrones de trabajo varían según el sector laboral, siendo evidente que, en los almacenes comerciales, y en particular en el sector de alimentos, las demandas laborales son más extensas y, en muchos casos, se extienden más allá de las horas convencionales de trabajo.

En relación con el tiempo destinado para el consumo de alimentos, se observa que el 63,4% de las encuestadas afirman contar con entre 1 y 2 horas para ingerir sus alimentos, mientras que el 35,6% tiene un tiempo de 15 a 45 minutos. Estos datos revelan la variabilidad en las condiciones para el descanso y la alimentación durante la jornada laboral, con implicaciones directas en la salud y el bienestar de las mujeres encuestadas.

Al explorar las prestaciones sociales, un aspecto fundamental de las garantías mínimas del trabajador, como se muestra en la Gráfica 11, se identifica una brecha significativa en el acceso a estas prestaciones. El 60,6% de las encuestadas señalan no contar con vacaciones remuneradas, el 52,9% no sabe o no tiene licencia de maternidad en el lugar de trabajo, y el 61,2% no sabe o no tiene licencia de lactancia. Estas cifras resaltan una carencia generalizada de derechos laborales fundamentales entre las mujeres encuestadas, evidenciando la necesidad crítica de implementar medidas que garanticen condiciones laborales más justas y equitativas en el municipio de Zarzal.

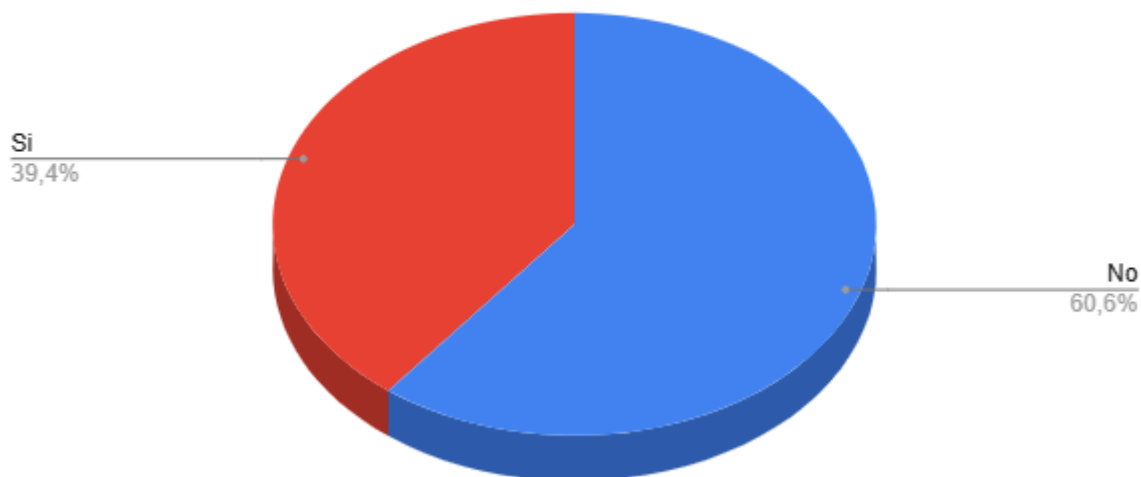
Esta situación se agrava debido a que muchas de estas mujeres no tienen un tipo de contratación oficial o formal más allá de un acuerdo verbal. La informalidad laboral implica

una ausencia de protección legal y de acceso a prestaciones como las mencionadas, lo que perpetúa la vulnerabilidad laboral de este grupo demográfico. Es crucial promover la formalización del empleo y asegurar que todas las trabajadoras, sin importar el tipo de contrato, gocen de los derechos laborales básicos que les corresponden por ley.

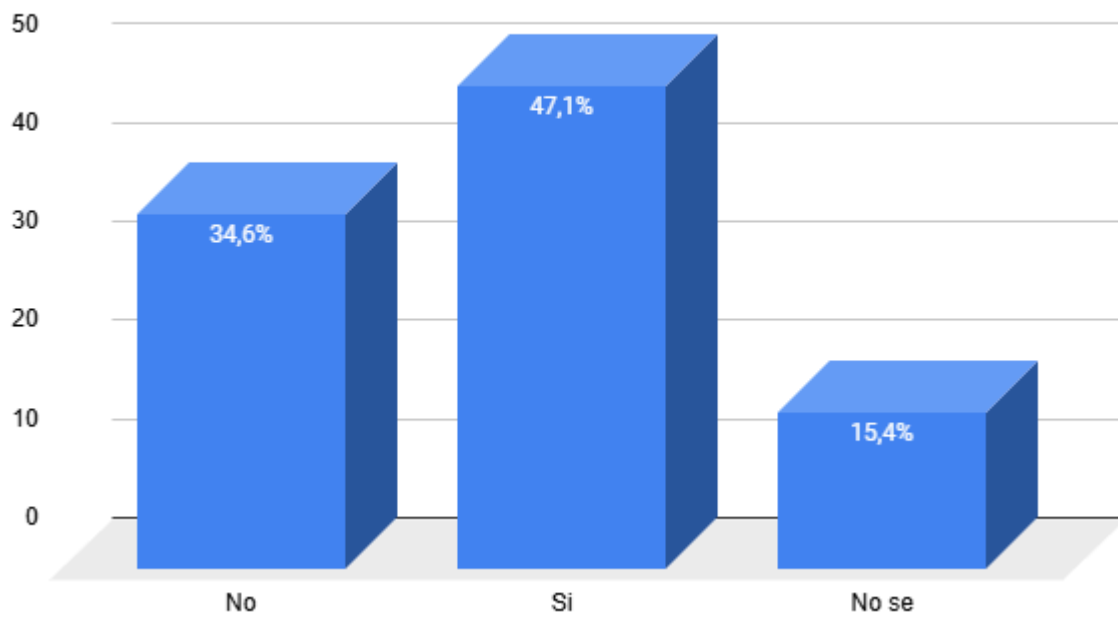
Gráfica 11.

Prestaciones Mínimas Laborales

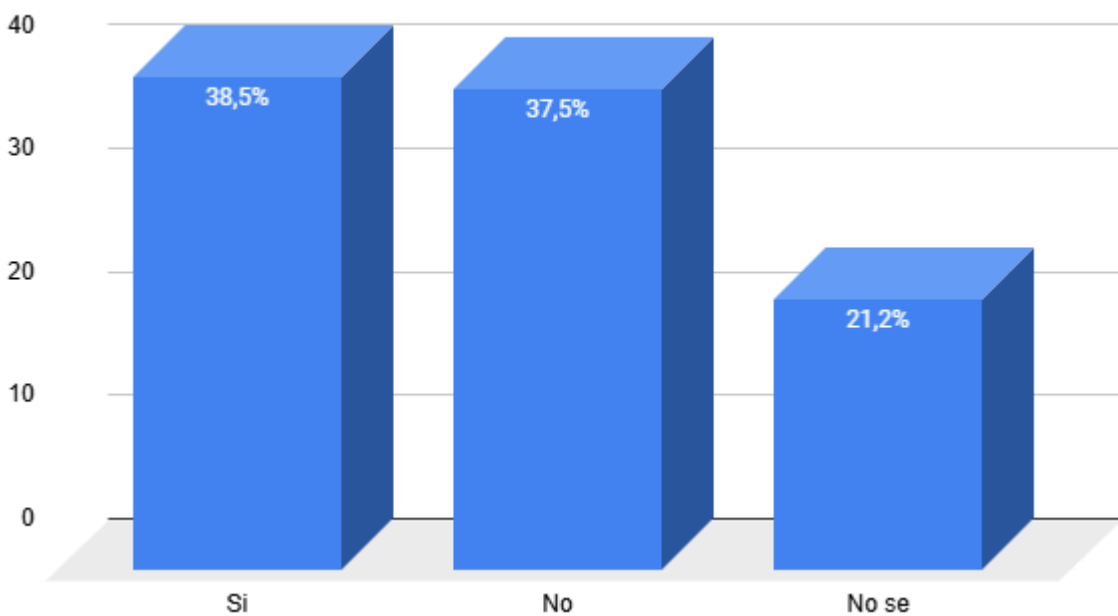
¿Usted cuenta con vacaciones REMUNERADAS?



¿En su trabajo otorgan licencia de maternidad?



¿En su trabajo otorgan licencia de lactancia?



Fuente: autoría propia (2023)

En resumen, este análisis pormenorizado de las condiciones laborales de las mujeres ofrece una visión profunda de las demandas y desafíos que enfrentan en sus lugares de trabajo. Estos resultados subrayan la urgencia de abordar las brechas en derechos laborales y

garantizar un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y el bienestar de las mujeres empleadas en el municipio.

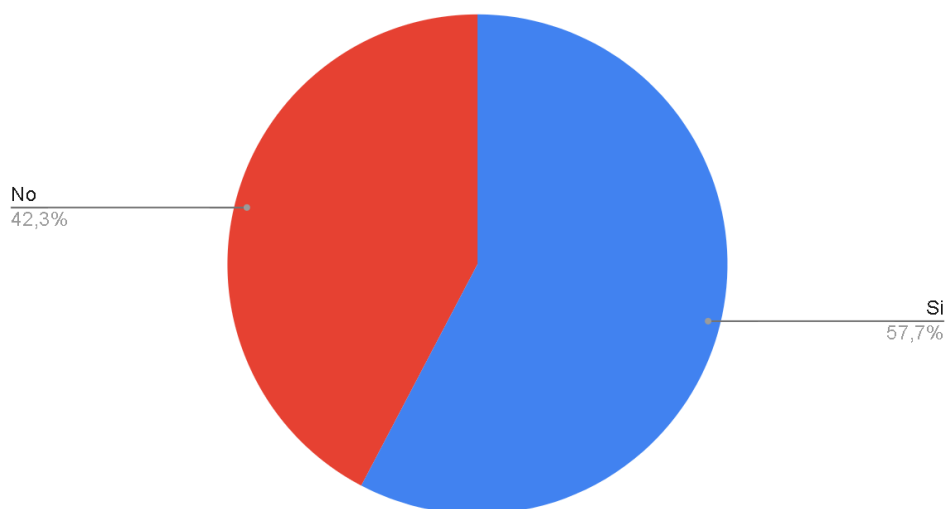
2.1.2.1 Doble jornada laboral

La comprensión de la doble jornada laboral que experimentan estas mujeres se aborda desde una perspectiva conceptual que suma las cargas vinculadas tanto al trabajo remunerado como a las responsabilidades familiares, tal como explica Fernández (2018). Con este enfoque, se procedió a indagar sobre la responsabilidad de las mujeres en las labores del hogar, donde el 57,7% afirmaron ser ellas las encargadas. Al profundizar en las tareas específicas que realizan, el 81,3% indicó que estas se centran en el cuidado de los hijos, la preparación de alimentos y la limpieza del hogar. Para obtener una visión más detallada, se preguntó cuántas horas diarias dedicaban a estas tareas, siendo que el 71% respondió que destinan entre 2 y 4 horas diarias. Este hallazgo revela que estas mujeres, en general, están comprometidas durante 14 horas diarias, combinando sus labores remuneradas y las responsabilidades del hogar.

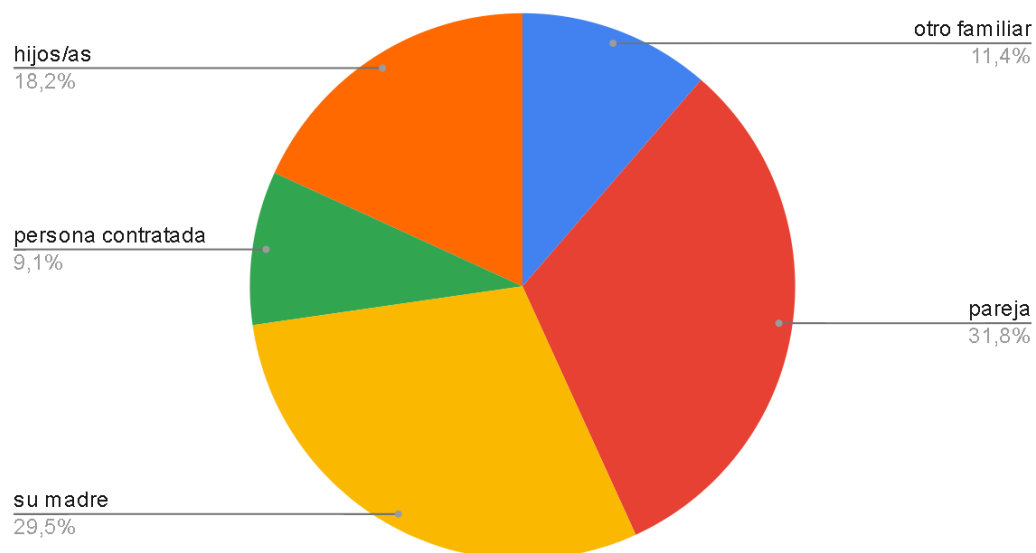
Gráfica 12.

Asignación de las Labores del Hogar.

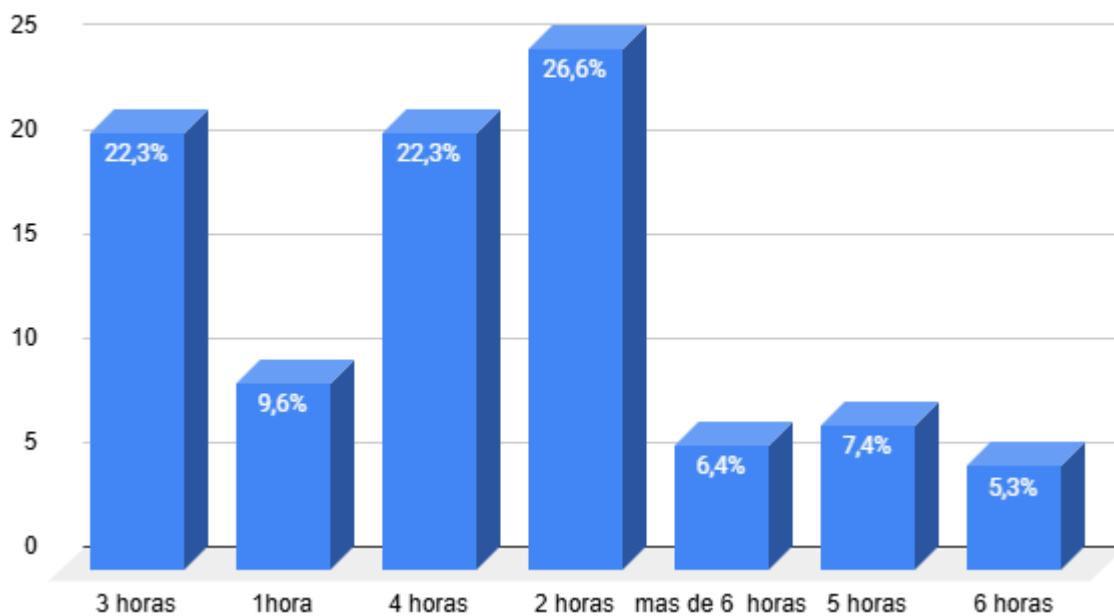
¿Es usted la responsable de todas las labores de su hogar?



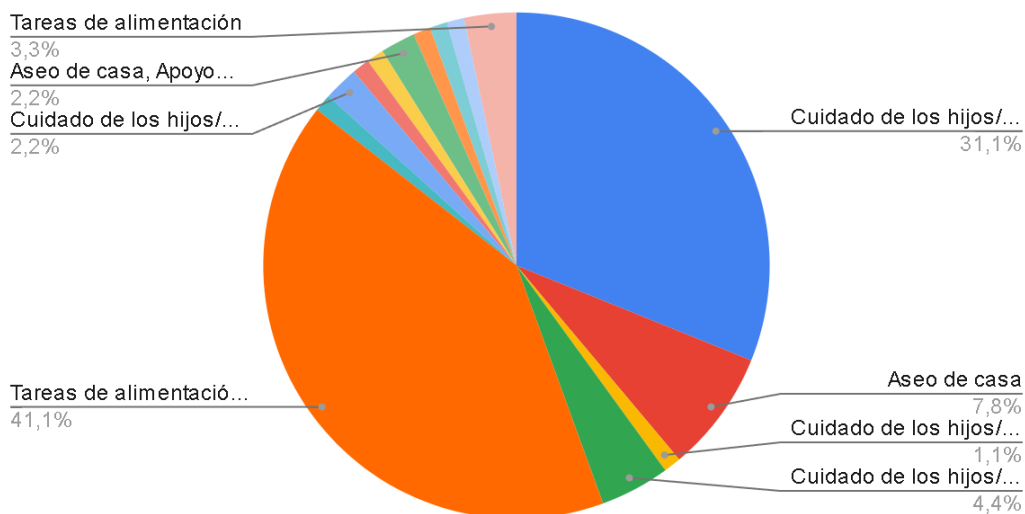
¿Quién realiza las labores de su hogar?



¿Cuántas horas diarias le dedica a las labores de su hogar?



Recuento de 30. Si la pregunta anterior fue SI, especifique qué tipo de tareas



Fuente: Autoría propia (2023)

En contraste, el 42,3% de las mujeres que indicaron no ser responsables de las tareas domésticas fueron consultadas sobre quién se encarga de realizar dichas labores. El 68,2% de ellas señaló que estas responsabilidades recaen en sus madres, hijas, personas contratadas u

otros familiares (ver Gráfica 12). Frente a este resultado es importante tener en cuenta que el 52,9% de dicha población encuestada se encuentran entre los 18 y 31 años de edad (observar gráfica 2), lo que aparentemente se diría que son mujeres jóvenes que han cambiado dichas asignaciones que socialmente se les ha asignado pero a pesar de no asumir directamente estas responsabilidades, las labores domésticas aún son asignadas a las mujeres, quienes mantienen un rol preponderante en el cuidado y mantenimiento del hogar. Este fenómeno refleja una estructura social de género arraigada, donde las mujeres son tradicionalmente designadas como las principales cuidadoras, contribuyendo a la reproducción de roles de género preestablecidos.

El hecho de que las mujeres asuman la doble jornada laboral, combinando el trabajo remunerado con las tareas domésticas, refuerza la necesidad de reflexionar sobre las implicaciones sociales y estructurales que perpetúan esta carga desigual. Como señala Thomas (2018), el cuidado y las responsabilidades domésticas son predominantemente asignados a las mujeres, lo cual no solo impacta en su bienestar, sino que también refleja la opresión de las mujeres en una sociedad marcada por normas de género arraigadas.

En conclusión, este análisis revela la persistencia de patrones de género arraigados en la asignación de responsabilidades en el hogar, subrayando la necesidad de abordar las inequidades de género tanto en el ámbito laboral como en el doméstico para lograr una distribución más justa de las responsabilidades y promover el bienestar integral de las mujeres en el municipio de Zarzal.

2.1.3 ¿Situación y condición laboral? realidades, percepciones y sentires

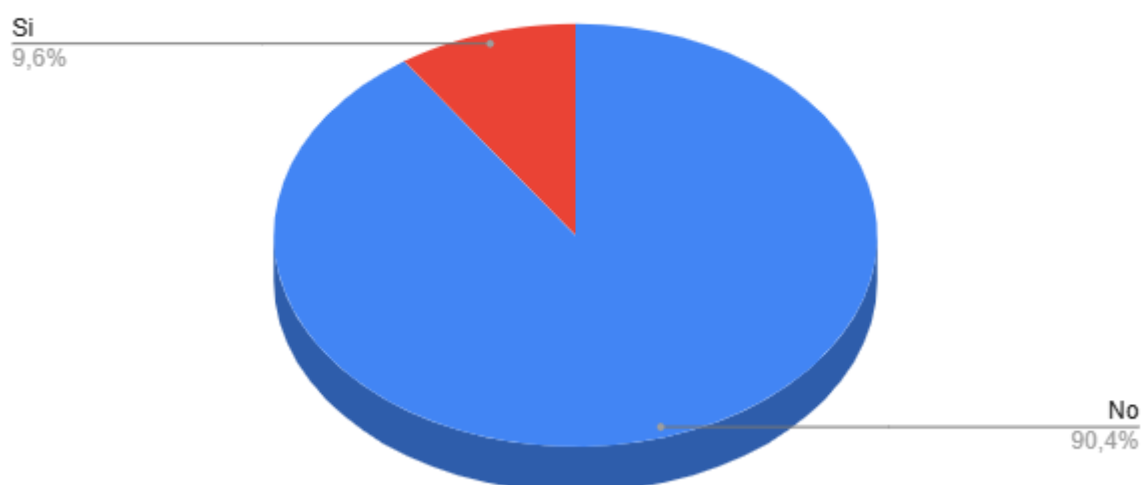
En este segundo apartado del capítulo, se profundiza en los factores socioeconómicos que influyen en la inserción y permanencia de las mujeres en el mundo laboral en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca. Un aspecto crucial es la percepción de las mujeres

respecto a la equidad salarial. Sorprendentemente, el 90,4% de las mujeres encuestadas considera que su pago en los distintos lugares de trabajo no se ve afectado por ser mujeres, mientras que el 9,6% restante sí cree que su remuneración se ve afectada por esta razón. Es destacable señalar que las mujeres que forman parte del 90,4% mayoritario trabajan principalmente en almacenes comerciales (35,1%), alcaldía municipal (23,4%), y negocios de alimentación (11,7%). Este patrón puede influir en la percepción, ya que estos sectores están compuestos mayoritariamente por mujeres, lo que puede contribuir a que la brecha salarial no sea tan evidente para ellas.

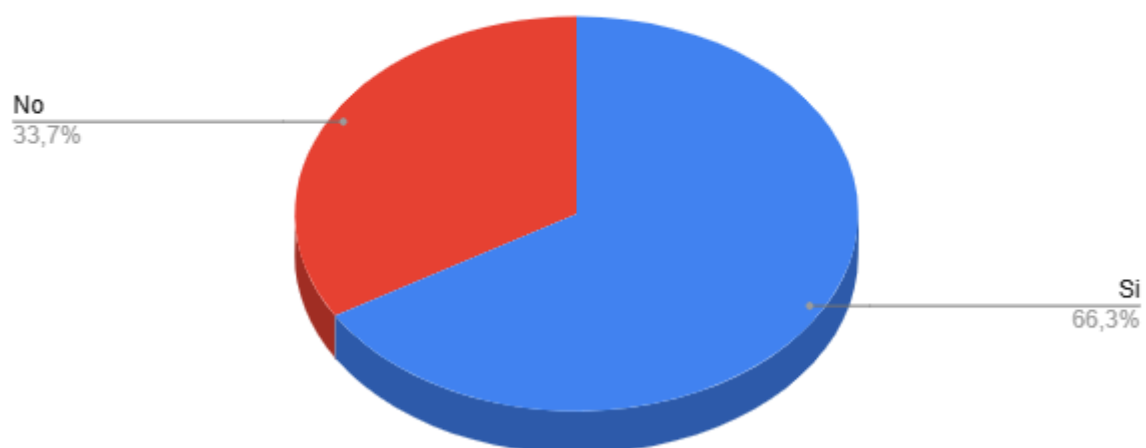
Gráfica 13.

Factores socioeconómicos que atraviesan las realidades

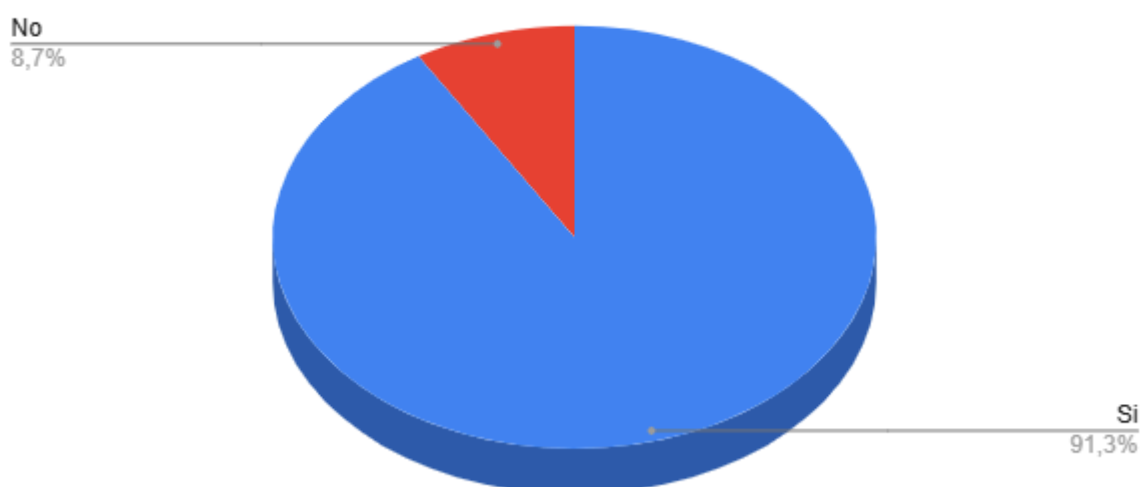
¿Usted cree que su pago se encuentra afectado por ser mujer?



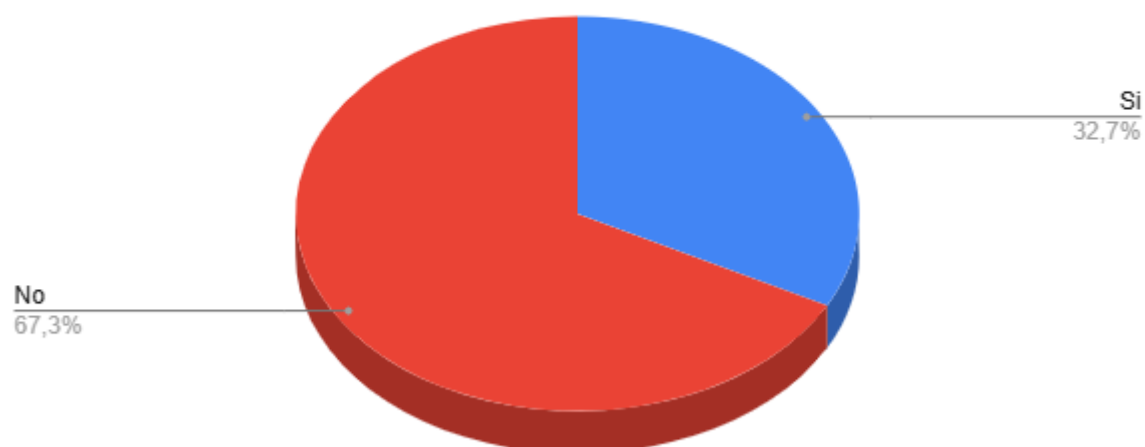
¿Usted considera tener las mismas oportunidades económicas de los hombres que se encuentran en una misma o similar p...



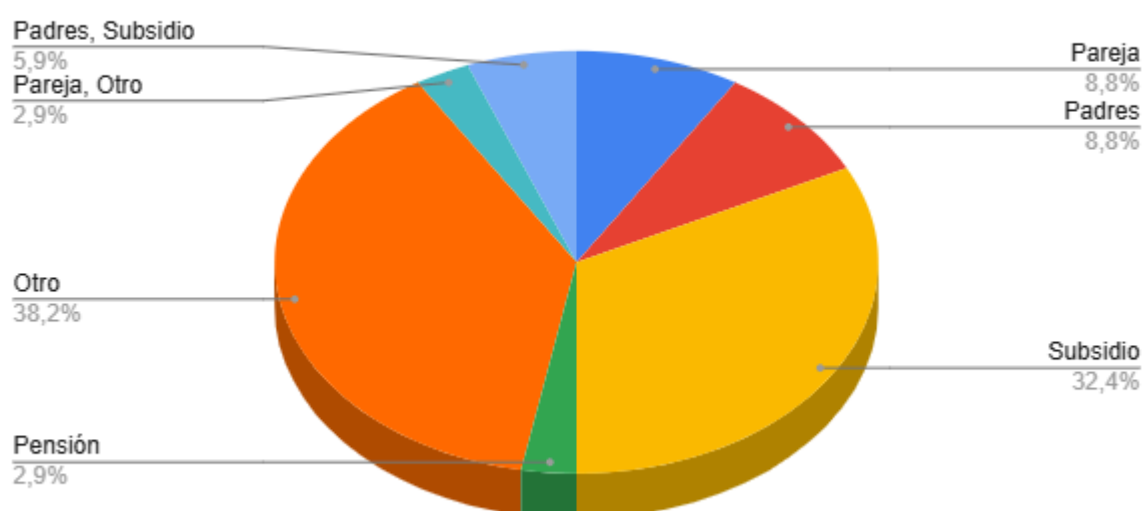
¿Usted es independiente económicamente?



¿Además de su ingreso laboral usted tiene otro tipo de ingreso económico?



¿De donde proviene ese otro ingreso económico?



Fuente: Autoría propia (2023)

Respecto a las oportunidades económicas, el 66,3% de las mujeres encuestadas considera que tienen las mismas oportunidades económicas que los hombres, mientras que el 33,7% restante siente que no disfruta de las mismas oportunidades. A pesar de esta

percepción optimista de algunas mujeres, es crucial mencionar que el 40% de las encuestadas recibe menos de un salario mínimo vigente, señalando posiblemente una brecha entre las percepciones y la realidad económica de estas mujeres. Además, se destaca que el 32,7% de las mujeres obtienen ingresos económicos adicionales, como subsidios estatales (32,4%), apoyos de parejas (10,7%), contribuciones de padres (14,7%), pensiones (2,9%), y otros apoyos económicos no especificados (38,2%).

En cuanto al estrato socioeconómico, un 49,0% de las mujeres encuestadas pertenecen al estrato 2, un 25% al estrato 1, otro 25% al estrato 3, y un 1% al estrato 4. Estos datos reflejan que el 99% de las mujeres encuestadas se encuentra en los estratos socioeconómicos más bajos, lo cual se relaciona con las condiciones de vulnerabilidad y la necesidad de apoyo estatal para mejorar sus vidas. En este contexto, se evidencia la importancia de abordar los factores socioeconómicos desde una perspectiva de género. Autores como Aranda y Ortega (2021) (como se citó en Savoie, Bédard, y Collins, 2006; citado en Sandoval y Otálora, 2017) analizan la relación entre las tasas de crimen violento intrafamiliar y las características que poseen los barrios y las familias, considerando variables como el bajo ingreso, porcentaje de zona unifamiliar, multifamiliar y comercial. Según su estudio, las tasas de crimen violento son más bajas en barrios donde hay una gran proporción de residentes mayores de 20 años y con el estatus de comprometidos o casados y donde hay gran proporción de personas de bajos ingresos y solteras, (Savoie, Bédard, & Collins, 2006 en Sandoval y Otálora, 2017). Por otro lado, Sánchez, Díaz, y Formisano (2003) exponen que la pobreza o la incertidumbre económica son un agravante en la conducta tanto de los victimarios, como de las víctimas. Los anteriores datos ofrecen una visión integral de los factores socioeconómicos que influyen en la realidad laboral de las mujeres en Zarzal, Valle del Cauca, proporcionando una base para comprender las desigualdades y los desafíos que enfrentan en su inserción y

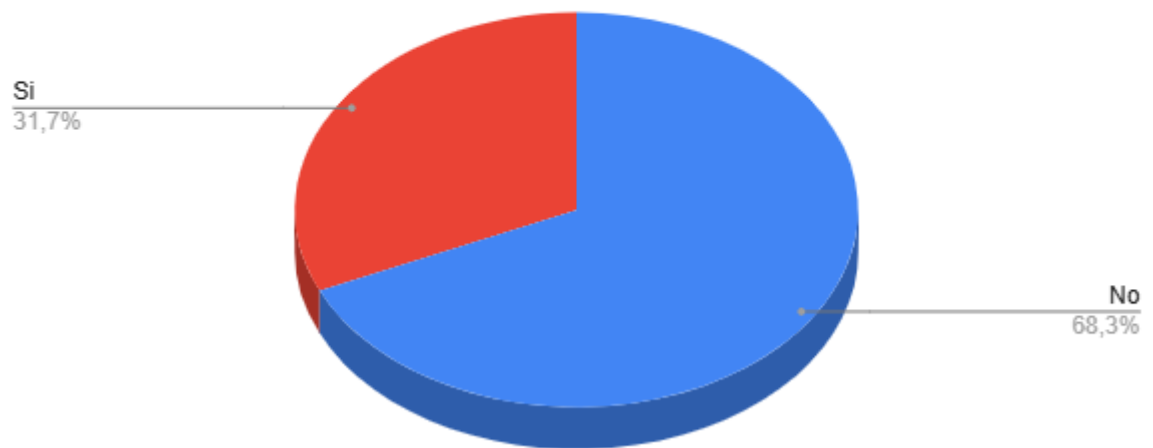
permanencia en el mundo laboral. Así mismo, manifiestan que para analizar la violencia intrafamiliar es necesario entender el orden de las diferentes estructuras familiares, puesto que la mayoría de los abusos violentos son ejecutados por aquellos miembros que gozan de la posición de poder dentro de la familia, poder que suele estar determinado por la fuerza física o la posesión económica. Este contexto subraya la importancia de abordar no solo las condiciones laborales de las mujeres, sino también los contextos sociales y familiares que influyen en su bienestar y seguridad, es por ello que los datos mencionados ofrecen una visión integral de los factores socioeconómicos que influyen en la realidad laboral de las mujeres en Zarzal, Valle del Cauca, proporcionando una base para comprender las desigualdades y los desafíos que enfrentan en su inserción y permanencia en el mundo laboral. Ahora bien, de abordar los factores socioeconómicos que atraviesan las realidades de las mujeres es pertinente ahondar sobre las percepciones de algunos de los facilitadores y limitantes que las mujeres identificaron en su proceso de inserción y de permanencia en el mundo laboral en el contexto del municipio de Zarzal, Valle del Cauca.

En el análisis de los aspectos relacionados con la contratación laboral, se destaca que el 92,3% de las mujeres encuestadas afirmaron no haber enfrentado problemas para ser contratadas debido a su género. En contraste, el 7,7% restante indicó que sí experimentaron dificultades en este aspecto. Este último grupo el cual manifestó presentar dificultad por su género se distribuye de la siguiente manera; el 50% en almacenes comerciales, el 25% en el sector educación y otro 25% en la alcaldía municipal. Estos sectores están socioculturalmente asociados a actividades y roles de género tradicionalmente asignados a las mujeres.

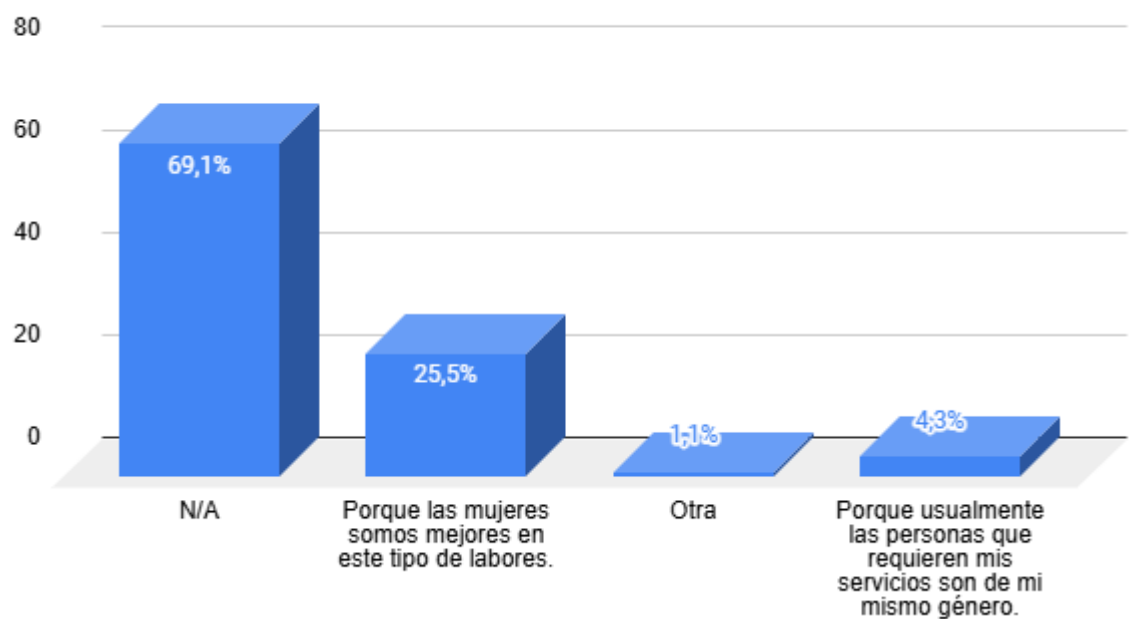
Gráfica 14

Percepciones frente al género

¿Usted considera que su género incidió en que se le diera el trabajo?



¿Por qué considera que su género incide en su contratación?



Fuente: autoría propia (2023)

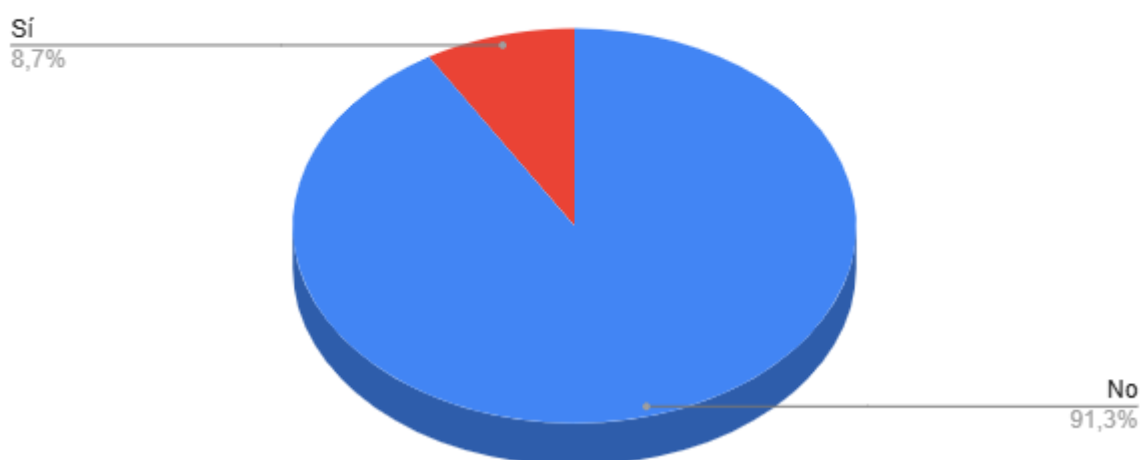
Al indagar sobre la percepción de si el género influyó en obtener su actual trabajo (ver gráfica 14), el 68,3% respondió negativamente, mientras que el 31,7% indicó que sí tuvo influencia. Dentro de este último grupo, el 33,3% se encuentra en el sector de almacenes comerciales, el 27,3% en el sector educación, el 18,2% en negocios de alimentación, y el

21,2% distribuido entre servicios públicos y la alcaldía. Cuando se les preguntó sobre el motivo de esta consideración, el 74,7% no pudo identificar el motivo, el 20,2% indicó “porque las mujeres somos mejores en estas labores”, el 4,0% mencionó "porque usualmente las personas que requieren de mis servicios son de mí mismo género", y el 1% restante proporcionó otras respuestas, como "porque generalmente tienen más capacidades de convencimiento" y "porque usualmente las mujeres asumimos las labores de la cocina". Este resultado sugiere que, aunque algunas mujeres perciben una influencia de género en sus oportunidades laborales, la mayoría no puede precisar el motivo.

Gráfica 15.

Pensares y Sentires Frente a la Contratación de Las Mujeres

¿Usted considera que su aspecto físico incidió en su proceso de contratación?



Fuente: Autoría propia (2023)

Además, la encuesta reveló que un 8,7% de las mujeres consideran que su aspecto físico incide en su proceso de contratación actual (Ver gráfica 15), mientras que el 91,3%

piensa que no es así. Las mujeres pertenecientes al 8,7% se encuentran ubicadas en diversos sectores laborales, con un 44,4% en almacenes comerciales, un 22,2% en negocios de alimentación, otro 22,2% en el sector educación y el 11,1% restante en la alcaldía municipal. Es relevante señalar que al menos dos de estos sectores tienen estigmas y percepciones sobre el cuerpo femenino basadas en rasgos, medidas corporales y edad. Por ejemplo, en almacenes comerciales, el cuerpo puede ser visto como un objeto de consumo, mientras que, en el sector de alimentación, las percepciones pueden estar relacionadas con los prejuicios sociales sobre la funcionalidad del cuerpo según ciertas características físicas (Ver Gráfica 17).

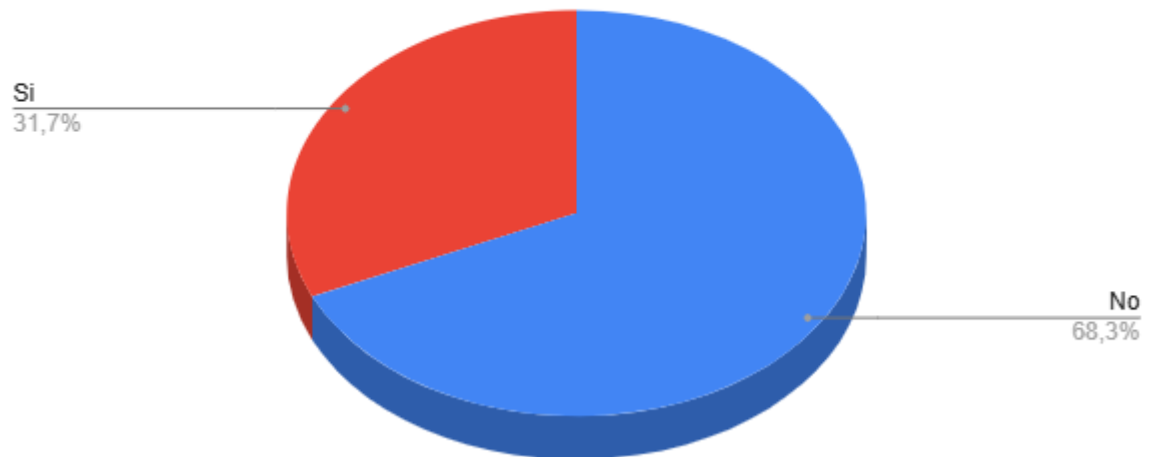
Este análisis destaca la necesidad de abordar la discriminación de género en el ámbito laboral y cómo los estereotipos y prejuicios influyen en la contratación y las oportunidades laborales para las mujeres en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca.

El análisis de la encuesta de caracterización revela un aspecto fundamental: el 31,7% de las mujeres encuestadas ha experimentado situaciones de vulneración en sus lugares de trabajo relacionadas con su género (Ver Gráfica 18). Este hallazgo resalta la existencia de problemáticas de género dentro de los entornos laborales en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca.

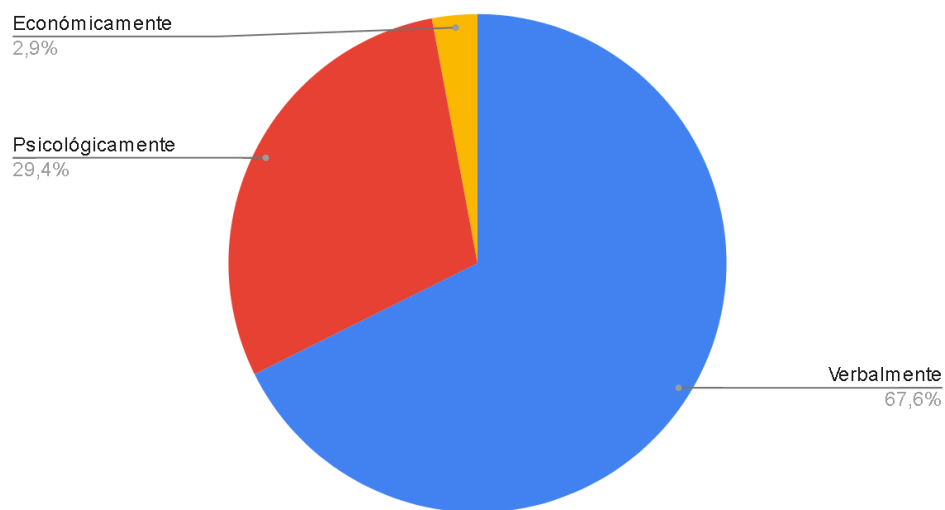
Gráfica 16.

Violencia Laboral

¿Usted se ha sentido discriminada por ser mujer por parte de sus jefes/clientes y/o personas que frecuentan el lugar de su trabajo?



¿De qué forma fue discriminada?



Fuente: Autoría propia (2023)

Es crucial examinar las formas específicas de vulneración que estas mujeres han enfrentado en sus lugares de trabajo(Ver gráfica 16) . Dentro de ese 31,7%, se identificó que el 67,6% vivió violencia verbal, el 29,4% experimentó violencia psicológica y el 2,9% sufrió violencia económica. Estas formas de violencia, aunque no dejan marcas visibles en el cuerpo físico de las mujeres, son igualmente perjudiciales y constituyen una violación a sus derechos

fundamentales. Es importante señalar que estas violencias, al no ser físicamente evidentes, a menudo son menos reconocidas y comprendidas, contribuyendo así a un subregistro de la magnitud del problema.

La prevalencia de la violencia verbal y psicológica subraya la necesidad de crear conciencia sobre estas formas de maltrato, desafiando la idea errónea de que solo la violencia física debe considerarse como una forma legítima de abuso. La violencia económica también es motivo de preocupación, ya que afecta la independencia financiera y la estabilidad de las mujeres en su entorno laboral.

Este análisis arroja luz sobre la importancia de implementar medidas y políticas específicas en los lugares de trabajo para prevenir y abordar la violencia de género. La sensibilización, la capacitación y la creación de entornos laborales seguros y respetuosos son esenciales para erradicar estas prácticas perjudiciales. Además, destaca la necesidad de desafiar los estereotipos culturales que minimizan o desestiman las violencias no físicas, promoviendo así una cultura organizacional más equitativa y justa.

En conclusión, este análisis exhaustivo proporciona una visión crítica de la realidad laboral de las mujeres en el municipio de Zarzal. Estos resultados no solo son datos fríos, sino llamados de atención que requieren acciones inmediatas para garantizar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación de género.

CAPÍTULO III

Hallazgos desagregados sobre los factores socioculturales que inciden en las desigualdades de la mujer en el mercado laboral de Zarzal Valle del Cauca.

En este capítulo, se encuentra el análisis de los factores socioculturales que ejercen influencia en las desigualdades de género presentes en el mercado laboral de Zarzal. Aquí, se presenta una exploración sobre cómo diversos aspectos culturales, sociales y contextuales afectan las oportunidades laborales de las mujeres en esta región. Los hallazgos presentados se derivan de la aplicación de técnicas cualitativas detalladas en la Estrategia Metodológica previamente descrita. Esta decisión metodológica fue esencial para capturar la riqueza y la complejidad de las experiencias, percepciones y dinámicas sociales que moldean el panorama laboral de las mujeres en Zarzal. A lo largo de este capítulo, se desglosan estos hallazgos y reflexiones sobre su significado en términos de igualdad de género y justicia laboral.

En el contexto de Zarzal, Valle del Cauca, es necesario explorar y comprender los factores socioculturales que ejercen una influencia significativa en las desigualdades de género presentes en el mercado laboral. Por ello, este análisis se centra en presentar los elementos que moldean las oportunidades laborales y las barreras específicas que enfrentan las mujeres en este municipio en el ámbito laboral y cómo las intersecciones de género, cultura y sociedad contribuyen a las disparidades laborales que afectan a las mujeres en Zarzal.

Desde las prácticas culturales arraigadas hasta las expectativas sociales, el análisis se adentrará en la complejidad de los factores socioculturales que pueden influir en las decisiones de formación profesional, en las oportunidades de acceso al empleo y en la movilidad laboral de las mujeres en el municipio.

En este contexto, Adela Reig y Miguel Clemente (2015) resaltan que, a pesar de los avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral, persiste una desigualdad sustancial. La inserción de las mujeres en el ámbito laboral se ve marcada por una segregación horizontal, que se traduce en la existencia de sectores laborales feminizados y masculinizados, donde las mujeres ocupan predominantemente puestos de trabajo de menor categoría profesional, peor remuneración económica y escasa cualificación.

Además, una segregación vertical que revela que los hombres ocupan con mayor frecuencia los cargos de poder, perpetuando así la brecha de género en el ámbito laboral. Estas disparidades, arraigadas en la estructura laboral, subrayan la necesidad de abordar y desafiar las normas culturales y sociales que perpetúan la desigualdad de género.

Por lo anterior es necesario mencionar que a pesar de los avances en la igualdad de género aún persisten desafíos arraigados que afectan de manera particular a las mujeres, y Zarzal no es una excepción. Por esto, este análisis busca comprender los matices y las dinámicas culturales que contribuyen a la brecha de género en el mercado laboral local. Desde las aulas hasta las empresas, las mujeres en Zarzal enfrentan diversas barreras que afectan su acceso, permanencia y progresión en el ámbito laboral. Factores como las expectativas culturales arraigadas, roles de género tradicionales, y la disponibilidad y accesibilidad a oportunidades educativas y profesionales se entrelazan de maneras complejas, generando desigualdades que requieren una atención cuidadosa y estratégica.

En concordancia con estas reflexiones, el Instituto Nacional de Antropología e Historia citado por Delgado Z, et al (2021), plantea que

la equidad de género hace referencia a la necesidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres. La gestión de la equidad de género, basada en las situaciones de desigualdad existentes entre ambos géneros, busca posibilitar el acceso igualitario a bienes, servicios y ofertas sociales y económicas. Su propósito

fundamental es visibilizar la postura de las mujeres frente a la toma de decisiones en todas las circunstancias de vida existentes, ya sea familiar, cultural, económica, social, entre otros. [...] Dicha problemática, aún presente en la actualidad, sigue afectando a las mujeres. Puntualmente, la situación que se presenta es que las discrepancias presentadas en cuanto a pautas de relacionamiento y barreras de orden diferencial (basadas en el género) qué atentan contra la carta de derechos humanos. Ejemplos de éstos son la violencia intrafamiliar, el desequilibrio en la ocupación de lugares para la toma de decisiones por parte de las mujeres o la discriminación en el campo laboral por su posición reproductiva (p. 24).

Estos desafíos subrayan la urgencia de abordar las inequidades de género en diversos ámbitos y destacan la importancia de medidas efectivas para promover una participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y en el ámbito laboral en Zarzal.

Habiendo mencionado lo anterior, es crucial aclarar que la información presentada en este análisis proviene de una serie de cinco jornadas de talleres de reflexión, diagnóstico e investigación realizadas en Zarzal, las cuales serán detalladas más adelante. Estas actividades se concibieron como un esfuerzo colaborativo para profundizar en la comprensión de las dinámicas socioculturales que inciden en las desigualdades de género en el mercado laboral local. A lo largo de varias sesiones de trabajo, participaron integrantes de diversos sectores de la comunidad zarzaleña, incluyendo trabajadoras de la Universidad del Valle sede Zarzal, representantes de la Alcaldía Municipal, la Personería y la Comisaría de familia, estudiantes universitarios, la Organización de Mujeres Migrantes del municipio de Zarzal, líderes comunitarias y algunos hombres participantes. En estos talleres, las mujeres se sumergieron en diálogos constructivos, compartieron experiencias y aportaron perspectivas valiosas que han enriquecido este análisis. Dichos talleres no sólo ofrecieron un espacio para la reflexión

individual, sino que también promovieron un intercambio colectivo de ideas, conocimientos y preocupaciones que resultaron fundamentales para la elaboración de esta investigación.

Durante estas jornadas, se llevaron a cabo una serie de actividades que incluyeron ejercicios de mapeo de experiencias, entrevistas, encuestas y análisis documental. El propósito de estas acciones fue obtener una visión integral de los factores socioculturales que influyen en las desigualdades de género en el mercado laboral de Zarzal. La diversidad de participantes, provenientes de diferentes sectores y con experiencias diversas, ha enriquecido notablemente la información recopilada. Por consiguiente, esta no solo refleja los datos y los resultados de investigaciones formales, sino también la sabiduría y la experiencia de aquellos que generosamente compartieron sus perspectivas durante estos talleres. Es pertinente destacar que, antes de adentrarnos en el análisis detallado de la información recabada, resulta necesario proporcionar una visión general de los talleres y sus objetivos.

1. Nombre del taller: *Frenando la segregación laboral*

El taller "Frenando la Segregación Laboral" surgió como una respuesta ante la necesidad apremiante de comprender las dinámicas de segregación laboral en Zarzal. Este espacio brindó la oportunidad de ofrecer un panorama exhaustivo donde se evidencia que, a pesar de su significativa contribución al desarrollo económico, las mujeres enfrentan obstáculos sustanciales que limitan su acceso y avance en diversos sectores laborales. Su propósito fundamental fue indagar en las causas que rodean la segregación laboral, explorando sus distintas manifestaciones en el contexto local. Durante el taller, se planteó la tarea de reconocer y analizar las sutilezas y obstáculos que, en muchas ocasiones de manera inadvertida, perpetúan la brecha de género en el ámbito laboral de nuestra comunidad.

El taller sobre "Frenando la Segregación Laboral" se llevó a cabo en el auditorio Álvaro Perea, ubicado en las instalaciones de la Universidad del Valle seccional Zarzal. En

este evento participaron un total de 12 personas, de las cuales 9 fueron mujeres y 3 hombres. Aunque la convocatoria fue abierta, todos los participantes eran trabajadores de la Universidad del Valle seccional Zarzal.

Imagen 1

Taller frenando la segregación laboral



Nota: En la imagen se observa uno de los espacios en los que fue realizado el taller denominado como “Frenando la segregación laboral” Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 2

Taller frenando la segregación laboral



Nota: En la imagen se observa uno de los espacios en los que fue realizado el taller denominado “Frenando la segregación laboral” Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 3

Taller frenando la segregación laboral



Nota: En la imagen se observa uno de los espacios en los que fue realizado el taller denominado “Frenando la segregación laboral” Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

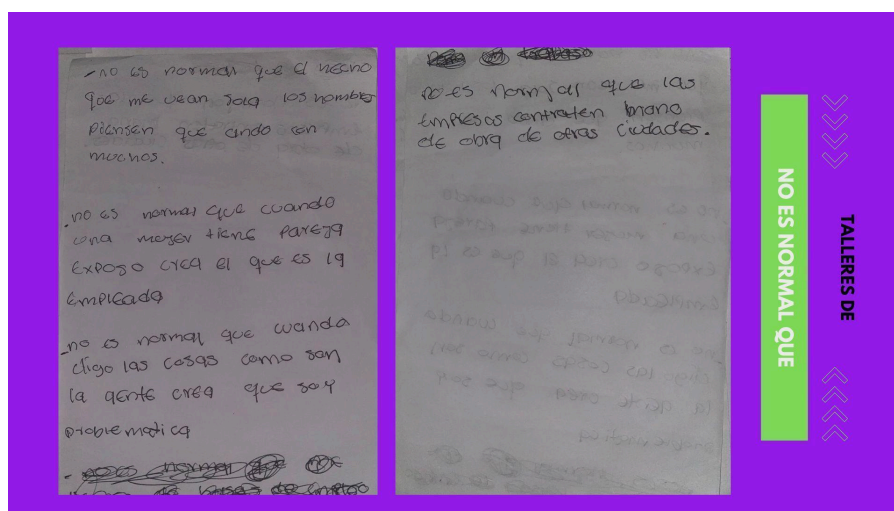
2. **Nombre del taller:** “*No es normal que*”

El taller "No es Normal" surgió como respuesta a la necesidad de abordar las violencias basadas en género que lamentablemente han sido normalizadas en el contexto sociocultural y que, a pesar de ser perjudiciales y discriminatorias, han encontrado aceptación social. Por ello, el objetivo primordial de este taller fue el reconocimiento de las violencias basadas en género que persisten en la sociedad, a pesar de ser consideradas erróneamente como parte del *status quo*, explorando las raíces culturales y sociales que han contribuido a la normalización de comportamientos y actitudes que perpetúan la discriminación de género.

El taller "No es Normal" se llevó a cabo en el salón comunal de la iglesia del corregimiento de La Paila. Este evento contó con la participación de 12 personas, de las cuales 10 fueron mujeres y 2 hombres. Aunque la convocatoria fue abierta, todas las mujeres que participaron en el taller se reconocían como líderes en el corregimiento.

Imagen 4

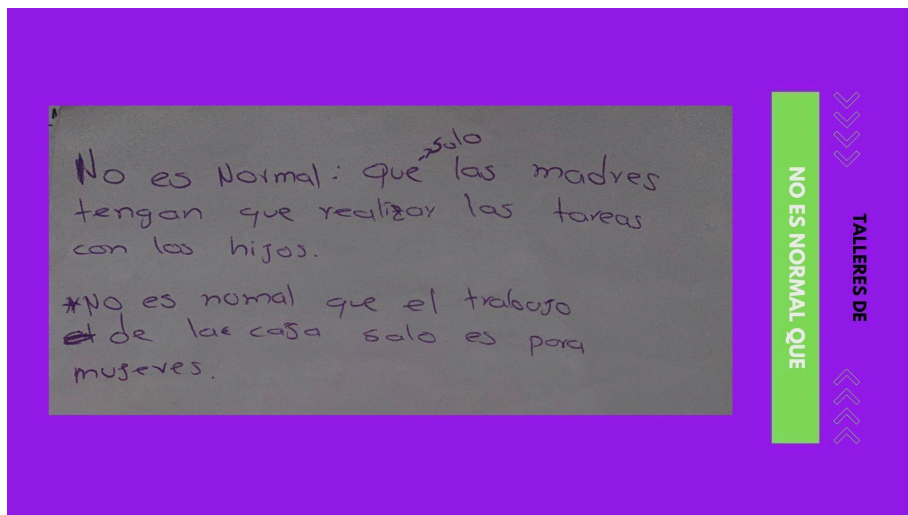
Taller No es normal que



Nota: En la imagen se presentan las percepciones de las personas frente a las violencias basadas en género que se han naturalizado socioculturalmente. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 5

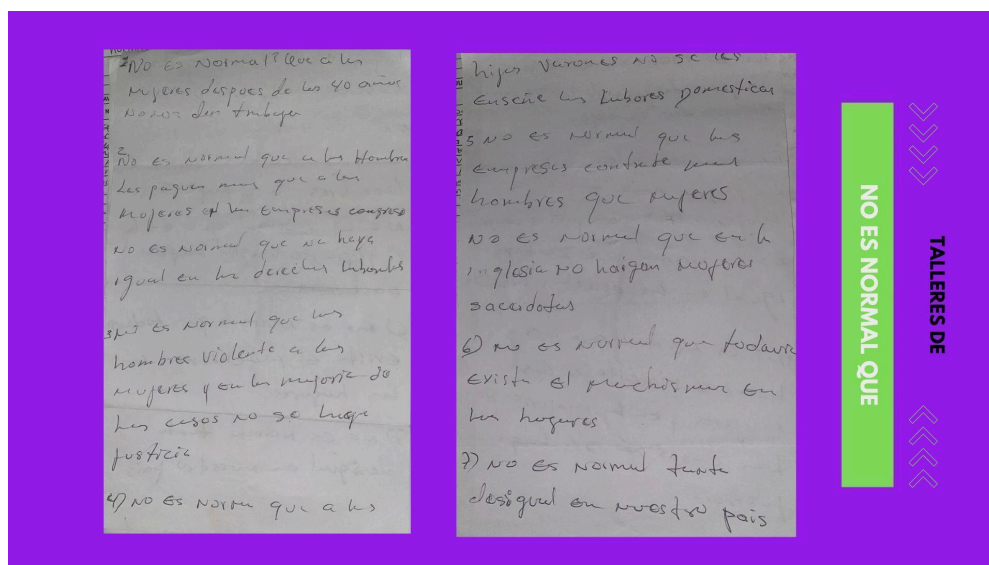
Taller No es normal que



Nota: En la imagen se presentan las percepciones de las personas frente a las violencias basadas en género que se han naturalizado socioculturalmente. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 6

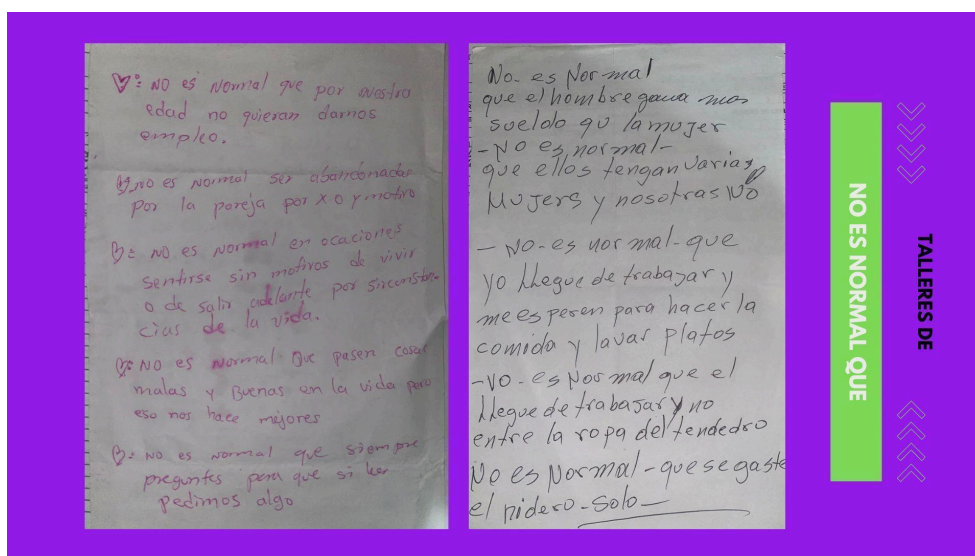
Taller No es normal que



Nota: En la imagen se presentan las percepciones de las personas frente a las violencias basadas en género que se han naturalizado socioculturalmente. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 7

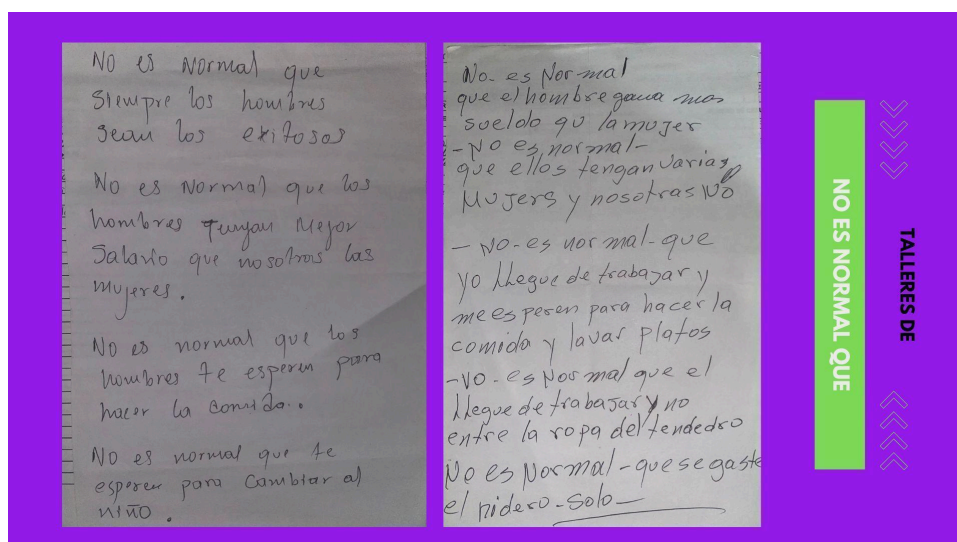
Taller No es normal que



Nota: En la imagen se presentan las percepciones de las personas frente a las violencias basadas en género que se han naturalizado socioculturalmente. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 8

Taller No es normal que



Nota: En la imagen se presentan las percepciones de las personas frente a las violencias basadas en género que se han naturalizado socioculturalmente. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 9

Taller no es normal que



Nota: En la imagen se observa el espacio y las participantes en la que se realizó el taller denominado “No es normal que” Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

3. Nombre del taller: “Doble jornada laboral”

El taller sobre la "doble jornada laboral" surgió como una respuesta a la realidad que enfrentan muchas mujeres diariamente: el equilibrio entre las responsabilidades laborales remuneradas y las demandas del trabajo no remunerado en el hogar. En este contexto, se reconoció que las mujeres asumen en gran medida una doble carga laboral que, a menudo, pasa desapercibida. El objetivo primordial de este taller fue brindar a las mujeres participantes la oportunidad de reconocer y reflexionar sobre la existencia de esta doble jornada laboral que enfrentan. Además, se propuso explorar las implicaciones físicas y

emocionales de equilibrar responsabilidades laborales fuera y dentro del hogar, así como analizar las dinámicas culturales y sociales que contribuyen a esta carga desigual.

El taller "Doble Jornada Laboral" se llevó a cabo en una de las aulas del campus Las Balsas de la Universidad del Valle seccional Zarzal. En este evento participaron un total de 9 personas, incluyendo 5 mujeres, 2 hombres adultos y 1 niño. La convocatoria fue abierta para todos los interesados en el tema.

Imagen 10

Taller doble jornada laboral



Nota: En la imagen se observa uno de los espacios en los que fue realizado el taller denominado “Doble jornada laboral” Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 11

Taller doble jornada laboral



Nota: En la imagen se observa uno de los espacios en los que fue realizado el taller denominado “Doble jornada laboral” Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

4. Nombre del taller: *Disertando sobre la equidad de género y el empoderamiento femenino*

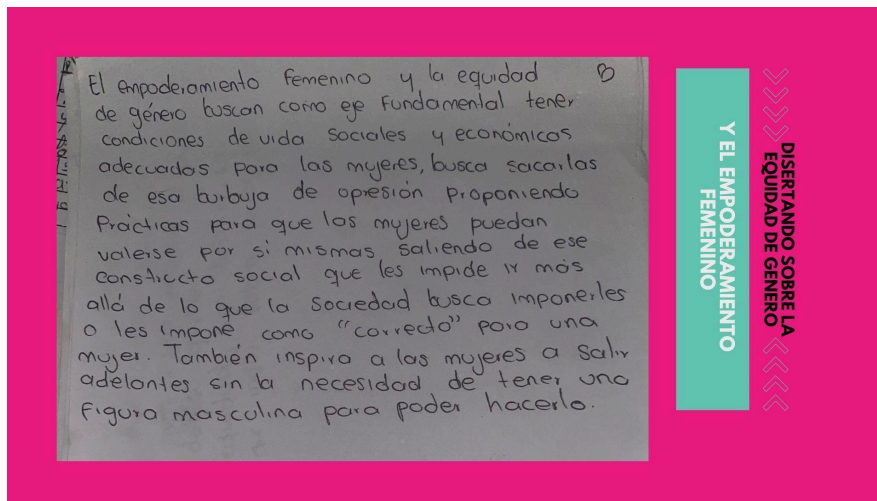
El taller "Disertando sobre la Equidad de Género y el Empoderamiento Femenino" se estableció como un espacio de diálogo y reflexión destinado a explorar la conexión intrínseca entre la equidad de género y el empoderamiento económico de las mujeres. Su objetivo fue reconocer la importancia de abordar de manera integral las barreras que limitan el progreso y la autonomía femenina en diferentes aspectos de la vida. En este sentido, se buscaba que las participantes no solo comprendieran, sino que también reconocieran la profunda relación entre la equidad de género y el empoderamiento económico femenino. A través de discusiones abiertas, análisis críticos y ejercicios reflexivos, se buscó animar la conciencia sobre cómo los desequilibrios de género en diversas esferas de la vida impactan directamente en la capacidad de las mujeres para alcanzar un empoderamiento económico genuino; con el

fin de comprender mejor cómo pueden abordarse estos temas para promover la equidad de género y el empoderamiento femenino en la sociedad.

El taller "Disertando sobre la equidad de género y el empoderamiento femenino" se llevó a cabo en una de las aulas de la Universidad del Valle seccional Zarzal. En este evento participaron un total de 10 personas, de las cuales 9 fueron mujeres y una fue 1 niño. La convocatoria fue abierta para todos los interesados en el tema.

Imagen 12

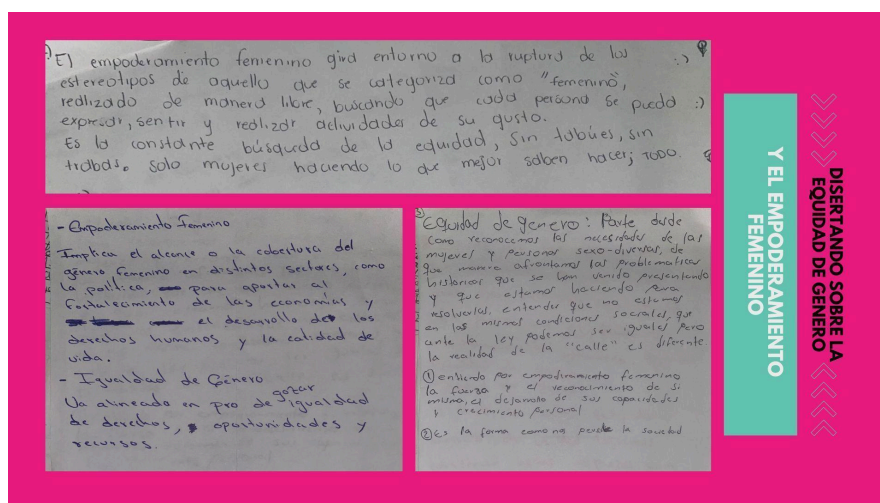
Taller Disertando sobre la equidad de género



Nota: En la imagen se ve reflejada las nociones que tuvo una de las participantes en el taller disertando sobre la equidad de género realizado en la Universidad del Valle Seccional Zarzal. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 13

Taller Disertando sobre la equidad de género



Nota: En la imagen se ve las diferentes percepciones frente a la equidad de género y el empoderamiento femenino obtenidos por las personas que hicieron participe en el taller que se realizó en la universidad del Valle sede Zarzal. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

5. Nombre del taller: Cierre De Brechas De Género

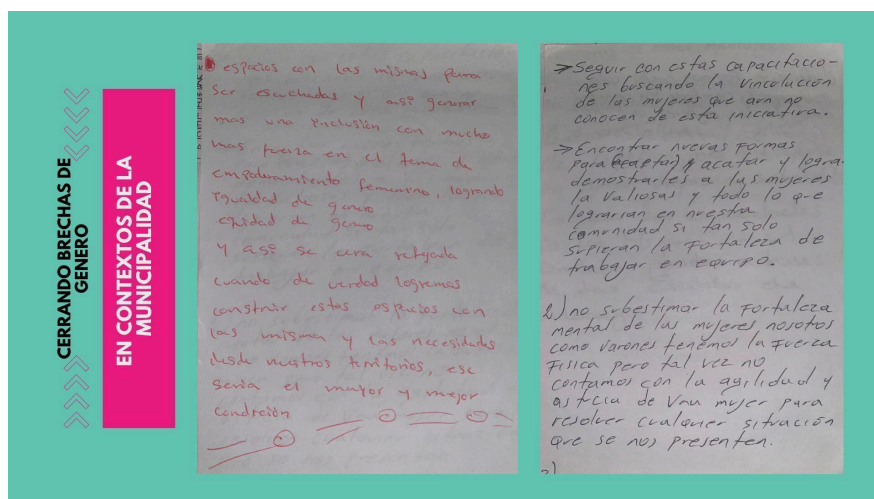
El taller "Cierre de Brechas de Género" se posiciona como un espacio de cierre y reflexión destinado a abordar las disparidades de género arraigadas en el municipio de Zarzal. En este contexto, se reconoce la necesidad no solo de entender, sino también de transformar las realidades socioculturales que perpetúan desigualdades basadas en el género a nivel municipal. Su objetivo central fue facilitar un ejercicio de reconocimiento colectivo de las realidades que las personas viven a nivel municipal en torno a los aspectos socioculturales relacionados con el género. Además, buscó explorar las brechas existentes, desde expectativas de género hasta oportunidades desiguales, con el fin de construir un entendimiento compartido que sirviera como punto de partida para el cambio.

El taller "Cierre De Brechas De Género" se llevó a cabo en la Casa de la Cultura Encarnación García, situada en el municipio de Zarzal. Este evento contó con la participación de 17 personas, entre las cuales hubo 13 mujeres, 3 hombres adultos y 1 niño. La citación para el taller fue abierta, invitando a todos los interesados a participar.

Los hallazgos presentados revelan una panorámica significativa de las dinámicas socioculturales que influyen en la equidad de género y el empoderamiento femenino en el contexto de Zarzal.

Imagen 14

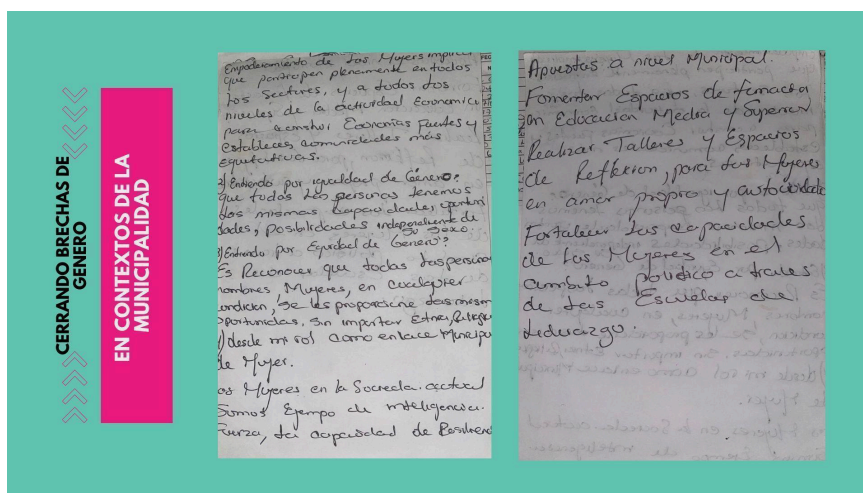
Taller Cerrando brechas de género



Nota: En la imagen se puede evidenciar las percepciones obtenidas en los espacios de talleres frente a las brechas de género que se pueden presentar en la municipalidad. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 15

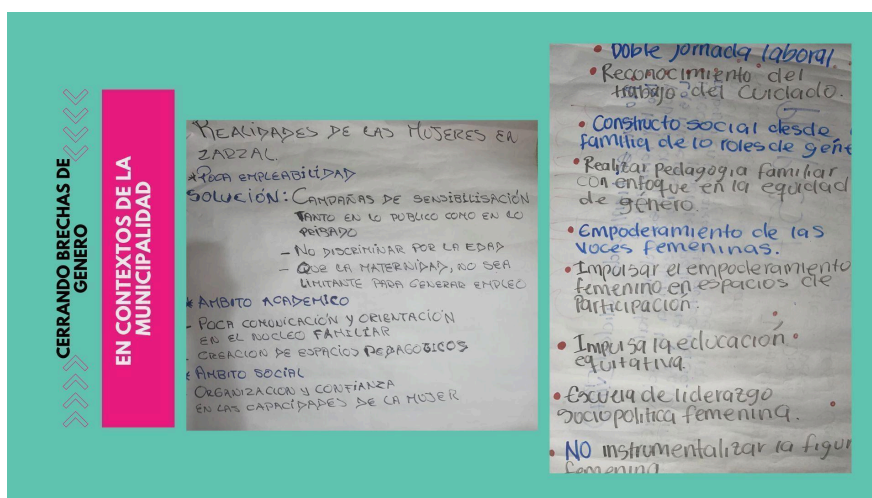
Taller Cerrando brechas de género



Nota: En la imagen se puede evidenciar las percepciones obtenidas en los espacios de talleres frente a las brechas de género que se pueden presentar en la municipalidad. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 16

Taller Cerrando brechas de género



Nota: En la imagen se puede evidenciar las percepciones obtenidas en los espacios de talleres frente a las brechas de género que se pueden presentar en la municipalidad. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 16

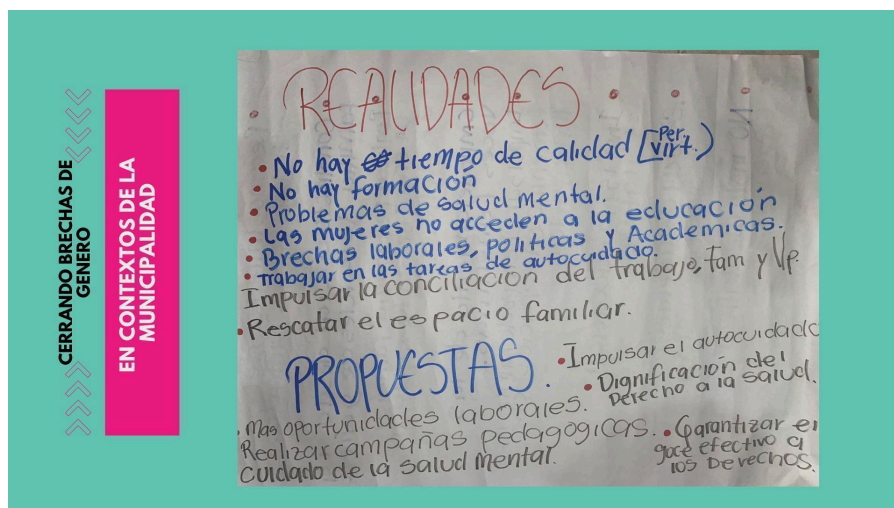
Taller Cerrando brechas de género



Nota: En la imagen se puede evidenciar el espacio y las personas partícipes del taller cerrando las brechas de género. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 18

Taller Cerrando brechas de género



Nota: En la imagen se puede evidenciar las percepciones obtenidas en los espacios de talleres frente a las brechas de género que se pueden presentar en la municipalidad. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Imagen 19

Taller cerrando brechas de género



Nota: En la imagen se puede evidenciar el espacio y las personas partícipes del taller cerrando las brechas de género. Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

3.1 Inserción y condiciones laborales

Uno de los aspectos cruciales que se desprende de estas reflexiones es la influencia significativa de la edad como un factor limitante en las oportunidades laborales para las mujeres como se pueden observar en las percepciones planteadas en las imágenes anexadas con anterioridad. Este hallazgo resalta la importancia de comprender cómo la edad puede afectar el acceso al empleo y el progreso profesional de las mujeres en diferentes contextos socioeconómicos. En esta investigación, se analiza en detalle el papel que juega la edad en las oportunidades laborales de las mujeres, con el objetivo de identificar posibles áreas de

intervención para promover la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

La percepción general que prevalece es que las mujeres mayores de 40 años enfrentan desafíos sustanciales al intentar encontrar empleo, ya que son comúnmente consideradas “incompetentes” para cualquier tipo de trabajo; aspectos que mencionan las mujeres en los espacios reflexivos dedicados en los talleres.

Por otro lado, se observa que las mujeres jóvenes empleadas, a pesar de cumplir jornadas laborales extensas de 8 a 12 horas, reciben remuneraciones económicas insuficientes, algunas incluso por debajo del salario mínimo en Colombia.² A pesar de desempeñar roles administrativos, el análisis indica una sobrecarga de actividades que no se ve reflejada en una remuneración justa. Esta situación revela una clara inequidad salarial y sugiere la necesidad de revisar y corregir las prácticas de remuneración en el ámbito laboral local, como lo han mencionado Adela Reig y Miguel Clemente (2015):

La independencia de la mujer mediante su incorporación al mercado de trabajo va a estar caracterizada por la precariedad laboral que acompaña al tipo de labor al que queda relegada, de modo que los hombres van a retener los mejores puestos de trabajo dotados de una mayor retribución salarial, que va a ayudar a mantener la desigualdad económica, la desigualdad de poder, la de influencia y la de representación política, entre otras desigualdades (p. 323)

Además, es relevante destacar que el taller "No es normal que" arrojó luz sobre experiencias de discriminación, particularmente en lo que respecta a la discriminación basada en la maternidad durante los procesos de selección laboral. Esta revelación subraya la persistente percepción social de la maternidad como un obstáculo para el empleo, perpetuando estereotipos que limitan las oportunidades profesionales de las mujeres.

² En 2024 el salario mínimo es de 1 '300.000 pesos y auxilio de transporte de 162.000 pesos. Información obtenida de la página web del Ministerio de Trabajo.
<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/enero/en-el-2024-el-salario-minimo-es-de-un-millon-300-mil-pesos-y-auxilio-de-transporte-de-162-mil-pesos>

En este contexto, las condiciones laborales constituyen un elemento crucial en la vida de cualquier trabajador, y su impacto se extiende más allá del ámbito profesional, afectando la salud y el bienestar general de los individuos. En el contexto de las mujeres, estas condiciones adquieren una relevancia particular debido a las desigualdades históricas y culturales presentes en el ámbito laboral. Por ello, se examinan las condiciones laborales de las mujeres, centrándose en las perspectivas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Personio. Además, Adela Reig y Miguel Clemente (2015) resaltan que, a pesar de los avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral, persiste una desigualdad sustancial. La inserción de las mujeres en el ámbito laboral se caracteriza por la segregación horizontal, en la que ocupan mayormente puestos de trabajo de menor categoría profesional, con remuneración económica inferior y escasa cualificación. Esta segregación se refleja en la existencia de sectores laborales feminizados y masculinizados. Además, la segregación vertical revela que los hombres ocupan con mayor frecuencia los cargos de poder, perpetuando así la brecha de género en el ámbito laboral.

3.2 Condiciones y calidad de vida

En esta sección, se profundiza en la calidad de vida desde la perspectiva de las mujeres participantes, cuestionando la idoneidad de las métricas convencionales, como el acceso a necesidades básicas, la esperanza de vida, la educación y la posición social, para capturar la complejidad y variabilidad de sus experiencias cotidianas. Las mujeres expresan que estas definiciones tradicionales no reflejan adecuadamente las múltiples dimensiones de sus vidas, especialmente en relación con las asignaciones de género socioculturales.

Se destaca la importancia de explorar la conexión entre las condiciones de vida y las

expectativas de género arraigadas en la sociedad, revelando cómo estas afectan directamente el día a día de las mujeres participantes. Se identifican situaciones como la sobrecarga laboral, las dependencias económicas y emocionales, las dinámicas de subordinación y la objetivación del cuerpo como elementos que impactan negativamente en su bienestar diario. La falta de acceso a derechos básicos, como la socialización sin restricciones, y la constante sexualización refuerzan patrones de desigualdad arraigados en la cultura.

En consonancia con estos hallazgos, María de los Ángeles Pérez-Morente destaca que estas condiciones incluyen aspectos fundamentales como el sexo, la edad, la nacionalidad, el grupo geopolítico, la profesión, la situación laboral, el nivel educativo, el estado civil y la orientación sexual. Estos elementos forman parte integral de la identidad de las personas y juegan un papel crucial en su interacción con la sociedad y en la configuración de sus oportunidades y desafíos.

Por otro lado, Norman Darío Bonita (2011) conceptualiza las condiciones sociodemográficas como determinantes sociales, dividiéndolos en factores demográficos y socioeconómicos. En la categoría de factores demográficos, Bonita incluye la población por edad y sexo, la tasa de natalidad y fertilidad, la distribución de la población urbana y la esperanza de vida al nacer. Estos indicadores demográficos proporcionan una visión profunda de la estructura y dinámica poblacional, destacando aspectos cruciales para comprender la composición y evolución de una sociedad. La combinación de estas perspectivas contribuye a una comprensión más completa de las condiciones de vida de las mujeres participantes, reconociendo la complejidad de sus experiencias y las intersecciones entre género, sociocultural y factores demográficos.

En el ámbito de las relaciones interpersonales, las mujeres en los espacios reflexivos otorgados en diferentes momentos de los talleres realizados manifiestan que la responsabilidad afectiva recae sobre ellas, así como las concepciones de pareja y las situaciones de abandono. Se destaca la construcción sociocultural que asigna a las mujeres las labores del cuidado, condicionándolas a asumir roles emocionales sin recibir reciprocidad, lo que contribuye a la persistencia de desigualdades de género en las dinámicas cotidianas.

La exploración de la salud integral revela que, a pesar de mostrar preocupación por el bienestar de los demás, las mujeres tienden a descuidar su propia salud. El acceso limitado a servicios de salud se evidencia en sus últimas visitas a centros médicos, donde se presentan como roles familiares, ya sea como madres, hermanas o esposas, pero raramente como pacientes individuales. Este patrón refleja una estructura de atención médica que subestima la importancia de la salud individual de las mujeres, centrándose más en sus roles familiares.

La salud mental emerge como una preocupación significativa, ya que se observa una minimización de los problemas emocionales y psicológicos, normalizando las dificultades sin reconocer las señales de alarma. Este fenómeno destaca la necesidad urgente de abordar las barreras culturales y sociales que impiden el reconocimiento y tratamiento adecuado de la salud mental.

Ahora bien, es necesario profundizar en los aspectos mencionados anteriormente, ya que es prioritario aproximarse a las realidades vividas y expresadas por las participantes en los talleres. En este sentido, basándonos en lo que han expresado las mujeres³, se aborda lo siguiente:

³ Aspectos ilustrados en las imágenes 4,5,6,7,8,11,12,13,14,15,17 anexadas con anterioridad.

Sobre las asignaciones sociales: Al abordar este tema siempre se buscó llevar los talleres desde una perspectiva de género, la comprensión de los roles de género giraban en torno a aquellos comportamientos que son internalizados y aprendidos en una sociedad específica. Estos roles condicionan a los miembros de la sociedad, comunidad o grupo social a percibir ciertas actividades, tareas y responsabilidades como masculinas o femeninas, y a jerarquizarlas y llevarlas a cabo de manera diferenciada. En esencia, estos roles son construcciones culturales que definen y limitan las expectativas y comportamientos de hombres y mujeres en función de sus identidades de género.

En este contexto, fue esencial que las mujeres participantes de los talleres comprendieran y se apropiaran de esta definición como punto de partida. Este proceso permitió que, a través de las actividades realizadas, fueran ellas mismas quienes identificarán las conductas que a lo largo de sus vidas realizaron y normalizaron, dentro de una cultura patriarcal que las condiciona a adoptar roles considerados “femeninos”. Estos roles no sólo limitaron su participación en ciertas actividades, sino que también las confinaron a las tareas del cuidado y las responsabilidades domésticas, aislándolas a un rango inferior en la jerarquía social, simplemente por ser mujeres.

El acto de hacer consciente estas asignaciones de género permitió que las mujeres reflexionaran sobre las restricciones impuestas por una cultura patriarcal arraigada. Se generó un proceso de desnaturalización y cuestionamiento a los estereotipos de género que las habían condicionado a lo largo del tiempo. Al internalizar y aceptar estas normas, las mujeres se vieron limitadas en sus aspiraciones, opciones y posibilidades de desarrollo personal y profesional.

Por tanto, la identificación y reflexión sobre estas asignaciones sociales con enfoque de género emergen a partir de los diferentes talleres realizados, los cuales erigieron como el punto de partida para el empoderamiento y la toma de control de sus propias vidas por parte de las participantes. Este proceso les permitió cuestionar y desafiar activamente las normas que las habían condicionado, abriendo así la puerta a la construcción de identidades de género más equitativas y a la promoción de una sociedad más inclusiva y justa. En última instancia, esta conciencia crítica y el deseo de cambio representan pasos fundamentales hacia la desarticulación de las asignaciones de género restrictivas y hacia la construcción de una realidad más igualitaria y respetuosa de la diversidad de las experiencias y potencialidades de las mujeres.

Sobre las relaciones interpersonales: En cuanto a las relaciones interpersonales de las mujeres participantes, estas compartieron sus experiencias, resaltando que sus vínculos personales por lo general se centran en la esfera de la vida familiar. Cuando las relaciones se extienden más allá de estos límites, enfrentan una serie de desafíos y señalamientos, marcados por cuestionamientos que, lamentablemente, solo experimentan debido a su condición de mujeres. Durante el ejercicio de reflexión y diálogo sobre este tema, se logró identificar cuatro cuestiones fundamentales que arrojan luz sobre las complejidades de las relaciones interpersonales en el contexto de género, esas cuestiones son las siguientes: 1) la responsabilidad afectiva. 2) las concepciones de pareja y las situaciones de abandono 3) la sexualización de las relaciones interpersonales gestadas entre mujeres y hombres y 4) la conciliación del trabajo y la vida personal.

1) Responsabilidad afectiva

Se destaca la carga significativa de la responsabilidad afectiva que recae sobre las mujeres. Este término engloba las expectativas sociales que las mujeres deben asumir roles emocionales y de apoyo en sus relaciones, a menudo sin recibir reciprocidad. La identificación de esta cuestión revela cómo las mujeres participantes se sienten obligadas a cuidar emocionalmente de sus seres queridos, contribuyendo a la construcción de roles de género arraigados en la sociedad, por lo que, en el análisis detallado de la responsabilidad afectiva, se destaca la profunda afectación que las mujeres experimentan en sus relaciones interpersonales. En medio de las conversaciones que se gestaban en las sesiones de los talleres las mujeres participantes expresaban de forma verbal sentirse abrumadas por el peso de ser las principales cuidadoras de los sentimientos y emociones de las personas cercanas a ellas. Este compromiso se manifiesta de manera significativa, incluso por encima de sus propias necesidades emocionales, generando una carga adicional en sus vidas. Sorprendentemente, estas mujeres señalan que en ninguna ocasión experimentaron un esfuerzo recíproco por parte de sus parejas, amigos/as u otras personas cercanas para cuidar afectivamente de ellas.

Este fenómeno revela una dinámica desigual en las relaciones, donde las mujeres asumen una carga desproporcionada en términos de responsabilidad afectiva. La falta de reciprocidad, según sus testimonios, evidencia la persistencia de estereotipos de género arraigados en la construcción sociocultural que asigna a las mujeres el papel principal en las labores de cuidado. Este papel parece estar tan arraigado en la percepción social que se asume como natural que las mujeres deben encargarse de cuidar emocionalmente de los demás.

La construcción sociocultural a la que hacen referencia estas mujeres perpetúa la idea de que el cuidado es inherente a la feminidad, limitando sus opciones y roles en la sociedad.

Este análisis sugiere que las mujeres se enfrentan a una presión social para ejercer las labores del cuidado en todos los aspectos de sus vidas, incluyendo las esferas emocionales, y que cualquier desviación de este rol preestablecido puede resultar en señalamientos imaginarios y en una culpa moralmente sentida.

La identificación de esta dinámica ofrece una perspectiva crítica sobre la necesidad de cuestionar y transformar las expectativas de género arraigadas en la sociedad. La carga desproporcionada de la responsabilidad afectiva no solo afecta el bienestar emocional de las mujeres, sino que también contribuye a la reproducción de desigualdades de género en las relaciones interpersonales. Este análisis se presenta como un llamado a la reflexión y a la acción para desafiar y modificar las normas culturales que perpetúan estas dinámicas desiguales, abriendo así la puerta a relaciones más equitativas y saludables.

2) Concepciones de pareja y las situaciones de abandono

En relación con la concepción de pareja y las situaciones de abandono, es crucial resaltar las complejidades que emergen de las conversaciones con las mujeres participantes. Aunque muchas de ellas cohabitan con una persona a la que denominan su pareja "romántico-sexual", sorprendentemente, se identifican estar solteras, ello se puede ejemplificar con las mujeres que fueron encuestadas, dado que al responder preguntas sobre su estado civil, la mayoría afirmó estar soltera. La encuesta refleja esta discrepancia, mostrando que el 58,3% se considera como mujeres solteras, el 20,8% en unión libre, el 13,5% casadas, y el restante 7,3% dividido entre mujeres divorciadas y viudas. Este fenómeno revela que las concepciones de pareja y su formalidad están influenciadas por la noción tradicional del matrimonio, y algunas mujeres sienten que no están oficialmente comprometidas si no han recibido una propuesta formal de matrimonio por parte de sus parejas.

Además, es esencial destacar el tipo de pareja que estas mujeres conciben y la inquietud que les genera la posibilidad de situaciones de abandono en estas relaciones. Emergen preocupaciones significativas en torno a la fidelidad, y las mujeres señalan que, aunque la sociedad impulsa mayoritariamente las relaciones monógamas, también perciben una cultura de infidelidad arraigada, especialmente por parte de los hombres. A pesar de que estas mujeres no exigen exclusividad, se sienten presionadas a aceptar la infidelidad como una norma socialmente aceptada. Además, existe una resistencia a considerar otras formas de relaciones, ya que, incluso en relaciones no monógamas, la exclusividad sigue siendo una expectativa socialmente impuesta.

El temor al abandono se manifiesta claramente en la preocupación de ser "cambiadas" por las personas con las que sus parejas fueron infieles. Estas mujeres expresan que, en una sociedad patriarcal, la infidelidad por parte de los hombres se percibe como un acto de masculinidad y fortaleza, normalizando y justificando estas conductas. La presión social para aceptar la infidelidad y el miedo a ser reemplazadas dentro de una relación contribuyen a la complejidad de las experiencias emocionales de estas mujeres, quienes se ven atrapadas en dinámicas relacionales que perpetúan desigualdades de género y expectativas nocivas.

El análisis de la concepción de pareja y las situaciones de abandono destaca la influencia significativa de las normas culturales y de género en la forma en que estas mujeres perciben y viven sus relaciones interpersonales. Estos hallazgos subrayan la necesidad de cuestionar y desafiar las expectativas convencionales de las relaciones, promoviendo un diálogo abierto sobre la igualdad de género y la importancia de relaciones basadas en el respeto mutuo y la autonomía individual.

3) La sexualización de las relaciones interpersonales gestadas entre mujeres y hombres

El análisis detallado de las relaciones interpersonales entre mujeres y hombres revela dinámicas complejas y, en muchos casos, frustrantes para las mujeres participantes. Durante los talleres, las mujeres expresaron con frecuencia sentirse extremadamente incómodas debido a las miradas, gestos y comentarios que enfrentan cuando son vistas acompañadas de un hombre en cualquier entorno. Un comentario destacado fue: "Siempre asumen que son mi pareja". Este comentario resalta una problemática subyacente: la tendencia generalizada de la sociedad a etiquetar y sexualizar automáticamente las interacciones entre mujeres y hombres, especialmente cuando se encuentran juntos en un espacio público.

Las mujeres participantes señalan la dificultad de acceder a un derecho tan básico como la socialización con otros seres humanos sin ser objeto de juicios y connotaciones sexuales. La constante presunción de que una mujer y un hombre que están juntos automáticamente son pareja refleja la tendencia cultural de reducir las relaciones entre géneros a términos romántico-sexuales. Esta limitación impacta negativamente la capacidad de las mujeres para interactuar libremente en la sociedad, ya que se enfrentan a la mirada prejuiciosa y al escrutinio de quienes las rodean.

Este fenómeno también destaca cómo la sociedad tiende a objetivar a las mujeres y a cargar cada uno de sus movimientos con morbo. La sexualización no solicitada de sus interacciones interpersonales les roba la posibilidad de ser vistas como individuos autónomos con derechos a participar en la vida pública sin ser etiquetadas o estigmatizadas por su relación con hombres. Además, esta sexualización constante contribuye a la cultura de

cosificación que perpetúa estereotipos de género y limita la autonomía de las mujeres en espacios compartidos.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de desafiar y cambiar las percepciones culturales arraigadas que limitan la libertad de las mujeres para interactuar y socializar sin el peso de estigmas basados en su género. La promoción de una cultura que valore la igualdad y el respeto mutuo es esencial para garantizar que las mujeres puedan participar plenamente en la sociedad sin el constante escrutinio y la carga de expectativas injustas.

4) La conciliación del trabajo y la vida personal.

El análisis de la conciliación entre el trabajo y la vida personal revela una situación preocupante y profundamente arraigada en las vidas de las mujeres participantes. La observación crítica señala que las mujeres enfrentan una dificultad significativa para lograr una verdadera conciliación, ya que la noción misma de una "vida personal" parece estar eclipsada por las abrumadoras responsabilidades relacionadas con las labores del cuidado. Este escenario plantea cuestionamientos fundamentales sobre la equidad y la distribución del tiempo y los recursos en la vida de estas mujeres.

En particular, la carga asociada con las labores del cuidado, que a menudo se llevan a cabo en el ámbito privado de sus hogares, contribuye a que estas actividades no sean reconocidas plenamente como parte integral de su vida personal. La percepción generalizada de que las responsabilidades del cuidado son asuntos personales minimiza la importancia de estas tareas y, por ende, las mujeres no logran experimentar una vida personal más allá del trabajo del cuidado y de las responsabilidades asociadas a su empleo remunerado.

Esta dinámica revela una profunda desigualdad en la distribución del trabajo y las responsabilidades en el hogar, donde las mujeres se encuentran atrapadas en un ciclo constante de trabajo remunerado y no remunerado. La falta de reconocimiento de las labores del cuidado como parte integral de su vida personal perpetúa la percepción de que estas tareas no tienen un valor equiparable a otras actividades y roles que podrían considerarse más "externos" al ámbito doméstico. La consecuencia directa de esta situación es la incapacidad de las mujeres para lograr una conciliación efectiva entre su trabajo remunerado y sus responsabilidades de cuidado, ya que estas últimas tienden a ocupar la mayor parte de su tiempo y energía.

La relación con la salud integral: el análisis del acceso a la salud integral arroja una perspectiva preocupante y paradójica en la vida de las mujeres participantes. A pesar de su constante preocupación por la salud de quienes las rodean, resulta irónico que ellas mismas no prioricen su propio bienestar. La paradoja se hace evidente al considerar que, aunque estas mujeres desempeñan roles de mamá, hermana, hija, tía y esposa en sus visitas a centros de salud, rara vez asumen el papel de paciente. La falta de atención a su propia salud refleja una dinámica arraigada en la cual las mujeres tienden a descuidar sus necesidades individuales en favor del cuidado de los demás.

Es crucial destacar que, al profundizar en este análisis, se revela un patrón significativo emergido de las conversaciones con las mujeres de los talleres "No es Normal", "Cierre de Brechas de Género" y "Frenando la Segregación Laboral": la mayoría de las mujeres participantes no han buscado servicios de salud en los últimos tres meses. Esto sugiere una brecha en el acceso a la atención médica, posiblemente influenciada por la percepción de que su papel prioritario en los entornos de salud es el de cuidadoras y no pacientes. La falta de atención a sus propias necesidades de salud plantea preguntas críticas

sobre la equidad en el acceso a servicios de salud y la importancia de fomentar la auto nominación y el autocuidado entre las mujeres.

Además, la identificación de que las mujeres tienden a considerar la salud únicamente desde una perspectiva física subraya una cuestión crucial en la percepción de la salud integral. Durante mucho tiempo, estas mujeres han normalizado los problemas de salud mental, relegándolos a un segundo plano. La paradoja se agudiza al comparar este enfoque con la actitud hacia la salud mental en los hombres. Mientras a los hombres se les puede enseñar a reprimir sus emociones, a las mujeres se les inculca sentir de manera intensa, pero no siempre se les proporcionan las herramientas necesarias para identificar las alarmas de su salud mental.

La identificación de esta paradoja subraya la necesidad de promover una comprensión más completa de la salud integral, que incluya tanto la salud física como la mental. También destaca la importancia de empoderar a las mujeres para que prioricen su propio bienestar y se reconozcan como sujetas de atención médica, no solo como cuidadoras. Este análisis sirve como un recordatorio crítico de la necesidad de abordar las barreras sistémicas y culturales que limitan el acceso equitativo a la atención médica y perpetúan roles de género restrictivos en la gestión de la salud.

La reflexión anterior pone de manifiesto la imperiosa necesidad de abordar las condiciones y calidad de vida de las mujeres desde un enfoque de género e interseccional. Este enfoque, esencial para comprender las complejidades de las experiencias femeninas, reconoce que las mujeres enfrentan realidades distintas debido a su género y, al mismo

tiempo, que diversas cuestiones sociales interactúan para valorarlas y definirlas en función de su condición de ser mujer.

Al adoptar un enfoque de género, se abre la puerta a un análisis crítico de las estructuras sociales y las expectativas culturales que perpetúan desigualdades y roles predefinidos para las mujeres. Este enfoque busca desentrañar cómo estas estructuras limitan las oportunidades disponibles y dictan las funciones asignadas a las mujeres en diversos ámbitos de la vida social, económica y política. La interseccionalidad, por su parte, enriquece esta perspectiva al considerar cómo múltiples dimensiones de la identidad, como la raza, la clase social, la orientación sexual, la edad y la capacidad, interactúan con el género para moldear las experiencias individuales de cada mujer de manera única y compleja. Es pertinente aclarar que, aunque no tratamos explícitamente la interseccionalidad como una perspectiva teórica, la integramos activamente en nuestro acercamiento con las mujeres. Reconocemos la importancia de considerar enfoques diferenciales e interseccionales en el abordaje y la investigación de las realidades sociales. Esto permite comprender mejor cómo diversos factores como la raza, la clase social, la orientación sexual y otros entrelazan con el género, influenciando las experiencias únicas de cada individuo. Este enfoque ayuda a capturar la complejidad de las identidades y las dinámicas sociales, promoviendo una aproximación más inclusiva y empática hacia las diversas situaciones que enfrentan las mujeres en sus vidas diarias.

Es por ello, que reconocer estas intersecciones es crucial para evitar visiones simplistas y estereotipadas sobre las mujeres, y para comprender la diversidad de desafíos y privilegios que enfrentan en sus vidas cotidianas. Por ejemplo, una mujer negra y de clase trabajadora puede enfrentar barreras adicionales basadas en su raza y su estatus

socioeconómico, además de las barreras de género. De la misma manera, una mujer lesbiana puede experimentar discriminación tanto por su género como por su orientación sexual.

El análisis revela que los indicadores presentados no son eventos aislados, sino que se manifiestan de manera sistemática y normalizada en la vida de las mujeres. La sistematicidad destaca la arraigada presencia de desigualdades y discriminaciones de género en diversos aspectos de la vida cotidiana. Estos patrones normalizados reflejan la persistencia de estructuras sociales y culturales que, de manera rutinaria, favorecen a unos grupos y marginan a otros, en este caso, a las mujeres.

En última instancia, se subraya la importancia de cuestionar y desafiar estas normas arraigadas para transformar las condiciones de vida de las mujeres. El proceso realizado pone de manifiesto que, a pesar de las complejidades y desafíos, es esencial continuar cuestionando y cambiando las estructuras que perpetúan desigualdades de género. Solo mediante un enfoque de género e interseccional se podrá alcanzar una comprensión completa y justa de las experiencias de las mujeres.

CAPÍTULO IV

Hallazgos desagregados sobre las líneas estratégicas respecto a las condiciones laborales de las mujeres en el municipio de Zarzal Valle del Cauca.

En este capítulo se presentan las propuestas de líneas estratégicas elaboradas con la colaboración de los diversos actores que participaron en este proceso investigativo. Estas propuestas surgieron de los espacios pedagógicos en los que participaron tanto mujeres como personas designadas por la institucionalidad del municipio. La selección de estas personas incluían tanto a mujeres como a hombres y dependía de la institución correspondiente. Estas líneas estratégicas emergen como respuestas y propuestas fundamentales para que las instituciones competentes puedan abordar las problemáticas identificadas y generar un impacto positivo en las condiciones laborales y de vida de las mujeres residentes en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca.

Es relevante destacar que estas líneas estratégicas fueron el producto de dos momentos macro de la investigación. El primero se centra en los diversos talleres realizados en la municipalidad, los cuales fueron detallados en el capítulo anterior. En estos talleres, la participación de diferentes personas, en su mayoría mujeres del municipio, contribuyó significativamente a la construcción de propuestas con enfoque participativo. El segundo espacio clave fue la mesa temática titulada “Equidad de género: factores socioculturales incidentes en las condiciones laborales y el empoderamiento de la mujer en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca”. Esta mesa contó con la colaboración de diversas instituciones locales, enriqueciendo así la perspectiva y el alcance de las propuestas formuladas. Estas líneas estratégicas se erigen sobre tres ejes temáticos fundamentales, derivados de los hallazgos obtenidos en el ejercicio de caracterización de las condiciones laborales y la identificación de los aspectos socioculturales que inciden en las condiciones e inserción laboral de las mujeres zarzaleñas participantes de este proceso. Dichos ejes temáticos, a saber:

1. Mejora de las condiciones y de la inserción laboral femenina:

Propuestas orientadas a fortalecer el acceso igualitario a oportunidades laborales, promoviendo políticas inclusivas, capacitación profesional y creando entornos propicios para el desarrollo laboral de las mujeres en el municipio.

2. Mejora en los aspectos socioculturales vulneradores:

Iniciativas destinadas a combatir y transformar los factores socioculturales que perpetúan desigualdades de género, discriminación y estigmatización en el ámbito laboral y social. Se busca fomentar una cultura de respeto, equidad y empoderamiento.

3. Mejora de las condiciones de vida:

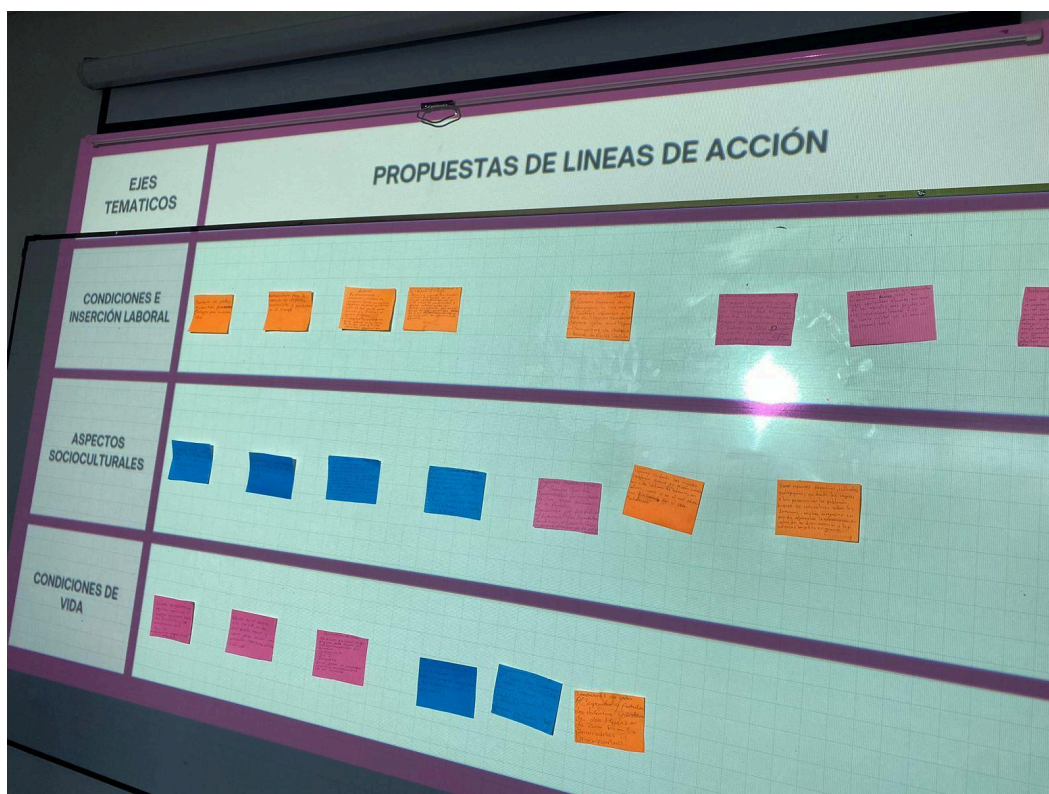
Propuestas que abordan aspectos más amplios de bienestar, como acceso a servicios de salud, educación, vivienda digna y otros elementos que contribuyen a elevar la calidad de vida de las mujeres en el municipio.

Es así como, las personas participantes de los distintos espacios establecieron las siguientes líneas estratégicas en el proceso de construcción colectiva de soluciones. La diversidad de voces y experiencias aportadas durante los talleres y la mesa temática se convirtió en un tejido enriquecedor de ideas y propuestas. Estas líneas estratégicas no solo reflejan la convergencia de visiones, sino también el compromiso compartido de la comunidad y las instituciones locales para abordar de manera integral los desafíos identificados. Cabe destacar que la formulación de estas líneas estratégicas fue el resultado de un diálogo inclusivo y respetuoso, donde cada voz fue escuchada y cada perspectiva considerada. Las personas participantes no solo compartieron sus inquietudes y experiencias, sino que también contribuyeron activamente a la identificación de soluciones concretas y alcanzables. Este proceso colaborativo busca la corresponsabilidad en mejoras para la comunidad zarzaleña.

Dichas líneas estratégicas, al reflejar las necesidades expresadas por las mujeres, se constituyen como una guía para la acción institucional conjunta; se presentan como propuestas hacia la administración y demás instituciones presentes en la municipalidad en clave de convertir las ideas en acciones tangibles que impacten positivamente en la realidad cotidiana de las mujeres en el municipio de Zarzal.

Imagen 20.

Mesa temática Equidad de género: factores socioculturales incidentes en las condiciones laborales y el empoderamiento de la mujer en el municipio de Zarzal, Valle del Cauca.



Nota: En la imagen se puede observar los hallazgos levantados en la mesa de trabajo realizada con las mujeres e instituciones del municipio Fuente: archivo fotográfico propio, 2023.

Conforme a ello, dichas líneas estratégicas fueron organizadas dentro de tres ejes principales los cuales se plantean a continuación.

Eje Número 1: Mejora de las condiciones y de la inserción laboral femenina

Dentro de este primer eje se plantearon las siguientes líneas estratégicas:

1. Crear contratos de trabajo para mujeres madres cabeza de familia.
2. Construir convenios entre la administración municipal y las empresas formales del municipio en busca de propiciar la vinculación laboral de las mujeres priorizando a aquellas que han atravesado condiciones de vulneración.
3. Realizar jornadas de pedagogía con las pequeñas y grandes empresas en busca de que estas puedan identificar las realidades de las condiciones laborales de

sus trabajadores desde la perspectiva de género.

4. Fortalecer las empresas y la creación de empresas con enfoque en la equidad de género en el ámbito laboral.

5. Crear espacios pedagógicos en busca de mejorar las condiciones laborales de las mujeres y de la erradicación del acoso en los ámbitos laborales.

Estas estrategias establecidas en este primer eje develan que las participantes identifican la necesidad de que las diferentes instituciones que ofertan trabajo modifiquen sus procesos de contratación y el reconocimiento e identificación de las desigualdades existentes frente a las condiciones laborales y el habitar de las mujeres en dichos espacios.

A partir de la primera línea estratégica se puede intuir que las diferentes instituciones han llegado a discriminar en cierta medida a las mujeres responsables del hogar familiar llevándolas a tomar trabajos en los cuales se les vulnera de diferentes formas. A partir de ahí se puede vincular la segunda línea enfocada en poder darle mayor oportunidad a las mujeres que han sufrido algún tipo de vulneración ya sea familiar, laboral o social, ya que el poder mejorar sus condiciones laborales pueden salir de esos espacios de vulneración en el cual están habitando por falta de oportunidades. Por otro lado, es significativo reconocer que las mujeres identifican la pedagogía (observable en las líneas 3 y 5) como una herramienta precisa para hacer conscientes a las instituciones y población en general las diferentes realidades, vulnerabilidades y demás que puede atravesar una mujer en el ámbito laboral.

Eje número 2: Mejora en los aspectos socioculturales vulneradores

1. Avanzar en la exigencia por la no solicitud de libreta militar para mujeres transgénero y/o transexuales.

2. Hacer campañas pedagógicas en aras de abordar la identificación crítica de los roles de género.

3. Hacer campañas de promoción de la armonización de la vida personal, la familiar y la laboral.
4. Crear espacios que propicien la participación de las mujeres en las diversas esferas de la sociedad.
5. Abordar por medio de la pedagogía la importancia de la distribución equitativa de los roles de la familia.
6. Crear espacio de dispersión (deportivos, culturales y pedagógicos) para las mujeres y personas sexo diversas.

En este segundo eje de líneas estratégicas se abordan los sentires en torno al desconocimiento y vulneración de los derechos y diversidades existentes, dado que, se entiende que pese al esfuerzo que hacen por el reconocimiento de la diversidad sexual, este simplemente queda en el diálogo o el papel. Hay lugares que aun exigen a las mujeres transgénero la libreta militar para su inserción laboral, ocasionando así un proceso de humillación y discriminación al no reconocer su proceso de auto reconocimiento e identidad. Por otro lado, las participantes también identifican la necesidad de romper con el techo de cristal, ya que reconocen los limitantes existentes para que la mujer ocupe espacios de participación y toma de decisiones en el ámbito público. Finalmente, se identifica que en los diferentes espacios que se pueden gestar en la sociedad tanto como en el ámbito laboral se implemente un enfoque diferencial y de género, ya que esto permitiría en mesa de discusión los diferentes aspectos socioculturales normalizados en la sociedad que no están bien continuar con su reproducción.

Eje número 3: Mejora de las condiciones de vida

1. Crear guarderías municipales gratuitas para los hijos de las mujeres que son madres y trabajadoras.

2. Impulsar el acceso y la permanencia de las mujeres y de la población sexo diversa al sector educación.
3. Impulsar que desde el ámbito familiar se reconstruyan los roles y las asignaciones debido al género
4. Propiciar campañas que permitan difundir las nuevas dinámicas equitativas de las familias.
5. Incentivar en la vida de las mujeres espacios distintos al familiar y al laboral tales como el deporte, la recreación, la cultura, entre otros.
6. Fomentar la cultura del autocuidado en las mujeres.
7. Hacer campañas de prevención de las enfermedades y promocionar la salud con enfoque de género.
8. Fortalecer los ejercicios pedagógicos desde distintas instituciones garantes del goce efectivo de los derechos (Comisaria de familia, Policía nacional, Personería, etc.)
9. Impulsar el acceso a los servicios de salud mental.

Este eje fue enmarcado en el reconocimiento de la mujer como individuo, dando pie a reconocer que social y culturalmente se la han asignado obligaciones a las mujeres para el sostenimiento familiar. Por ejemplo, ellas son las encargadas del cuidado de los niños, caso que el hombre no, y en procesos de contratación no es un ítem para tener en cuenta, por otro lado, al ser ella la responsable del cuidado familiar, no tiene espacio personal y cuidados, sean físicos, emocionales o sociales. Es así, que en su mayoría las líneas van enfocadas en la realización de campañas, espacios pedagógicos, promoción y prevención de dichos temas que, como se ha mencionado anteriormente han sido normalizados socioculturalmente.

Ahora bien, como ya se mencionó anteriormente, con la creación de estas líneas estratégicas se busca trazar iniciativas concretas que puedan tener a consideración las instituciones presentes en la comunidad con el fin de que permitan proyectar mejores condiciones laborales y de vida para las mujeres residentes en el municipio de Zarzal. Las mujeres manifiestan que es imperativo que a nivel municipal se asuma un liderazgo proactivo desde las distintas instancias gubernamentales. Es esencial que se implementen acciones institucionales y de Estado encaminadas a lograr el empoderamiento de las mujeres y a reducir las brechas de desigualdad existentes entre los géneros.

Este compromiso no solo se traduce en el cumplimiento de un deber fundamental por parte de los entes administrativos e institucionales, sino que también implica un llamado a adoptar una perspectiva más amplia. La promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento de las condiciones de vida deben ser vistos como un ejercicio de compromiso social y un sentido de pertenencia hacia el municipio. Este enfoque no solo contribuirá al cumplimiento de los derechos humanos, sino que también aportará significativamente a la eficiencia y competitividad que el municipio debería aspirar a alcanzar.

Es crucial destacar que este proceso de transformación no debe limitarse a la esfera gubernamental; más bien, debe extenderse a cada rincón de la comunidad. El cambio real se logrará cuando la ciudadanía internalice estos valores y se involucre de manera activa en la construcción de un entorno más equitativo y justo. Es de reconocer que si las instituciones competentes tienen en consideración la implementación de dichas líneas estratégicas creadas y sentidas por las participantes de este proceso investigativo, ello no solo beneficiará a las mujeres, sino que repercutirá positivamente en la calidad de vida de todas las personas que habitan el municipio de Zarzal.

Finalmente, el liderazgo institucional y la participación de la sociedad son elementos fundamentales para impulsar cambios significativos en las condiciones de vida. Este proceso no solo aborda las desigualdades de género, sino que también refleja un compromiso más amplio con el bienestar y el desarrollo sostenible de la comunidad en su totalidad. De esta manera, se sientan las posibles bases para un progreso integral y sostenible en el municipio de Zarzal llevado a cabo desde la administración e institucionalidad del municipio.

Además de todo lo mencionado, el proceso investigativo reveló que una de las propuestas destacadas es la implementación de políticas efectivas a través de las instituciones competentes. Estas políticas deberán estar diseñadas para abordar de manera directa y precisa las problemáticas identificadas, que afectan significativamente las condiciones laborales y de vida de las mujeres residentes en la región de Zarzal, Valle del Cauca.

Las líneas estratégicas propuestas tienen como objetivo primordial mejorar las condiciones y la inserción laboral de las mujeres. Esto implica no solo la creación de oportunidades laborales equitativas, sino también el fortalecimiento de habilidades y competencias necesarias para su desarrollo profesional. Además, se enfocan en la mejora de aspectos socioculturales que históricamente han vulnerado los derechos de las mujeres, promoviendo un cambio cultural y social hacia la igualdad de género.

Estas medidas están orientadas no solo a nivelar las desigualdades existentes, sino también a mejorar globalmente las condiciones de vida en el municipio. Esto incluye el acceso equitativo a servicios básicos, el fortalecimiento de la seguridad económica y el bienestar social de todas las mujeres, independientemente de su condición socioeconómica o cultural. Por ello es fundamental destacar que el análisis exhaustivo y los resultados obtenidos

en esta investigación no solo serán utilizados para formular estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral más equitativo, sino que también servirán como base sólida para el diseño de intervenciones específicas y efectivas. Estas intervenciones estarán centradas en el empoderamiento de las mujeres, asegurando su participación activa y efectiva en la toma de decisiones que impactan su vida y la de sus comunidades. Así, se busca no solo mejorar las condiciones individuales, sino también contribuir al desarrollo integral y sostenible del municipio de Zarzal, beneficiando a toda la comunidad en su conjunto.

Conclusiones

En el transcurso de esta investigación y con los hallazgos presentados a lo largo de los diferentes capítulos, se desprenden conclusiones y reflexiones esenciales para comprender la complejidad de la situación de las mujeres en el ámbito laboral en el municipio de Zarzal.

Para dar inicio con las conclusiones finales se precisa recordar que este proceso investigativo surge con la necesidad de analizar los factores socioculturales incidentes en las condiciones laborales de las mujeres en el municipio de Zarzal, Valle Del Cauca; para ello se realizaron objetivos, con el fin de alcanzar y responder a dicha necesidad; estos, se dividieron en un objetivo general y tres específicos; llegando así a las siguientes conclusiones arrojadas por cada uno de estos:

La caracterización sociodemográfica y económica, ha revelado una realidad que trasciende las fronteras geográficas del municipio, evidenciando la importancia de la incidencia laboral en un contexto más amplio. La edad, los estratos socioeconómicos y el nivel educativo emergen como factores clave que enriquecen la comprensión de las mujeres encuestadas, proporcionando una base sólida para interpretar sus realidades y necesidades

particulares. La información obtenida sobre el acceso a la educación y las aspiraciones educativas destaca la relevancia de promover oportunidades equitativas en el ámbito educativo como base fundamental para el empoderamiento de las mujeres en Zarzal.

La diversidad en los campos laborales subraya la heterogeneidad en los roles ocupacionales de las mujeres, y la conexión entre el nivel educativo y el sector laboral revela la necesidad de reflexionar sobre las implicaciones de la educación en las elecciones laborales y el desarrollo profesional. Estos hallazgos no solo resaltan la diversidad de sectores laborales en los que participan las mujeres, sino también la interrelación intrínseca entre su nivel educativo, edad y elecciones ocupacionales, brindando una perspectiva valiosa para diseñar estrategias laborales y programas de desarrollo que impulsen oportunidades equitativas y el crecimiento profesional en Zarzal.

El análisis de las condiciones laborales destaca la urgencia de abordar las brechas en derechos laborales y garantizar ambientes de trabajo que fomenten la dignidad y el bienestar de las mujeres empleadas. La confirmación de la doble jornada laboral, en la que las mujeres dedican hasta 14 horas diarias combinando labores remuneradas y responsabilidades domésticas, subraya la persistencia de patrones de género arraigados en la asignación de responsabilidades en el hogar.

Frente a los factores socioculturales, es crucial reconocer que la complejidad de estos elementos influye significativamente en las oportunidades de empleo y movilidad laboral de las mujeres en el municipio de Zarzal. A pesar de los avances, la persistencia de desigualdades sustanciales en la inserción laboral de las mujeres, marcada por la segregación horizontal y la existencia de sectores laborales feminizados y masculinizados, subraya la necesidad imperante de gestionar la equidad de género. Este enfoque busca posibilitar el

acceso igualitario a bienes, servicios y ofertas sociales y económicas, promoviendo así la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres.

Las discrepancias presentadas en pautas de relacionamiento y barreras basadas en género atentan contra los derechos humanos y resaltan la urgencia de abordar las inequidades de género en diversos ámbitos. El desequilibrio en la ocupación de lugares para la toma de decisiones por parte de las mujeres y la discriminación en el campo laboral basada en su posición reproductiva son ejemplos palpables de desafíos que subrayan la importancia de implementar medidas efectivas para promover una participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones y en el ámbito laboral en Zarzal. Así mismo, revela la complejidad de la calidad de vida desde la perspectiva de las mujeres participantes, subrayando la insuficiencia de las métricas tradicionales para capturar la riqueza y diversidad de sus experiencias. Además, resalta la necesidad de una aproximación holística que considere las dimensiones socioculturales y de género para comprender y abordar eficazmente las desigualdades que afectan su bienestar integral.

Por último, las líneas estratégicas delineadas en el capítulo final, que abordan las necesidades latentes manifestadas por las participantes de este proceso investigativo, ofrecen un enfoque que las diferentes instituciones de la municipalidad pueden tener en consideración para la mejora de las condiciones laborales y de vida de las mujeres en Zarzal. Estas líneas no solo buscan mitigar los problemas identificados, sino que también se erigen como cimientos para un cambio estructural que promueva condiciones más equitativas. Inspiradas por las diversas voces y experiencias de los participantes, estas líneas representan la sabiduría colectiva de la comunidad y sirven como guía para acciones colectivas con el objetivo de transformar ideas en medidas tangibles que impacten positivamente en la vida cotidiana de las mujeres de Zarzal. En conjunto, estas conclusiones y reflexiones subrayan la necesidad de

un enfoque integral y colaborativo para abordar las complejas problemáticas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral en el municipio.

Anexos

Anexo 1

METODOLOGÍA MESA DE TEMÁTICA: CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE ZARZAL VALLE

Objetivo: Presentar los hallazgos que se han ido encontrando con la problemática presente y así pensar en algunas líneas posibles que mejoren las condiciones laborales de las mujeres del municipio en cuestión.

MESA TEMÁTICA: CONDICIONES LABORALES DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE ZARZAL VALLE				
MOMENTOS	DESARROLLO	ENCARGADA(O)	TIEMPO	REQUERIMIENTOS
Apertura	En este primer momento se procederá a dar apertura al espacio, en el cual se da la bienvenida a todos los participantes; seguido a ello, se da la presentación de los practicantes (Juan David F y María Guadalupe F) y de la directora a cargo (Gloria Cristina C); finalmente se presenta el derrotero a seguir.	Gloria Cristina Castro	10 minutos	Videobeam PC Apoyos audiovisuales
Presentación de hallazgos	En este segundo momento se presentarán los hallazgos estadísticos obtenidos en el objetivo número uno (Caracterizar las condiciones laborales y sociodemográficas de las mujeres del municipio de Zarzal Valle del Cauca.) a partir del proceso de caracterización.	Juan y Guadalupe	30 minutos	

Sentir de las mujeres (Ambientación del espacio)	En este momento se realizará la muestra de los sentires de las mujeres obtenidos en el objetivo número dos (Indagar los factores socioculturales que inciden en las desigualdades laborales de la mujer en el mercado laboral de Zarzal Valle del Cauca), dichos sentires fueron levantados a partir de los resultados de los espacios de talleres y diferentes entrevistas informales realizadas y para socializarlos se hará uso de la ambientación del lugar físico en el que se realizará mesa.	Guadalupe	10 minutos	Videobeam PC Apoyos audiovisuales Imágenes impresas de los espacios realizados Carteleros con las líneas temáticas obtenidos
Recolección de las apuestas para las líneas estratégicas (Lluvia de ideas)	Luego de haberse presentado los diferentes hallazgos obtenidos a nivel municipal, se procede a dar apertura a un espacio de lluvia de ideas, en el cual cada institución, organización e invitadxs especiales deberán escribir sus apuestas desde el rol que tienen asignado a nivel municipal, este espacio será realizado utilizando la técnica de las tarjetas.	Juan	30 minutos	Videobeam PC Apoyos audiovisuales Lapiceros Tarjetas (cartulina)
Creación de líneas posibles a implementar (por medio de una matriz)	Después de realizar el ejercicio de lluvia de ideas, se procederá a construir mancomunadamente sobre una matriz donde se encuentren los ejes temáticos del proyecto las posibles líneas estratégicas que se pueden implementar desde la municipalidad para el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres del municipio.	Juan y Guadalupe	30 minutos	Videobeam PC Apoyos audiovisuales Papel Kraft Pinturas Cinta
Cierre del espacio	En este último momento se procede a dar cierre del espacio y a dar los agradecimientos por la participación de las personas asistentes a el	Gloria Cristina Castro	10 minutos	Videobeam PC Apoyos audiovisuales

INSTRUMENTO ENCUESTA

A continuación, se anexa el enlace del instrumento de encuesta aplicado:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe544tr6MsTM-u0eeQYXlgHWS32UqPbcuT7pQ9MIjWlg3Rpng/viewform?usp=sf_link

Referencias

Alcaldía municipal de Zarzal Valle del Cauca (2018). Nuestro municipio.

<http://www.zarzal-valle.gov.co/municipio/nuestro-municipio>

Castro-Gómez, G. C., y Korol, C. (Comp.) (2016). *Feminismos populares: pedagogías y políticas*. La fogata editorial

Centro de Integración Juvenil. Diagnóstico del contexto sociodemográfico del área de influencia del CIJ

Tepic http://www.cij.gob.mx/ebco2018-2024/9330/CSD/9330_CS_Dx.pdf

Consejo Estatal de Población del Estado de México. (2015). *Equidad de género en el Estado de México*.

<https://coespo.edomex.gob.mx/sites/coespo.edomex.gob.mx/files/files/equidad%20de%20genero%2015.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE. <https://www.dane.gov.co/>

Departamento Nacional de Planeación. Normatividad. Dirección de desarrollo social.

<https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/Paginas/normatividad.aspx#:~:text=La%20Ley%20823%20de%202003,favorecer%20a%20las%20mujeres%20rurales>

Delgado Plata, Z., Galindo Pulgarín, D. P., & Tafur Sarmiento, M. (2021). Inequidad y precariedad laboral de la mujer en la inserción al mercado laboral en empresas del sector privado en Colombia.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8719/1/557812-2021-2-GTH.pdf>

"Equidad de género". En: Significados.com. Disponible en

<https://www.significados.com/equidad-de-genero/>

- Federici, S. (2014). La reproducción de la fuerza de trabajo en la economía global y la revolución feminista inacabada. *Contrapunto*. 5. 97-128.
- Fernández, C. S. (2018). La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género. *Femeris: Revista multidisciplinar de estudios de género*, 3(2), 55-78.
- Fraser, N, (2000). ¿De la distribución al reconocimiento? Dilemas de la era <<postcapitalista>>. En Butler, J. y Fraser, N, (2000). *¿Reconocimiento o redistribución? Un debate entre marxismo y feminismo*. 23-66. Editorial traficantes de sueño.
- Faur, E. (Comp.). (2017). *Mujeres y Varones en la Argentina de hoy: Géneros en movimiento*. Siglo XXI Editores Argentina
- García, E. M., & Tapias, L. (2013). Discriminación y exclusión de las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia-Empleo, un tema pendiente para avanzar en la equidad de género en salud. *Revista Gerencia y políticas de salud*, 12(24), 226-248.
- Giraldo, C. (2022). Las encuestas y el perfil sociodemográfico. *Incheck SAS*.
<https://inchecksas.com/las-encuestas-y-el-perfil-sociodemografico/>
- Guzmán-Miranda, C. O., & Caballero-Rodríguez, C. T. (2012). La definición de factores sociales en el marco de las investigaciones actuales. *Santiago*, (128), 336-350.
- International Labour Organization. *Condiciones de trabajo*.
<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm#:~:text=Las%20condiciones%20de%20trabajo%20cubren,en%20el%20lugar%20de%20trabajo>
- Mapcarta. 19676798. <https://mapcarta.com/es/19676798>
- Mental Punto de Apoyo. Ampliación licencia maternidad.
<https://www.javeriana.edu.co/mentalpuntodeapoyo/?p=812>
- Ministerio del Trabajo. (2016). Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Actualizado a 15 de abril de 2016).
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Montalvo Romero, J. (2020). Work from a Gender Perspective. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n49/2301-0665-rfd-49-e106.pdf>

- Montaño, C. (2019). El trabajo social crítico. *Revista Pensamiento y Acción Interdisciplinaria*, 5(2), 8-21. DOI: <http://doi.org/10.29035/pai.5.2.8>
- Mora, T. E. M. (2007). Perfil sociodemográfico y académico de estudiantes en deserción del sistema educativo. *Actualidades en psicología*. 21(108), 145-165. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-64442007000100007#:~:text=Condiciones%20sociodemogr%C3%A1ficas
- Navia, M. S(s.f). La mujer y sus condiciones laborales. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/opinion/maria-sol-navia-v/la-mujer-y-sus-condiciones-laborales-554830>
- Organización Mundial de la Salud(S.f). *Igualdad de género y salud*. <https://www.paho.org/es/temas/igualdad-genero-salud#gsc.tab=0>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). Términos relacionados con la Salud Pública [Tesauro en línea]. Descriptores en Ciencias de la Salud. <https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=59890#Details>
- Oxfam Intermon.(S.f). La mujer y el trabajo en la actualidad. *Oxfam Intermon*. <https://blog.oxfamintermon.org/la-mujer-y-el-trabajo-en-la-actualidad/>
- Personio(S.f). *Condiciones de trabajo*. <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/>
- Pérez-Morente, M., Campos-Escudero, A., Sánchez-Ocón, M. T., & Hueso-Montoro, C. (2020). Características sociodemográficas, indicadores de riesgo y atención sanitaria con relación a infecciones de transmisión sexual en población inmigrante de Granada. *Revista Española de Salud Pública*. 93. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v93/1135-5727-resp-93-e201912102.pdf>
- Raga, C (2021). Mínimo de derechos y garantías de la ley laboral en Colombia. [Mínimo de derechos y garantías de la ley laboral en Colombia \(sesamehr.co\)](#)
- Reig-Botella, A., & Clemente, M. (2016). Condiciones de trabajo, salud laboral y perspectiva de género. In *Mundos emergentes: cambios, conflictos y expectativas*. 320-329. [Condiciones de trabajo, salud laboral y perspectiva de género \(revistabarataria.es\)](#)
- Toscano, G. T. (2009). La entrevista semiestructurada como técnica de investigación. *Graciela Tonon (Comp.)*. 46, 45-73.

Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje Gobierno de México (TFCA). *Información sobre equidad de género*. <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>

UNESCO-OREALC & IIEP. (2019). Educación y género en América Latina y el Caribe. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_genero_20190525.pdf

Universidad Autónoma de Bucaramanga. (2023). "Te explicamos la nueva ley que amplía la licencia de lactancia". <https://unab.edu.co/te-explicamos-la-nueva-ley-que-amplia-la-licencia-de-lactancia/>